

**«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Алтайский филиал
Кафедра психологии и социологии управления

Утверждена
ученым советом РАНХиГС
(в составе ОП ВО)
Протокол № _____
от «__» _____ 201__ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.47 Психология управления**

по направлению подготовки (специальности)
37.03.01 «Психология»

Профиль: «Психология управления»

квалификация
БАКАЛАВР

ОЧНАЯ, ЗАОЧНАЯ
формы обучения

Барнаул, 2016г.

Автор(ы)–составитель(и):
доцент кафедры психологии
и социологии управления,
к.псх.н.

Михеева И.В.

(подпись)

РАССМОТРЕНА И РЕКОМЕНДОВАНА для использования в учебном процессе кафедрой
психологии и социологии управления

Протокол от « ____ » _____ 201 ____ г. № _____

Заведующий кафедрой
психологии и социологии
управления

Короткова А.А.

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины.....	4
2. Планируемые результаты обучения по дисциплине.....	4
3. Место дисциплины в структуре ОП ВО.....	7
4. Объем дисциплины.....	7
5. Содержание и структура дисциплины.....	8
6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	12
7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	18
8. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	23
9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	26
10. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	27

1. Цель и задачи дисциплины

Цель курса «Психология управления» - овладение системой психологических знаний, необходимых для эффективного управления. Курс «Психология управления» призван помочь будущим специалистам научиться грамотно выявлять и адекватно оценивать психологические явления, имеющие место в руководимом коллективе, правильно их анализировать, обобщать, а также учитывать их в реальном руководстве людьми и управлять этими психологическими явлениями. Данный курс направлен на овладение теоретическими основами психологии менеджмента, формирование системы знаний о теориях и структуре организаций, организационной культуре, процессах принятия решений и коммуникации, динамике организационного управления; выработку базовых навыков работы по основным направлениям деятельности службы персонала.

Задачи курса:

- познакомить студентов с системой понятий и категорий, отражающих историю, методологию и теоретические рамки психологии управления, с различными концепциями, основными понятиями, закономерностями психологии управления;
- дать определенные знания о теориях и структуре организаций, организационной культуре, процессах принятия решений и коммуникации;
- показать сложность и многообразие подходов к таким понятиям как личность, установки, мотивация и научение в рамках организационного поведения и психологии управления;
- сформировать установки студентов на обязательный учет особенностей психологии индивида и группы в управленческой деятельности;
- сформировать систему знаний и практических навыков, составляющих личностно-профессиональные компетенции руководителя;
- помочь овладеть знаниями о роли информационных технологий, комплексного управления качеством, организационного научения и этики в новой человекоцентристской парадигме, перед лицом которой стоят современные организации;
- дать представление о динамике организационного управления, раскрывая ее через понятия: группы и команды, интерактивные конфликты, стрессы на рабочем месте, власть, лидерство;
- ознакомить обучающихся с методами изучения важных социально - психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем средствами психологии управления;

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Таблица 1.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-3	способностью к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе,	Знать: 3-ПК-3.1 - основы психологического консультирования в управленческой деятельности;

	организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий	<p>Уметь: У-ПК-3.1 – провести диагностику и выбрать адекватный метод работы с организационной проблемой;</p> <p>Владеть: В-ПК-3.1 – базовыми навыками психологического консультирования в управленческой деятельности; В-ПК-3.2 – навыком первичной диагностики организации с точки зрения стадии развития сформированности основных компонентов организационной культуры;</p>
ПК-13	способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	<p>Знать: З-ПК-13.1 – основные понятия организационного поведения; З-ПК-13.2 – теоретические подходы и принципы управление персоналом организации;</p> <p>Уметь: У-ПК-13.1 – подобрать методы работы, разработать основные мероприятия по направлениям работы службы персонала; У-ПК-13.2 – подобрать, адаптировать, разработать методики изучения особенностей взаимодействия в трудовом коллективе;</p> <p>Владеть: В-ПК-13.1 – навыком организации мероприятий по подбору кадров (составление объявлений о вакансии, первичный отбор и пр.); В-ПК-13.2 – навыками проведения беседы, интервью с кандидатом; В-ПК-13.3 – навыками ведения переговоров в процессе разрешения конфликтных ситуаций; В-ПК-13.4 – навыком диагностики специфики коллективного взаимодействия, психологического климата;</p>
ПК-14	способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	<p>Знать: З-ПК-14.1 – основные положения теории социального восприятия (социализация, установки, механизмы социального восприятия, стратегии управления впечатлением и пр.);</p> <p>Уметь: У-ПК-14.1 – выбрать тип и форму проведения интервью; составить список вопросов, используемые во время интервью;</p> <p>Владеть: В-ПК-14.1 – навыками диагностики и построения профиля специалиста; В-ПК-14.2 – навыком разработки и реализации мероприятий по улучшению психологического климата коллектива;</p>
ПКП-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды,	<p>Знать: З-ПКП-1.1 – основные теоретические подходы к пониманию трудовой мотивации; З-ПКП-1.2 – основные теоретические подходы к теории научения (принципы научения: подкрепление и наказание и пр.);</p> <p>Уметь: У-ПКП-1.1 – выделить и проанализировать основные процессы в организации, связанные с управлением и мотивацией – системы вознаграждения и управления поведением;</p>

	<p>умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>У-ПКП-1.2 - разработать и осуществить мероприятия по формированию, развитию организационной культуры, кадровой политики и пр.;</p> <p>Владеть:</p> <p>В-ПКП-1.1 - навыком планирования и организации работы службы персонала;</p> <p>В-ПКП-1.2 - навыком разработки документов, регламентирующих кадровые процессы (правила трудового распорядка, трудовые контракты, соглашения и пр.);</p> <p>В-ПКП-1.3 - навыком составления основных базовых документов, используемых в работе с персоналом (заявка на вакансию, анкеты и характеристики кандидатов на вакансию, аттестационные листы и пр.);</p>
--	---	--

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Курс «Психология управления» входит в базовую часть цикла общих профессиональных дисциплин. В конце освоения курса предусмотрен экзамен.

Содержательно-логические связи	
Наименование дисциплин, практик, научно-исследовательской работы	
на которые опирается содержание данной дисциплины, практики, НИР	для которых содержание данной дисциплины (модуля), практики, НИР выступает опорой
<p>Б1.Б.18"Введение в профессию", Б1.Б.5 "Педагогика", Б1.Б.32"Педагогическая психология", Б1.Б.46"Психология стресса", Б1.Б.43"Современные психотехнологии", Б1.Б.35"Основы консультативной психологии", Б1.Б.33"Психология семьи", Б1.Б.16"Информационные технологии в психологии", Б1.Б.14"Математическая статистика", Б1.Б.27"Организационная психология", Б1.Б.26"Психология труда, инженерная психология и эргономика", Б1.В.ОД.1"Иностранный язык (профессиональный)", Б1.В.ОД.7"Социально-психологический тренинг", Б1.В.ОД.8"Психология больших и малых групп", Б1.В.ОД.9"Основные теории психотерапии", Б1.В.ОД.11"Управление персоналом", Б1.В.ДВ.10.1"Психологическая культура личности", Б1.В.ДВ.10.2"Акмеология", Б1.В.ДВ.1.1"Конфликтология", Б1.В.ДВ.1.2 "Психология конфликта"</p>	<p>Б1.В.ДВ.6.2"Имиджелогия", Б1.В.ДВ.6.1"Психология рекламы", Б1.В.ОД.13"Актуальные проблемы и методы психотерапии"</p>

4. Объем дисциплины

Таблица 2.

Объем дисциплины

Вид учебных занятий и самостоятельная работа	Объем дисциплины (модуля), час.					
	Всего	Курс				
		1	2	3	4	5
Очная форма обучения						
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	53				53	
лекционного типа (Л)	21				21	
лабораторные работы (практикумы) (ЛР)	32				32	

практического (семинарского) типа (ПЗ)						
контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР)						
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		55			55	
Промежуточная аттестация	Форма(З/Э)	Э			Э	
	час.	36			36	
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		144/4			144/4	
Заочная форма обучения						
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		10			10	
лекционного типа (Л)		4			4	
лабораторные работы (практикумы) (ЛР)						
практического (семинарского) типа (ПЗ)		6			6	
контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР)						
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		125			125	
Промежуточная аттестация	Форма(З/Э)	Э			Э	
	час.	9			9	
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		144/4			144/4	

5. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
Модуль 1	Введение в психологию управления.	Предмет и задачи психологии управления. Проблемы современной психологии управления.	ПК-3	З-ПК-3.1 У-ПК-3.1 В-ПК-3.1 В-ПК-3.2
		Понятие организации. Теории организации: классические и современные – основные характеристики. Структура организации - специфика и характер внутриорганизационных связей. Типы построения организации – линейная, функциональная, адаптивная.	ПК-13	З-ПК-13.1 З-ПК-13.2 У-ПК-13.1 У-ПК-13.2 В-ПК-13.1 В-ПК-13.2 В-ПК-13.3 В-ПК-13.4
		Структура организации – основные элементы. Жизненный цикл организации. Управление персоналом. Служба персонала: цели, задачи, функции. Основные направления работы службы персонала. Кадровая политика – типы и характеристики. Миссия организации.	ПК-14	З-ПК-14.1 У-ПК-14.1 В-ПК-14.1 В-ПК-14.2
		Организационная культура – понятие, основные элементы, функции. Типы и основные характеристики организационной культуры.	ПКП-1	З-ПКП-1.1 З-ПКП-1.2 У-ПКП-1.1 У-ПКП-1.2 В-ПКП-1.1 В-ПКП-1.2 В-ПКП-1.3

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУН (в соответствии с табл. 1)
Модуль 2	Личность в организации . Управленческий потенциал.	Развитие личности и социализация личности в организации. Личность и установки. Установки: их природа, компоненты и функции. Изменение установок. Основные организационные установки – преданность организации и удовлетворенность трудом. Лидерство: теоретические подходы стили лидерства. Роли и действия лидеров. Навыки лидерства. Составляющие управленческого потенциала. Факторы, ограничивающие управленческий потенциал. Мотивы и мотивация (первичные и вторичные мотивы). Подходы к трудовой мотивации. Теории мотивации. Теоретические подходы к теории научения. Принципы научения: подкрепление и наказание. Алгоритмы управления: «жесткий» и «гибкий». «Решетка менеджмента». Самодиагностика типа управленческого поведения	ПК-3 ПК-13 ПК-14 ПКП-1	3-ПК-3.1 У-ПК-3.1 В-ПК-3.1 В-ПК-3.2 3-ПК-13.1 3-ПК-13.2 У-ПК-13.1 У-ПК-13.2 В-ПК-13.1 В-ПК-13.2 В-ПК-13.3 В-ПК-13.4 3-ПК-14.1 У-ПК-14.1 В-ПК-14.1 В-ПК-14.2 3-ПКП-1.1 3-ПКП-1.2 У-ПКП-1.1 У-ПКП-1.2 В-ПКП-1.1 В-ПКП-1.2
		Понятие коммуникации: определение, типы, роли. Интерактивные коммуникации в организации. Социальное восприятие как основа внутриорганизационных межличностных отношений. Природа межличностного восприятия и управление впечатлением как внутриорганизационный микропроцесс. Сущность и значимость восприятия, его избирательность. Стратегии управления впечатлением. Социально-психологические механизмы создания имиджа. Природа групп: типы и динамика формирования. Нормы и роли в неформальных группах. Коллективное взаимодействие. Внутриличностные и межличностные конфликты (источники, анализ, стратегии разрешения). Стиль руководства. Принятие решений. Креативность и принятие групповых решений. Правила внутреннего распорядка труда. Аттестация сотрудников: виды, периодичность, организация. Ротация кадров.	ПК-3 ПК-13 ПК-14 ПКП-1	3-ПК-3.1 У-ПК-3.1 В-ПК-3.1 В-ПК-3.2 3-ПК-13.1 3-ПК-13.2 У-ПК-13.1 У-ПК-13.2 В-ПК-13.1 В-ПК-13.2 В-ПК-13.3 В-ПК-13.4 3-ПК-14.1 У-ПК-14.1 В-ПК-14.1 В-ПК-14.2 3-ПКП-1.1 3-ПКП-1.2 У-ПКП-1.1 У-ПКП-1.2 В-ПКП-1.1 В-ПКП-1.2 В-ПКП-1.3
		Техника коммуникаций и межличностные процессы в организации .		

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
Модуль 1. Введение в психологию управления.		29	6		8		15	
1.1	Предмет и задачи психологии управления.	6	1		2		3	Д
1.2	Понятие организации. Теории организации. Типы и структура организации – основные элементы.	8	2		2		4	О Д Т
1.3	Кадровая политика – типы и характеристики. Миссия организации.	7	1		2		4	Д О
1.4	Организационная культура – понятие, основные элементы, функции, типы.	8	2		2		4	Т
Модуль 2. Личность в организации. Управленческий потенциал.		42	10		12		20	
2.1	Развитие личности и социализация личности в организации.	8	2		2		4	О Д ДП
2.2	Лидерство: теоретические подходы стили лидерства.	10	2		4		4	О ДП
2.3	Управление персоналом.	8	2		2		4	О ДП
2.4	Мотивы и мотивация. Теории мотивации.	8	2		2		4	О ДП
2.5	Теоретические подходы к теории научения.	8	2		2		4	О ДП
Модуль 3. Техника коммуникаций и межличностные процессы в организации.		37	5		12		20	
3.1	Понятие коммуникации: определение, типы, роли.	7	1		2		4	Д
3.2	Социальное восприятие как основа внутриорганизационных межличностных отношений.	7	1		2		4	О ДП
3.3	Природа групп: типы и динамика формирования групп в организации.	7	1		2		4	О ДП
3.4	Конфликты в организации.	9	1		4		4	О Т
3.5	Правила внутреннего распорядка труда. Аттестация, ротация кадров.	7	1		2		4	О ДП
Промежуточная аттестация						36		
Всего:		144	21		32	36	55	
<i>Заочная форма обучения</i>								
Модуль 1. Введение в психологию управления.		22	1		1		20	

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуто чной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
1.1	Предмет и задачи психологии управления.	6	0,5		0,5		5	Д
1.2	Понятие организации. Теории организации. Типы и структура организации – основные элементы.	5					5	КР
1.3	Кадровая политика – типы и характеристики. Миссия организации.	6	0,5		0,5		5	Д О
1.4	Организационная культура – понятие, основные элементы, функции, типы.	5					5	ДП КР
Модуль 2. Личность в организации. Управленческий потенциал.		55	2		3		50	
2.1	Развитие личности и социализация личности в организации.	11	1				10	О Д ДП
2.2	Лидерство: теоретические подходы стили лидерства.	12	1		1		10	Т
2.3	Управление персоналом.	11			1		10	КР
2.4	Мотивы и мотивация. Теории мотивации.	11			1		10	КР
2.5	Теоретические подходы к теории научения.	10					10	ДП
Модуль 3. Техника коммуникаций и межличностные процессы в организации.		58	1		2		55	
3.1	Понятие коммуникации: определение, типы, роли.	10					10	О КР
3.2	Социальное восприятие как основа внутриорганизационных межличностных отношений.	11			1		10	О
3.3	Природа групп: типы и динамика формирования групп в организации.	11,5	0,5		1		10	О Д
3.4	Конфликты в организации.	15,5	0,5				15	КР
3.5	Правила внутреннего распорядка труда. Аттестация, ротация кадров.	10					10	КР
Промежуточная аттестация		9					9	
Всего:		144	4		6		125	

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Примерные темы контрольных работ (КР)

1. Основные психологические подходы в исследовании социального управления.
2. Бикамеральная и субъективная личность в теории Джейнса.
3. Факторы формирования личности, развитие личности в контексте профессионализации.
4. Интеллект. Измерение способностей: IQ и EQ.
5. Этическое измерение личности в психологии.
6. Концепция Я в психологии управления.
7. Основные психологические подходы в исследованиях мотивации.
8. Психоаналитическая теория мотивации.
9. Иерархия потребностей: Маслоу и Альдерфер.
10. Техники мотивирования: постановка целей и изменение характеристик работы.
11. Механизм восприятия.
12. Эвристика и анализ.
13. Система «установки-поведение».
14. Закономерности убеждения.
15. Механизмы внушения.
16. Изменение поведения индивида в группе.
17. Стратегии группового взаимодействия.
18. Теории лидерства.
19. Классическая теория организации.
20. Комплексные и постиндустриальные теории организации.
21. Понятие и уровни организационной культуры.
22. Психологическое описание культуры: теория культурных синдромов и четырехфакторная модель.

Темы для докладов с мультимедиа-презентациями (ДП)

- 1 Социально-психологические факторы эффективного управления.
- 2 Скрытое воздействие в управленческой деятельности.
- 3 Психологическая компетентность руководителя как условие эффективного управления.
- 4 Мотивация власти и особенности ее проявления в управлении.
- 5 Влияние властных полномочий на деятельность и самосознание руководителя.
- 6 Авторитет и власть как способы влияния на подчиненных.
- 7 Проблема «профессиональной деформации» в сфере управления.
- 8 Женщина – руководитель.
- 9 Руководитель и подчиненный: особенности взаимоотношений и взаимодействия.
- 10 Деловые качества руководителя и их влияние на эффективность управленческой деятельности.
- 11 Ответственность руководителя и внутригрупповая ответственность: особенности их проявления и сочетания.
- 12 Творческая активность как условие эффективной управленческой деятельности.
- 13 Коммуникативная компетентность как условие профессиональной успешности руководителя.
- 14 Индивидуально-стилевые особенности личности руководителя.
- 15 Интеллект и эффективность управленческой деятельности.

- 18 Опыт и профессионализм как регуляторы управленческой деятельности.
- 19 Общие и специальные способности к управленческой деятельности.
- 20 Стереотипы управленческой деятельности.
- 21 Сочетание представлений профессионального и жизненного успеха женщины-руководителя.
- 22 Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности.
- 23 Индивидуальные различия управленческих решений.
- 24 Толерантность в управленческой деятельности.
- 25 Гендерные различия ценностно-смысловой сферы руководителей.
- 26 Влияние самооценки руководителя на индивидуальный стиль деятельности.
- 27 Имидж руководителя и принципы его создания.

Темы для проведения дискуссий (Д)

1. Деструктивные факторы деятельности руководителя (в условиях быстро меняющейся среды).
 - 1 среды).
 2. Качества личности и деловая культура российских служащих глазами отечественных и зарубежных исследователей (Сравнительный анализ результатов исследования П.Смит и П.Н.Шихирева).
 3. Виды и средства управленческого общения.
 4. Структура управленческого общения.
 5. Механизмы психологической адаптации в управленческом общении.
 6. Восходящие и нисходящие коммуникативные потоки в общении руководителя.
 7. Психологическая структура интеракций в организации.
 8. Эффекты межличностного общения.
 9. Психологические механизмы межличностного взаимодействия.
 10. Руководитель как субъект четырех подсистем управления.
 11. Психологические барьеры в создании благоприятного психологического климата в коллективе.
 12. Функции руководителя и их социальнопсихологические характеристики.
 13. Основные психологические роли руководителя.
 14. Теории самосовершенствования личности как фактор эффективности деятельности руководителя.
 15. Психофизиологические ресурсы повышения самореализации руководителя.
 16. Управление знаниями в организации.
 17. Управление формированием компетентности личности и группы. Продуктивные проявления индивидуальности личности. Самоактуализация, самореализация и персонализация.

Материалы тестовой системы

(образцы заданий для дидактических тестов)

Вариант 1.

1. В нашей стране термин «психология управления» начал впервые использоваться:
 - а) в 20-х годах XX в.
 - б) в 50-х годах XX в.
 - в) в 60-х годах XX в.
2. Создателем «мотивационно-гигиенической теории» является:
 - а) А. Смитт

- б) Ф. Тейлор
 - в) Д. Герцберг
3. Контроль, целью которого является определение степени соответствия конечного результата какой-либо деятельности образцу, ожидаемому результату или нормативно обусловленному варианту поведения:
- а) текущий
 - б) опережающий
 - в) результирующий
4. Функция производственного коллектива, заключающаяся в обеспечении сочетания интересов общества и членов коллектива:
- а) производственно-экономическая
 - б) социально-интегративная
 - в) управленческо-воспитательная
5. Метод, посредством которого осуществляется ознакомление с обстоятельствами выполнения работ, разъяснение норм, условий реализации нормативных актов:
- а) регламентирование
 - б) нормирование
 - в) инструктирование
6. Стратегия поведения во взаимодействии, когда один из участников старается способствовать успеху другого, а другой прибегает к активному противодействию первому, маскируя свои действия тем или иным способом:
- а) однонаправленное содействие
 - б) однонаправленное противодействие
 - в) контрастное взаимодействие
 - г) компромиссное взаимодействие
7. Психологические методы управления, связанные с влиянием на эмоционально-волевые особенности личности:
- а) диагностические
 - б) регулирующие
 - в) развивающие
 - г) тонизирующие
8. Функция руководителя, посредством которой достигаются поддержание управляемых процессов в рамках, заданных программой, планами:
- а) планирование
 - б) организация
 - в) регулирование
 - г) контроль
9. Структура коллектива представленная такими категориями как рабочие, служащие, специалисты и руководители:
- а) профессионально-квалификационная
 - б) социальная
 - в) функциональная
 - г) демографическая
10. Поток информации, направленный от подчиненных к руководителям составляет:
- а) восходящую коммуникацию
 - б) нисходящую коммуникацию
 - в) горизонтальную коммуникацию
11. Механизм управленческого взаимодействия, заключающийся в способности отойти от собственной эгоцентрической позиции, принять точку зрения другого:
- а) идентификация
 - б) децентрализация
 - в) социально-психологическая рефлексия

- г) физиогномическая редукция
12. Роль члена коллектива, определяемая должностными инструкциям, в которых указаны цели данной работы, обязанности и права работника, виды его официального взаимодействия с другими работниками:
- а) социальная
 - б) межличностная
 - в) функциональная
13. К основным признакам организации не относят:
- а) целенаправленность и системность;
 - б) творческая активность;
 - в) формализация деятельности;
 - г) строгая иерархичность;
 - д) структурность.
14. Уровень принятия решения, на котором руководитель оценивает достоинства всех возможных решений и старается выбрать те действия, которые лучше всего подходят к данной проблеме, являются наиболее эффективными:
- а) рутинный
 - б) селективный
 - в) адаптивный
 - г) инновационный
15. Совокупность средств воздействия и алгоритм их сочетания, при помощи которого решается конкретная психологическая задача представляет собой:
- а) прием воздействия
 - б) метод воздействия
 - в) технологию воздействия
16. Эффект, позволяющий осуществить словесное воздействие на людей, при котором достигается минимизация потери информации:
- а) фасцинация
 - б) аттракция
 - в) личный магнетизм
17. Какие из перечисленных групп методов не относят к методам управления:
- а) административные;
 - б) правовые;
 - в) экономические;
 - г) психологические;
 - д) управленческо-воспитательные.
18. Критерии оценки профессионалов, характеризующие наличие качеств, позволяющих добиться высоких результатов в профессиональной деятельности:
- а) квалификационные
 - б) объективные
 - в) внешние
 - г) психологические
19. Форма управленческого общения между руководителем и подчиненными, в основу, которой положены административно-правовые нормы:
- а) субординационная
 - б) служебно-товарищеская
 - в) дружеская
20. Какую из перечисленных особенностей не включают в основные характеристики управленческой деятельности:
- а) высокий уровень ответственности;
 - б) коммуникативную компетентность;
 - в) высокая степень эрудиции;

г) сильная психическая напряженность.

Вариант 2

1. Отечественные ученые первыми указавшие на необходимость разработки психологии управления как самостоятельной науки:
 - а) В.Ф. Рубахин и А.В. Филиппов;
 - б) Е.Е. Вендров и Л.Н. Уманский;
 - в) А.Н. Журавлев и Л.Н. Уманский.
2. Какие из перечисленных методов не входят в классификацию психологических методов управления, разработанную А.В. Филипповым:
 - а) диагностические;
 - б) регулирующие;
 - в) тонизирующие;
 - г) стимулирующие;
 - д) развивающие.
3. Направленное воздействие на систему или отдельные процессы, происходящие в ней, с целью изменения ее состояния и придания новых свойств и качеств:
 - а) руководство;
 - б) управление;
 - в) лидерство.
4. Каким из перечисленных признаков не характеризуется благоприятный социально-психологический климат:
 - а) доверие и высокая требовательность друг к другу;
 - б) доброжелательная и деловая критика;
 - в) давление руководителя на подчиненных;
 - г) удовлетворенность принадлежностью к коллективу.
5. Социальная группа, определяемая как открытая система, характеризующаяся сложным многоуровневым строением:
 - а) коллектив;
 - б) организация;
 - в) ассоциация;
 - г) корпорация.
6. К процессуальным теориям мотивации относят:
 - а) мотивационно-гигиеническую теорию Герцберга;
 - б) теорию потребностей Мак-Клеланда;
 - в) модель Портера-Лоулера;
 - г) теорию мотивов и стимулов А. Смитта.
7. Внутреннее определение индивидом своего социального положения, отношение к этому положению и вытекающим из него обязанностям:
 - а) социальная роль;
 - б) функциональная роль;
 - в) официальная роль;
 - г) интернализованная роль.
8. К организационным конфликтам, которые порождаются противоречиями самой организации, не относится:
 - а) внешний конфликт целеполагания;
 - б) внутриорганизационный конфликт;
 - в) позиционный конфликт;
 - г) внутриличностный конфликт.
9. Какая из перечисленных функций не является функцией руководителя:
 - а) планирование;
 - б) организация;
 - в) регулирование;

- г) учет;
 - д) контроль.
10. Что из перечисленного является видами ответственности руководителя, как должностного лица:
- а) моральная, уголовная, процессуальная;
 - б) дисциплинарная, материальная, уголовная;
 - в) уголовная, материальная, моральная;
 - г) гражданская; уголовная, процессуальная.
11. Совокупность приемов и средств воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей представляет собой:
- а) способ воздействия;
 - б) метод воздействия;
 - в) технологию воздействия.
12. Поток информации, направленный от руководителя к подчиненным составляет:
- а) восходящую коммуникацию;
 - б) нисходящую коммуникацию;
 - в) горизонтальную коммуникацию.
13. Какой из перечисленных методов не является методом воздействия руководителя на подчиненных:
- а) властного принуждения;
 - б) вознаграждения (поощрения);
 - в) убеждения;
 - г) моделирования ситуации.
14. К основным характеристикам коллективного субъекта деятельности не относится:
- а) целенаправленность;
 - б) интегрированность;
 - в) иерархичность;
 - г) мотивированность;
 - д) организованность.
15. Взаимодействие между членами организации, направленное на реализацию функции управления ею:
- а) организационное;
 - б) управленческое;
 - в) межличностное;
 - г) межгрупповое.
16. Механизм управленческого взаимодействия, заключающийся в стремлении определять внутренние характеристики человека из его внешнего облика:
- а) идентификация;
 - б) децентрализация;
 - в) социально-психологическая рефлексия;
 - г) физиогномическая редукция.
17. Стратегия управленческого взаимодействия, когда один из участников старается способствовать успеху другого, а другой уклоняется от взаимодействия:
- а) однонаправленное содействие;
 - б) однонаправленное противодействие;
 - в) контрастное взаимодействие;
 - г) компромиссное взаимодействие;
18. Большинство авторов среди требований к личности руководителя выделяют три группы качеств (исключите лишнее):
- а) личные;
 - б) квалификационные;
 - в) организационные;

г) функциональные

19. Вид делового общения, в ходе которого осуществляется организованное, целенаправленное взаимодействие руководителя с коллективом посредством обмена мнениями:

- а) деловая беседа;
- б) деловое совещание;
- в) деловые переговоры;
- г) публичное выступление.

20. Какой из перечисленных уровней принятия решений не относится к выделенным М. Вудкоком и Д. Фрэнсисом:

- а) рутинный;
- б) селективный;
- в) силовой;
- г) адаптационный;
- д) инновационный. __

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

7.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

Эта работа складывается из изучения литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой (а в ряде случаев и дополнительно преподавателем) литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам данной науки. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно по отдельности и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

Формой самостоятельной работы может быть и подготовка доклада по теме, определяемой преподавателем или инициативно предлагаемой обучающимся и согласуемой с преподавателем. Подготовка доклада в принципе ведется подобно тому, как ведется изучение темы для работы на практическом занятии, только тема доклада всегда значительно уже темы занятия, здесь разрабатывается лишь часть выносимой на занятие проблематики, но зато рассмотрение этой части должно быть более глубоким. Поэтому нужно опираться на более широкий круг литературных источников, специально посвященных соответствующей теме.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, осуществлять прогноз относительно возможного направления анализа экономических процессов, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

7.2 Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся

Контрольная работа (КР)

Контрольные работы являются одной из основных форм текущего контроля преподавателем работы обучающегося.

Контрольная работа представляет собой письменный ответ на вопрос (решение задачи или выполнение конкретного задания), который рассматривается в рамках дисциплины.

Содержание ответа на поставленный вопрос включает:

- показ автором знания теории вопроса и понятийного аппарата,
- понимание механизма реально осуществляемой практики,
- выделение ключевых проблем исследуемого вопроса и их решение.

Структура (план) письменной контрольной работы может иметь соответствующую рубрикацию.

Критерии оценки контрольной работы:

1. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.
2. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в контрольной работе проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).
3. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).
4. Качество полученных результатов (степень завершенности исследования, спорность или однозначность выводов).
5. Использование литературных источников.

6. Культура письменного изложения материала.
7. Культура оформления материалов работы.

Контрольные работы должны быть оформлены в соответствии с требованиями Алтайского филиала РАНХиГС.

Контрольные работы оцениваются преподавателем дисциплины по двухбалльной шкале (зачтено/незачтено) и хранятся на кафедре до промежуточного контроля по дисциплине.

Дискуссия (Д)

Дискуссия имеет ряд достоинств. Кроме других задач, обычно реализуемых на практическом (семинарском) занятии, эта форма наиболее удобна для выработки у студентов навыка аргументированного спора.

Дискуссия может быть и самостоятельной формой занятия и элементом других форм практических занятий. В первом случае наиболее интересно проходят такие занятия при разделении обучающихся на две и более групп с противоположными точками зрения по исследуемому вопросу. Вопросы, выносимые на подобные занятия, должны всегда иметь теоретическую и практическую значимость. Дискуссия как элемент обычного занятия может быть вызван преподавателем в ходе занятия или же заранее планируется им. Полемика возникает подчас и стихийно. В ходе полемики обучающиеся формируют у себя находчивость, быстроту мыслительной реакции.

Критерии оценки работы обучающегося во время дискуссии

При оценке ответов на вопросы для дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ темы и юридической практики), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценивание работы обучающегося во время дискуссии

Работа обучающегося может быть оценена по 5-ти бальной шкале преподавателем, исходя из критериев оценки работы.

Доклады – презентации (ДП)

При подготовке доклада – презентации обучающиеся самостоятельно изучают группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях.

Цель подготовки доклада – презентации – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, а также создание наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint.

Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде, то есть создание докладов - презентаций расширяет методы и средства обработки и представления информации и формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Доклады - презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. Основные этапы подготовки доклада - презентации:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста доклада;
- оформление рукописи, создание презентационного материала;
- выступление с докладом перед аудиторией.

Подготовка доклада – презентации позволяет обучающемуся основательно изучить интересующий его вопрос, изложить материал в компактном и доступном виде, привести в текст полемику, приобрести навыки научно-исследовательской работы, устной речи, ведения научной дискуссии. В ходе подготовки доклада – презентации могут быть подготовлены раздаточные материалы.

Доклады – презентации могут зачитываться и обсуждаться на семинарских занятиях, студенческих научных конференциях.

Критерии оценки докладов-презентаций

Баллы: 0 - позиция отсутствует 1 – слабо 2 – хорошо 3 - отлично	Итоговая оценка
Требования	
Структура и содержание (до 12 баллов)	
логичность структуры доклада	
оформлены ссылки на все использованные источники	
презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы)	
содержит ценную, полную, понятную информацию по теме доклада	
Текст на слайдах (до 6 баллов)	
текст на слайде представляет собой опорный конспект (ключевые слова, маркированный или нумерованный список), без полных предложений	
наиболее важная информация выделяется с помощью цвета, размера, эффектов анимации и т.д.	
Наглядность (до 9 баллов)	
иллюстрации помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания	
иллюстрации хорошего качества, с четким изображением	
используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)	
Дизайн и настройка (до 9 баллов)	
оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания	
для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления	
презентация не перегружена эффектами	
Требования к выступлению (до 9 баллов)	
выступающий свободно владеет содержанием, ясно излагает идеи	
выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории	
выступающий обращается к аудитории, поддерживает контакт с ней	

Общее количество баллов	
Оценка	

Оценивание докладов - презентаций

Количество баллов	0-29	15-29	30-39	40-45
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

Опрос (О)

При самостоятельной работе по подготовке к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметить «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, так же, можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы, со своими замечаниями и комментариями. обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Критерии оценки устного опроса

Ответ обучающегося оценивается, исходя из следующих критериев:

- полнота, четкость, информационная насыщенность ответа;
- новизна используемой информации;
- знание и исследование научных источников, нормативных актов, юридической практики.

Оценивание устного опроса.

Ответ обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем, исходя из критериев оценки устного опроса.

8. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

Таблица 5.

Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Наименование темы (раздела)	Код компетенции	Код ЗУН	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
Модуль 1. Введение в психологию управления.	ПК-3	3-ПК-3.1 У-ПК-3.1 В-ПК-3.1 В-ПК-3.2	повышенный уровень освоения компетенции	обучающийся демонстрирует уверенные навыки владения материалом темы. Не испытывает затруднений при видоизменении задания.	отлично
	ПК-13	3-ПК-13.1 3-ПК-13.2 У-ПК-13.1 У-ПК-13.2 В-ПК-13.1 В-ПК-13.2 В-ПК-13.3 В-ПК-13.4	базовый уровень освоения компетенции	обучающийся демонстрирует достаточные навыки владения материалом темы, но испытывает затруднения при видоизменении задания.	хорошо
	ПК-14	3-ПК-14.1 У-ПК-14.1 В-ПК-14.1 В-ПК-14.2	начальный уровень освоения компетенции	обучающийся допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности при ответе на поставленный вопрос, не может четко сформулировать мысль.	удовлетворительно
	ПКП-1	3-ПКП-1.1 3-ПКП-1.2 У-ПКП-1.1 У-ПКП-1.2 В-ПКП-1.1 В-ПКП-1.2 В-ПКП-1.3	компетенция не сформирована	обучающийся не владеет терминологическим аппаратом, не способен сформулировать ответ по материалам темы и обосновать собственную позицию.	Не удовлетворительно (не зачтено)
Модуль 2. Личность в организации. Управленческий потенциал.	ПК-3	3-ПК-3.1 У-ПК-3.1 В-ПК-3.1 В-ПК-3.2	повышенный уровень освоения компетенции	обучающийся демонстрирует свободное владение учебным материалом, способен назвать имена и даты, не испытывает сложностей при ответе на дополнительные вопросы.	отлично
	ПК-13	3-ПК-13.1 3-ПК-13.2 У-ПК-13.1 У-ПК-13.2 В-ПК-13.1 В-ПК-13.2 В-ПК-13.3 В-ПК-13.4	базовый уровень освоения компетенции	обучающийся демонстрирует уверенное владение учебным материалом, способен назвать имена и даты, однако испытывает сложности при ответе на дополнительные вопросы.	хорошо
	ПК-14	3-ПК-14.1 У-ПК-14.1 В-ПК-14.1 В-ПК-14.2	начальный уровень освоения компетенции	обучающийся допускает ошибки и неточности при изложении учебного материала, слабо владеет терминологическим аппаратом.	удовлетворительно
	ПКП-1	3-ПКП-1.1 3-ПКП-1.2 У-ПКП-1.1	компетенция не сформирована	обучающийся не владеет терминологическим аппаратом, не способен сформулировать ответ по материалам темы и обосновать собственную позицию.	Не удовлетворительно (не зачтено)

		У-ПКП-1.2 В-ПКП-1.1 В-ПКП-1.2 В-ПКП-1.3	компетенция не сформирована	обучающийся не владеет терминологическим аппаратом, не способен сформулировать ответ по материалам темы и обосновать собственную позицию.	Не удовлетворительно (не зачтено)
Модуль 3. Техника коммуникаций и межличностные процессы в организации.	ПК-3	З-ПК-3.1 У-ПК-3.1 В-ПК-3.1 В-ПК-3.2	повышенный уровень освоения компетенции	обучающийся демонстрирует свободное владение учебным материалом, способен назвать имена и даты, не испытывает сложностей при ответе на дополнительные вопросы.	отлично
	ПК-13	З-ПК-13.1 З-ПК-13.2 У-ПК-13.1 У-ПК-13.2 В-ПК-13.1 В-ПК-13.2 В-ПК-13.3 В-ПК-13.4	базовый уровень освоения компетенции	обучающийся демонстрирует уверенное владение учебным материалом, способен назвать имена и даты, однако испытывает сложности при ответе на дополнительные вопросы.	хорошо
	ПК-14	З-ПК-14.1 У-ПК-14.1 В-ПК-14.1 В-ПК-14.2	начальный уровень освоения компетенции	обучающийся допускает ошибки и неточности при изложении учебного материала, слабо владеет терминологическим аппаратом.	удовлетворительно
	ПКП-1	З-ПКП-1.1 З-ПКП-1.2 У-ПКП-1.1 У-ПКП-1.2 В-ПКП-1.1 В-ПКП-1.2 В-ПКП-1.3	компетенция не сформирована	обучающийся не владеет терминологическим аппаратом, не способен сформулировать ответ по материалам темы и обосновать собственную позицию.	Не удовлетворительно (не зачтено)

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену.

1. Предмет и задачи психологии управления. Связь психологии управления с организационным поведением и другими смежными науками.
2. Проблемы, стоящие на современном этапе перед психологией менеджмента.
3. Понятие организации. Типы организации (традиционная, научающаяся).
4. Элементы организации. Жизненные циклы организации.
5. Бюрократическая модель структуры организации. Дисфункции бюрократических структур.
6. Современные способы построения организаций (проектное и матричное построение, сетевые структуры, виртуальная организация).
7. Миссия организации. Организационная культура. Кадровая политика.
8. Природа восприятия и управление впечатлением – основа межличностного взаимодействия при профессиональной коммуникации. Сущность и значимость восприятия, его избирательность.
9. Стратегии управления впечатлением.
10. Развитие личности и социализация. Основные стадии развития карьеры (модель Дугласа Т. Холла). Характеристики зрелости личности (по К. Арджирису).
11. Установки: их природа, компоненты и функции. Изменение установок. Факторы, порождающие установки, связанные с работой.

12. Удовлетворенность трудом и преданность организации как основные производственные установки.
13. Мотивы и мотивация (первичные и вторичные мотивы). Подходы к трудовой мотивации.
14. Содержательные теории трудовой мотивации (Маслоу, Герцберга, Альдерфера).
15. Процессуальные теории трудовой мотивации (теория справедливости, теория атрибуции).
16. Внутриличностные и межличностные конфликты в организации (источники, анализ, стратегии разрешения).
17. Организационные конфликты. Навыки ведения переговоров.
18. Стресс на рабочем месте. Эффекты стресса на рабочем месте (физическое состояние, психологические и поведенческие проблемы).
19. Факторы стресса (вне организации, внутри организации, групповые и индивидуальные).
20. Лидерство. Теории лидерства (теория лидерских черт, групповая теория лидерства и теория обмена).
21. Ситуационные теории лидерства.
22. Теории харизматического и преобразующего лидерства. Навыки лидерства.
23. Человекоцентристский подход к управлению человеческими ресурсами. Стили управления. Стили «управленческой решетки».
24. Понятие коммуникации: определение, типы, роли. Невербальные коммуникации. Составляющие межличностных коммуникаций, значение обратной связи.
25. Нисходящие и восходящие коммуникации (цели, средства, методы повышения эффективности). Интерактивные коммуникации в организациях.
26. Управление персоналом. Служба персонала: цели, задачи, функции.
27. Функциональные роли менеджера по персоналу. Его профессиональные качества.
28. Составляющие управленческого потенциала. Факторы, ограничивающие управленческий потенциал.

Материалы по процедуре оценивания

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Психология управления» проводится в соответствии с Уставом Академии, Положением о промежуточной аттестации студентов по программам ВПО. Промежуточная аттестация по дисциплине «Психология управления» проводится в соответствии с Учебным планом на втором курсе очного обучения и на третьем курсе заочного обучения в форме экзамена. Студенты допускаются к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины (по формам текущего контроля). В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия на консультациях. Экзамен принимает лектор. Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

-ответом на экзамене;

-учебными достижениями в семестровый период.

Знания, умения, навыки студента на экзамене оцениваются оценками: «отлично» – 5, «хорошо» – 4, «удовлетворительно» – 3, «неудовлетворительно» – 2. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Основная литература.

Основная литература			
	Авторы, составители	Наименование	Издательство, год

9.2. Дополнительная литература.

Дополнительная литература			

9.3. Нормативные правовые документы.

Отсутствуют.

9.4. Интернет-ресурсы, справочные системы.

Интернет-ресурсы:

- <http://alt.ranepa.ru/> официальный сайт Алтайского филиала РАНХиГС
- www.psychology.su
- <http://ru.wikipedia.org>
- <http://www.psyarticles.ru>
- <http://psihologiya-upravleniya.ru>

-<http://psyera.ru/> - PSYERA – Гуманитарно-правовой портал
Электронные библиотечные системы:
- <http://www.iprbookshop.ru/> Электронно-библиотечная система IPRbooks
Справочно–информационные системы

10. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Программное обеспечение, используемое в рамках дисциплины: ПК с установленной ОС Windows (версия XP-10) стандартный пакет программ Microsoft: Word, Excel, PowerPoint (версия 93- 2010).

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима аудитория для лекционных и практических занятий (см. Приложение 07 к ОП ВО).