

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
профессионального образования  
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова  
*Высшая школа управления и инноваций*



УТВЕРЖДАЮ  
И.о.декана  
/В.В.Печковская /  
«28» августа 2025 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

**Магистратура**

**38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

**Профиль «Управление персоналом в цифровой экономике»**

**дисциплина по выбору**

**Форма обучения: очная**

Рабочая программа рассмотрена и одобрена  
на заседании Совета Факультета.  
(протокол № 5, 27.08.2025 г.)

Москва 2025

Рабочая программа дисциплины Управленческая психология разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденным приказом по МГУ от 30 декабря 2020 года № 1384 (в редакции приказа МГУ от 21 декабря 2021 года № 1404).

Годы приема на обучение 2024, 2025, 2026



- 1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к профессиональному блоку вариативной части (дисциплина по выбору) учебного плана, реализуется на 2 году обучения (2 курс, 4 семестр).
- 2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля),** предварительные условия (если есть): освоение дисциплин бакалавриата: «Моделирование и количественные методы анализа в бизнесе», «Общий менеджмент», а также дисциплин магистратуры - «Обеспечение организации трудовыми ресурсами», «Организационное поведение», «Психология профессиональной деятельности».

Знания, навыки и умения, полученные при изучении, обеспечивают успешное освоение необходимы для прохождения преддипломной практики, осуществления научно-исследовательской работы и написания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Изучается на 2 курсе (4 семестр).

### **3. Входные компетенции**

#### **Знать**

1. основные категории и понятия общей и социальной психологии;
2. базовые теории личности и мотивации;
3. основы теории управления и менеджмента;
4. принципы функционирования организации как социальной системы;
5. основы организационного поведения;
6. методы психологических и социологических исследований;
7. основы деловой коммуникации.

#### **Уметь**

1. анализировать поведение личности и группы в организации;
2. применять базовые методы диагностики персонала;
3. осуществлять деловое взаимодействие и аргументированную коммуникацию;
4. выявлять и анализировать проблемные ситуации в управлении;

#### **Владеть**

1. навыками делового общения;
2. базовыми приемами саморегуляции и рефлексии;
3. элементарными методами сбора и обработки информации;
4. навыками работы в команде;

## **2. Входные результаты обучения**

### **Знать:**

1. основные понятия общей, социальной и организационной психологии;
2. базовые теории мотивации, лидерства и управления;
3. принципы функционирования организации как социальной системы;
4. основы теории менеджмента и управления персоналом;
5. методы анализа управленческих ситуаций;
6. основы деловой коммуникации.

### **Уметь:**

1. выбирать эффективные способы формирования проектных команд, включающих всех участников отношений, тем самым обеспечивая интеграцию в деятельности;
2. выявлять причины, оценивать риски и возможности реализации принципов и методов проектного управления;
3. осмысливать собственную управленческую деятельность на анализе данных, проектно-процессных принципах.
4. анализировать поведение личности и группы в профессиональной среде;
5. выявлять факторы, влияющие на эффективность управленческой деятельности;
6. применять базовые методы диагностики и оценки персонала;

### **Владеть:**

1. – современными деловыми коммуникациями на любом уровне управления и уровне делового общения;
2. - современными навыками информационного обеспечения процессов деловых коммуникаций.
3. навыками оценки социально-психологических характеристик трудового коллектива;
4. базовыми приемами применения психологических знаний при решении задач управления персоналом.

5. основными принципами проектного управления проектных команд, офисов в формировании и реализации программ развития проектных команд;
6. гибкими подходами в управлении и реализации проектов, проектных офисов в организации

**3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников**

Компетенции выпускников (коды)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
<p><b>УК-4.</b> Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), выработывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p><b>УК-4.1.</b> Выбирает актуальную стратегию для эффективного формирования и развития команды (группы);</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методы управления командой (группой);</li> <li>– стратегии формирования и развития команды (группы);</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формировать команду (группу);</li> <li>– применять командные стратегии, соответствующие текущей ситуации;</li> <li>– планировать и осуществлять контроль развития команды (группы);</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками управления командой (группой) для достижения оставленной цели.</p>
	<p><b>УК-4.2.</b> Планирует и контролирует работу команды (группы) с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов;</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методы планирования работы команды (группы);</li> <li>– особенности психологии межличностных отношений в команде (группе);</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– планировать и распределять рабочие задачи между членами команды (группы) с учетом их личностных особенностей;</li> <li>– контролировать исполнение работы команды (группы);</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами планирования командной работы;</li> <li>– методами контроля командной работы.</li> <li>–</li> </ul>
	<p><b>УК-4.3.</b> Разрешает конфликты и противоречия в процессе совместной работы на основе учета интересов и личностных особенностей членов команды (группы)</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– природу конфликта и типы конфликтных ситуаций;</li> <li>– методы разрешения конфликтных ситуаций;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выявлять и анализировать конфликтную ситуацию;</li> <li>– применять методы разрешения конфликтных ситуаций с учетом интересов и личностных особенностей членов команды (группы);</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками анализа конфликтной ситуации в команде (группе);</li> <li>– навыками разрешения конфликтных ситуаций в команде (группе);</li> </ul>
	<p><b>УК-4.4.</b> Планирует и организует командную работу, распределяет роли и задачи, делегирует полномочия членам команды для достижения поставленной цели</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– особенности планирования и организации командной работы;</li> <li>– командные роли и методы их распределения;</li> <li>– особенности осуществления коммуникаций в команде (группе);</li> </ul>

		<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– планировать работу команды (группы) для достижения поставленной цели;</li> <li>– распределяет роли и задачи между членами команды (группы);</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками планирования командной работы; навыками организации командной работы и распределения ролей в условиях командного взаимодействия;</li> </ul>
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>		
<p><b>ОПК-1.</b> Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p><b>ОПК-1.1.</b> Применяет при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права</p>	<p><b>Знать:</b> основные положения экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять свои знания в области организации работы персонала предприятия на разных уровнях;</li> <li>– составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал;</li> <li>– выстраивать внутренние коммуникации персонала и применять методы управления межличностными отношениями;</li> <li>– применять знания законодательства в области управления персоналом и его экономического учета.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать предложения о затратах и формировании бюджета на персонал;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками организации и управления персоналом;</li> <li>– навыками выстраивания межличностных отношений;</li> <li>– навыками использования законодательства Российской Федерации и существующих требований работодателя в рабочей ситуации.</li> </ul>
	<p><b>ОПК-1.2.</b> Обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p><b>Знать:</b> современные методы и инструменты работы с научной информацией, основные методы критического анализа, логику и структуру научного исследования.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять поиск и сбор научной информации о потребностях организации в персонале по управлению персоналом и в смежных областях;</li> <li>– уметь использовать основные электронные базы данных научных исследований и авторитетные источники;</li> <li>– анализировать и оценивать передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками анализа и оценки передовых практик и научной информации по управлению персоналом и в смежных областях, оценки и обобщения, обобщения полученных результатов.</p>
<p><b>ОПК-3.</b> Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной</p>	<p><b>ОПК-3.1.</b> Разрабатывает и обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методы, способы и инструменты управления персоналом;</li> <li>– содержание кадровой стратегии и политики.</li> </ul>

<p>среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;</p>		<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать кадровую стратегию и политику в организации;</li> <li>– применять современные технологии управления персоналом в динамичной среде;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками разработки элементов плана реализации кадровой стратегии и концепции кадровой стратегии и политики.</p>
	<p><b>ОПК-3.2.</b> Оценивает социальную и экономическую эффективность стратегии, политик и технологий управления персоналом организации</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методы анализа кадровой стратегии и политики, определения их социальной и экономической эффективности,</li> <li>– основные метрики и аналитические срезы в области корпоративной социальной политики.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать кадровую стратегию и политику в организации;</li> <li>– применять современные технологии управления персоналом;</li> <li>–</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками разработки элементов плана реализации кадровой стратегии и концепции кадровой стратегии и политики.</p>
<p><b>Общепрофессиональные компетенции</b></p>		
<p><i>научно-исследовательский тип задач</i></p>		
<p><b>ОПК-4.</b> Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.</p>	<p><b>ОПК-4.1.</b> Разрабатывает концепцию проекта организационных изменений.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– процесс осуществления организационных изменений;</li> <li>– методы управления организационными изменениями;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– проблемы осуществления организационных изменений;</li> <li>– методы постановки целей и задач проекта;</li> <li>– основные элементы концепции проекта.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– оценивать готовность организации к осуществлению организационных изменений на основе передовых международных практик;</li> <li>– выбирать и обосновывать актуальные направления организационных изменений;</li> <li>– формулировать и обосновывать предложения по модернизации и развитию организации;</li> <li>– разрабатывать концепцию проекта организационных изменений</li> </ul> <p><b>Владеть:</b> навыками разработки концепции проекта организационных изменений.</p>
	<p><b>ОПК-4.2.</b> Осуществляет руководство проектной деятельностью.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные методы и процессы управления проектом;</li> <li>– этапы жизненного цикла проекта;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать план реализации проекта;</li> <li>– выявлять и анализировать риски проекта;</li> <li>– организовать, осуществлять и контролировать исполнение проекта;</li> <li>– предусматривать и учитывать проблемные ситуации;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами планирования проекта;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками разработки плана проекта;</li> <li>– методами анализа рисков проекта;</li> <li>– методами контроля исполнения проекта.</li> </ul>
	<p><b>ОПК-4.3.</b> Осуществляет руководство процессной деятельностью.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– классификацию и основные методы моделирования бизнес-процессов в организации;</li> <li>– методики описания и моделирования бизнес-процессов, средства моделирования бизнес-процессов организации;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– моделировать бизнес-процессы организации;</li> <li>– применяться современные программные и технические средства моделирования бизнес-процессов организации;</li> <li>– формулировать и обосновывать предложения по улучшению бизнес-процессов организации;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками описания бизнес-процессов организации.</p>
	<p><b>ОПК-4.4.</b> Осуществляет руководство подразделением организации</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основы менеджмента;</li> <li>– основы командообразования;</li> <li>– теорию мотивации;</li> <li>– теорию организационного поведения;</li> <li>– основы управления коммуникациями;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– подбирать, оценивать и развивать сотрудников подразделения организации;</li> <li>– ставить задачи перед сотрудниками и добиваться их выполнения;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– принимать управленческие решения по деятельности подразделения организации.</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками принятия управленческих решений по руководству подразделением организации.</p>
<b>информационно-аналитический тип задач</b>		
<p><b>ПК-8.</b> Способен разрабатывать мотивационные программы работников в соответствии с целями организации, формировать системы оплаты труда, применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, использовать нестимуляционные методы мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.), составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов на персонал и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации.</p>	<p><b>ПК-8.1.</b> Разрабатывает мотивационные программы работников в соответствии с целями организации, формирует системы оплаты труда, применяет методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала и нестимуляционные методы мотивации (информирование, убеждение, внушение и др.).</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– теории управления персоналом и его мотивации;</li> <li>– формы и методы оценки персонала и результатов их труда</li> <li>– системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;</li> <li>– технологии и методы формирования и контроля бюджетов;</li> <li>– нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда;</li> <li>– применять методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала;</li> <li>– применять нестимуляционные методы мотивации;</li> <li>– разрабатывать систему мотивации персонала и осуществлять её поддержание;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками разработки проекта системы мотивации персонала в организации.</p>

	<p><b>ПК-8.2.</b> Составляет, рассчитывает, корректировать и контролирует статьи расходов бюджетов на персонал и фонды на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– бюджетное проектирование;</li> <li>– технологии и методы формирования и контроля бюджетов на персонал;</li> <li>– формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала;</li> <li>– организационно-штатная структура организации;</li> <li>– основы налогового законодательства Российской Федерации;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению вознаграждением персонала организации</li> <li>– контролировать расходование бюджетов на персонал</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками подготовки проекта предложений по формированию бюджета на персонал организации.</p>
--	--	--

#### 4. Формы контроля

Контроль за освоением дисциплины осуществляется в каждом дисциплинарном разделе отдельно.

Рубежный контроль: тестирование по отдельным разделам дисциплины.

Итоговая аттестация в 4-м семестре - зачет.

Результаты текущего контроля и итоговой аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов по отдельным видам работ в процессе освоения дисциплины осуществляется в соответствии с Приложением 1.

5. **Объем дисциплины (модуля)** составляет 108 часов, 3 зачетные единицы, в том числе 36 часа – аудиторная нагрузка, 72 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (4 семестр), итоговая форма отчетности – зачет.
6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий.

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля),  Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе							
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) <i>Виды контактной работы, часы</i>				Самостоятельная работа обучающегося <i>Виды самостоятельной работы, часы</i>			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальная работа с обучающимися	Всего	Вид	часы	Всего
Тема 1. Основные принципы и методы управленческой психологии	10	2	2	0	0	4	Опрос Подготовка доклада	6	6
Тема 2. Психология личности руководителя, руководства и лидерства. Психология принятия решений	20	4	4	0	0	8	Опрос, подготовка доклада, реферат	12	12
Тема 3. Психология мотивации и стимулирования персонала	16	2	2	0	0	4	Подготовка к устному опросу. Контрольная работа	12	12

Тема 4. Организационное поведение в группе	14	2	2	0	0	4	Опрос Реферат	10	10
Тема 5. Психология управленческого общения и деловых коммуникаций	12	2	2	0	0	4	Подготовка проектного задания Опрос	8	8
Тема 6. Управление организационными конфликтами	12	2	2	0	0	4	Реферат Опрос Анализ кейса	8	8
Тема 7. Психология власти и влияния в организации	10	2	2	0	0	4	Подготовка доклада в форме презентации Опрос	6	6
Тема 8. Организационная культура, социальная ответственность и этика управления	12	2	2			4	Подготовка проектной работы Контрольная работа	8	8
Промежуточная аттестация	Зачет						4		
<b>Итого</b>	108	36				72			

7. Шкала и критерии оценивания (шкала и критерии оценивания могут быть едиными (типовыми) для всех дисциплин (модулей), входящих в ОПОП)  
**СИСТЕМА РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ И КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ**

№ п/п	<b>СТРУКТУРА</b>	<b>Баллы по каждому модулю</b>
----------	------------------	--------------------------------

1.	Оценка за активное участие в учебном процессе и посещение занятий:	Всех занятий	5
		Не менее 75%	4
		Не менее 50%	3
		Не менее 25%	2
	Итого:	до 5	
2.	устный опрос в форме собеседования письменный опрос проектное задание в формате презентации		15
			10
			20
	Итого:	45	
3.	Итоговый проект		50
	ВСЕГО:		100

#### Пересчет на 5 балльную систему

2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)	5 (отлично)
< 50	50-64	65-84	85-100

#### 8. Ресурсное обеспечение:

- **Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

##### а) Основная литература:

1. Базаров Т. Ю. *Психология управления персоналом : учебник для вузов / 2-е изд., перераб. и доп.* — Москва : Юрайт, 2023. — ISBN 978-5-534-17956-9.  Основной учебник по психологическим аспектам управления персоналом.
2. Зуб, А. Т. *Управленческая психология : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. Т. Зуб.* — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 276 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-21627-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583539>

3. Карпов, А. В. Психология принятия решений в профессиональной деятельности : учебник для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 155 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10035-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585220>
4. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 400 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21394-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582928>
5. Самыгин С. И., Столяренко Л. Д., Исмаилова С. Ф. **Этика и психология профессиональной деятельности : учебник.** — Ростов-на-Дону : Феникс, 2023. — 318 с. — ISBN 978-5-222-37587-7. Готхелф Дж., Сейден Дж. Lean UX. Проектирование отличного пользовательского опыта. — 3-е изд. — Москва: БХВ, 2023. — 240 с.

**а) Дополнительная литература:**

1. Ленсиони, П. Как решить пять основных проблем команды. Практическое руководство для лидеров, менеджеров и консультантов./ Пер с англ. — М.: Альпина Паблшер. 2010. —132с.
2. Герберт Д., Розенштилль Л. фон. Организационная психология. Человек и организация / пер. с нем. О. А. Шипиловой. — Харьков : Гуманитарный центр, 2006. — С. 50–160.
3. Занковский А. Н. Организационная психология. — Москва : Флинта : МПСИ, 2002. — С. 327–380.
4. Осеев А. А. Личностные качества персонала, занятого в сфере безопасности // Социология. — 2012. — № 1. — С. 130–147.
5. Смородова О. В. Психологическое обеспечение внедрения инноваций в организации // Вестник Бурятского государственного университета. — 2013. — № 3.
6. Доронина И. В., Бичеев М. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : курс лекций. — Новосибирск : СибАГС, 2015. — 159 с.
7. Осеев А. А. Исторические парадигмы конфликтологии в условиях глобальных изменений // Истоки экономической социологии и современный геополитический кризис : сборник тезисов и докладов научного семинара студентов, аспирантов и преподавателей социологического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова (8 декабря 2015 г.) / под общ. ред. Н. Р. Исправниковой. — Москва : Университетская книга, 2015. — С. 52–55.
8. Пряжников Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата. — Москва : Юрайт, 2016. — 365 с.
9. Чекмарёв О. П. Мотивация и стимулирование труда : учебно-методическое пособие. — Санкт-Петербург, 2013. — 343 с.
10. Менегетти, А. Психология лидера [Текст] / А. Менегетти. — М.: Онтопсихология, 2002. 370с.

**Перечень лицензионного программного обеспечения:**

MS Office

### **Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

1. ЭБС «Юрайт: сайт. – URL: <https://www.biblio-online.ru/catalog/>
2. ЭБС издательства «Лань» [учебные, научные издания, первоисточники, художественные произведения различных издательств; журналы]: сайт. – URL: <http://e.lanbook.com>

### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. <https://psyjournals.ru/> - российская база психологических журналов.
2. <https://www.elibrary.ru> - российская научная электронная библиотека.
3. <https://www.researchgate.net> - международная платформа для публикации научных статей
4. <https://www.hr-portal.ru> – база статей и кейсов по управлению персоналом, мотивации, корпоративной культуре, внедрению инноваций и безопасной работе сотрудников.

### **Описание материально-технической базы**

Для проведения образовательного процесса необходима аудитория, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

Материально-техническое обеспечение (МТО) соответствует необходимым требованиям, включая аудитории, ПО и доступ к базам данных и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9. Язык преподавания: русский

10. Преподаватель (преподаватели): Печковская Е.М.

11. Разработчики программы: Старший преподаватель, Печковская Е.М.