

**Правительство Российской Федерации**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
"Национальный исследовательский университет  
"Высшая школа экономики"**

**Программа дисциплины  
Психология управления организацией**

Автор программы:

Антонова Н.В., канд.психол.наук, nvantonova@hse.ru

Одобрена на заседании кафедры организационной психологии «\_\_\_»\_\_\_\_\_ 201 г

Зав. кафедрой В.А.Штроо \_\_\_\_\_

Москва, 2015

*Настоящая программа не может быть использована другими подразделениями университета и другими вузами без разрешения кафедры-разработчика программы.*



## 1 Область применения и нормативные ссылки

Настоящая программа учебной дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям студента и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

Программа предназначена для преподавателей, ведущих данную дисциплину, учебных ассистентов и студентов, изучающих дисциплину «Психология управления организацией».

## 2 Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Психология управления организацией» являются:

1. Ознакомление студентов с закономерностями, механизмами и методами управления поведением людей в организации;
2. Освоение методов управленческого воздействия
3. Формирование навыков анализа и решения социально-психологических проблем в деятельности руководителя организации.

## 3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины студент должен:

- Знать закономерности и механизмы управления поведением и деятельностью людей, а также группами людей в организации
- Уметь анализировать конкретные ситуации управленческого воздействия;
- Иметь навыки (приобрести опыт) анализа деятельности руководителя и решения возникающих проблем.

В результате освоения дисциплины студент осваивает следующие компетенции:

Компетенция	Код по ФГОС/ НИУ	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции
Способен использовать конкретные концепции, модели, методы, способы и инструменты	ИК-М7	Использует психологические модели для проектирования процесса принятия решений и решения проблем.	Обсуждение кейсов и работа в проектных группах
Способен описывать проблемы и ситуации профессиональной деятельности, используя язык и аппарат гуманитарных и социальных наук для решения проблем на стыке наук, в смежных профессиональных областях на русском (государственном) языке.	ИК-Б5.3/6	Анализирует проблемы и ситуации профессиональной деятельности с точки зрения используемых механизмов и методов воздействия, использует психологические теории для анализа и интерпретации наблюдаемых явлений.	Методы обучения: по типу познавательной деятельности студентов - проблемный и частично поисковый (эвристический). Форма обучения: семинарские занятия.



#### 4 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина относится к вариативной части профессионального цикла дисциплин и является дисциплиной по выбору.

Изучение данной дисциплины базируется на следующих дисциплинах:  
Психология (Общая психология, Социальная психология)

Для освоения учебной дисциплины, студенты должны владеть следующими знаниями и компетенциями:

- Знание основных психологических и социально-психологических понятий;
- Наличие представления об особенностях функционирования личности и группы.

#### 5 Тематический план учебной дисциплины

№	Название раздела	Всего часов	Аудиторные часы		Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	
1	Зачем руководителю психология? Руководитель как субъект управления.	14	2	2	10
2	Исполнитель: кто он? Что нужно знать о подчиненном руководителю	12	2	2	8
3	Механизмы управления поведением людей. Мотивация подчиненных.	12	2	2	8
4	Имидж руководителя как фактор эффективности управления.	12	2	2	8
5	Когда подчиненных много: управление группами в организации.	14	2	2	10
6	Управление коммуникацией в организации.	14	2	2	10
7	Коучинг как стиль управления: когда подчиненный сам ставит рабочие цели.	18	4	4	10
8	Управление корпоративной культурой. Развитие коучинговой культуры в организации.	18	4	4	10
	Всего	114	20	20	74

#### 6 Формы контроля знаний студентов

Тип контроля	Форма контроля	модуль	Параметры **
		3	
Текущий	Домашнее задание	*	письменная работа (8-10 тыс. знаков)
Итоговый	Экзамен	*	Тест 40 минут; 3 дня для оценки результатов контроля



### 6.1 Критерии оценки знаний, навыков

Требования к домашнему заданию: домашнее задание является письменным анализом конкретной ситуации управления организацией (группой).

Критерии оценки домашнего задания:

- 1) Демонстрация знаний социально-психологических теорий и механизмов управленческого воздействия;
- 2) Демонстрация навыков анализа особенностей деятельности руководителя, возникающих трудностей и поиска их решений.

Требования к зачету: зачет проводится в тестовой форме; тест включает 41 вопрос, оценивается знание основных теорий и социально-психологических механизмов и эффектов воздействия СМИ.

Интервальная шкала оценок:

Ниже 20 баллов – оценка «не зачтено»

20-22 баллов – оценка 4

23-25 баллов – оценка 5

26-28 баллов – оценка 6

29-32 балл - оценка 7

33-35 балла - оценка 8

36- 38 баллов - оценка 9

39-41 баллов - оценка 10

Оценки по всем формам текущего контроля выставляются по 10-ти балльной шкале.

### 6.2. Порядок формирования оценок по дисциплине

Преподаватель оценивает работу студентов на семинарских и практических занятиях: активность студентов в деловых играх, дискуссиях, обсуждении проектов других студентов. Оценки за работу на семинарских и практических занятиях преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Накопленная оценка по 10-ти балльной шкале за работу на семинарских и практических занятиях определяется перед итоговым контролем -  $O_{аудиторная}$ .

Преподаватель оценивает самостоятельную работу студентов: качество теоретической проработки темы (чтение литературы), качество и полноту подготовки мини-проектов. Оценки за самостоятельную работу студента преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Накопленная оценка по 10-ти балльной шкале за самостоятельную работу определяется перед итоговым контролем –  $O_{сам. работа}$ .

Накопленная оценка за текущий контроль учитывает результаты студента по текущему контролю следующим образом:

$$O_{текущий} = O_{эссе};$$

Способ округления накопленной оценки текущего контроля: арифметический (например, оценка 4,4 округляется до 4, а оценка 4,5 до 5).

Накопленная оценка за текущий контроль, аудиторную и самостоятельную работу учитывает результаты студента следующим образом:

$$O_{накопленная} = 0,3 O_{текущий} + 0,4 O_{ауд} + 0,3 * O_{сам. работа}$$



Результирующая оценка за итоговый контроль в форме зачета выставляется по следующей формуле, где  $O_{зачет}$  – оценка за работу непосредственно на зачете:

$$O_{итоговый} = 0,4 \cdot O_{зачет} + 0,6 \cdot O_{накопл}$$

Способ округления накопленной оценки промежуточного (итогового) контроля в форме зачета: арифметический (например, оценка 4,4 округляется до 4, а оценка 4,5 до 5).

Студент не имеет возможности пересдать низкие результаты за текущий контроль или работу на занятиях, самостоятельную работу, если за любой из этих видов работы была выставлена оценка.

В случае если студент пропустил срок сдачи отчетности по текущему контролю или самостоятельной работе по уважительной причине (к уважительным причинам может быть отнесена болезнь в указанный период, подтвержденная справкой из медицинского учреждения) допускает сдача форм контроля не позднее чем через две недели с момента окончания действия справки, если другие сроки не установлены деканатом. В случае, если студент не сдает работу в указанный срок, ему выставляется оценка «0».

#### Условия пересдач

На пересдаче студенту не предоставляется возможность получить дополнительный балл для компенсации оценки за текущий контроль. Первая пересдача проводится преподавателем, отвечающим за чтение дисциплины на факультете. При выставлении результирующей оценки учитывается накопленная оценка за текущий контроль, самостоятельную и аудиторную работу

Вторая пересдача проводится в присутствии комиссии, включающей не менее трех преподавателей, при выставлении результирующей оценки учитывается накопленная оценка за текущий контроль, самостоятельную и аудиторную работу

В исключительных случаях комиссия может принять решение об отказе от учета накопленной студентом оценки. В данном случае комиссией используются следующие критерии оценки ответа студента: полнота ответа на вопрос, самостоятельность при ответе на вопрос, точность в ответе на поставленные вопросы.

В диплом выставляет результирующая оценка по учебной дисциплине, которая формируется по следующей формуле:

$$O_{результ} = 0,6 \cdot O_{накопл} + 0,4 \cdot O_{итоговый}$$

Способ округления результирующей оценки по учебной дисциплине: арифметический.

## 7 Содержание дисциплины

### Тема 1. Зачем руководителю психология? Руководитель как субъект управления.

Роль психологии в менеджменте. Эволюция парадигм психологического подхода к управлению в XX в. от «человеческого материала» к «самоценной личности». Управленческие парадигмы: технократическая, адаптивная, организационно-культурная. Модели управления X, Y, Z, их характеристика.

Руководитель в современной организации: социально-психологический портрет, требования к профессиональной деятельности, тенденции в стиле руководства. Управленческие роли: руководитель, администратор, организатор, управленец.

Составляющие деятельности руководителя. Функции деятельности руководителя: планирование, организационная деятельность, контроль, руководство. Функциональные цели. Ор-



организационные и психологические факторы, влияющие на реализацию управленческих функций.

Стили руководства. Области эффективного применения различных стилей руководства. Функции и квалификация руководителей на различных управленческих уровнях.

Руководитель и лидер. Теоретические подходы в исследовании лидерства: «теория черт» лидерства, функциональная, ситуационная, вероятностная модели руководства, мотивационный и перцептивный подходы, концепция «ценностного обмена». Роль лидера. Факторы эффективности руководства.

Личность руководителя. Понятие о личности и ее структуре в психологической науке. Социально-психологические характеристики личности руководителя: биографические характеристики, способности, личностные черты. Личностные типологии менеджеров. Ограничения личностной эффективности руководителя.

Экология руководителя. Саморегуляция и самоконтроль в деятельности менеджера.

### **Литература:**

*Основная:*

Антонова Н.В. Психология управления. М., Изд. дом Государственного университета - Высшей школы экономики, 2010. с. 7-63.

*Дополнительная:*

1. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М., 1994.
2. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами. Преобразующее лидерство. М., 1997.
3. Психология управления. Практикум./Под ред. Н.Д.Твороговой. – М., Гэотар-Мед, 2001
4. Розанова В.А.. Психология управления. Учебное пособие. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2008.
5. Самыгин С.И., Столяренко А.Д. Психология управления. – Р.-н.Д., 1997.

### **Тема 2. Исполнитель: кто он? Что нужно знать о подчиненном руководителю**

Понимание исполнительской деятельности и ее социально-психологические характеристики. Оценка исполнительской деятельности: ее параметры и взаимосвязь с особенностями управленческой концепции руководителя. Психологические типы исполнителей. Методы управления исполнителями различных психологических типов.

### **Литература:**

*Основная:*

Антонова Н.В. Психология управления. М., Изд. дом Государственного университета - Высшей школы экономики, 2010. с. 83-114.

*Дополнительная:*

1. Самыгин С.И., Столяренко А.Д. Психология управления. – Р.-н.Д., 1997.; с. 4-103.
2. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами. Преобразующее лидерство. М., 1997.; с. 212-283.
3. Розанова В.А.. Психология управления. Учебное пособие. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2008.
4. Крегер О., Тьюсон Дж. Типы людей и бизнес. – М., 1995.
5. Ливехуд Б. Кризисы жизни. Шансы жизни. – Калуга, 1994.
6. Психология управления. Практикум./Под ред. Н.Д.Твороговой. – М., Гэотар-Мед, 2001.

### **Тема 3. Механизмы управления поведением людей. Мотивация подчиненных.**

Мотивация работников. Значение мотивации. Основные принципы управления людьми Ф. Тейлора. Исследования Э. Мэйо. Мотивация и иерархия потребностей Маслоу. Теория Макгрегора. Мотивирующие факторы: исследования Херцберга. Использование теорий в современном бизнесе. Реализация новых концепций: мотивация посредством общения.



### **Литература:**

#### *Основная:*

Антонова Н.В. Психология управления. М., Изд. дом Государственного университета - Высшей школы экономики, 2010., с. 162-173, 107-114.

#### *Дополнительная:*

1. Психология управления. Практикум./Под ред. Н.Д.Твороговой. – М., Гэотар-Мед, 2001.
2. Розанова В.А.. Психология управления. Учебное пособие. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2008. – 384 с
3. Алексеев А.А., Громова Л.А. Психогеометрия для менеджеров. - Л., 1991.

### **Тема 4. Имидж руководителя как фактор эффективности управления.**

Функции имиджа руководителя. Составляющие имиджа. Типы имиджформирующей информации. Принципы создания имиджа. Этапы формирования имиджа. Методы управления личным имиджем.

### **Литература:**

#### *Основная:*

1. Антонова Н.В. Психология управления. М., Изд. дом Государственного университета - Высшей школы экономики, 2010. с. 64- 82.

#### *Дополнительная:*

1. Андерсон Р., Шихирев П. «Акулы» и «дельфины» (Психология и этика российско-американского делового партнерства). М., 1994.
2. Психология управления. Практикум./Под ред. Н.Д.Твороговой. – М., Гэотар-Мед, 2001.
3. Перельгина Е.Б. Психология имиджа. Учебное пособие. – М.: Аспект Пресс, 2002.

### **Тема 5. Когда подчиненных много: управление группами в организации.**

Организация как группа. Типы групп в организации.

Малая социальная группа. Формальные и неформальные группы и их взаимодействие в организации. Референтная группа и группа членства.

Понятие групповой динамики. Процессы лидерства в группе. Процессы принятия решений в группе. Развитие групповой структуры. Этапы развития малой группы. Процессы нормообразования в группе. Механизм группового давления. Типы реакций на групповое давление: конформизм, неконформизм, ценностно-ориентационное единство.

### **Литература:**

#### *Основная:*

Антонова Н.В. Психология управления. М., Изд. дом Государственного университета - Высшей школы экономики, 2010. с. 115 – 126, 145 – 161.

#### *Дополнительная:*

1. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. Психология бизнеса. – М.: АРМАДА, 1998. – 511 с.
2. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами. Преобразующее лидерство. М., 1997.
3. Психология бизнеса. Теория и практика. / Под ред . Н.Л.Ивановой, В.А.Штроо, Н.В.Антоновой. М., Юрайт, 2014. 509 с.
4. Самыгин С.И., Столяренко А.Д. Психология управления. – Р.-н.Д., 1997.; с. 115-152.

### **Тема 6. Управление коммуникацией в организации.**

Понятие управленческого общения. Формы и принципы управленческого общения.



Составляющие психологического контакта: дистанция, пространство, уровень общения. Невербальные средства общения, их применение в управленческом общении.

Переговорный процесс. Типичные модели поведения на переговорах. Психология эффективного переговорного процесса. Психологические основы деструктивной переговорной тактики и способы ее преодоления.

Технология проведения совещаний. Технология публичного выступления. Особенности вступления в контакт с аудиторией в процессе публичного общения.

Деловая беседа: функция, структура, содержание, риторические средства. Начало беседы: цели, приемы, возможные трудности. Этап передачи информации. Техника постановки вопросов. Приемы активного слушания. Этап аргументирования. Этап опровержения доводов собеседника. Этап принятия решения.

Стили общения (агрессивный, неуверенный, ассертивный): теория и диагностика. Техники уверенного поведения. Манипулятивный стиль общения. Влияние манипуляции на личность и деятельность руководителя.

Понятие коммуникативной компетентности. Уровни коммуникативной компетентности.

Понятие межличностного конфликта. Объективная конфликтная ситуация и конфликтное поведение. Классификация конфликтов. Структура и динамика межличностного конфликта. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Конструктивная и деструктивная функции межличностного конфликта. Способы регуляции и разрешения межличностных конфликтов. Переговоры как способ разрешения конфликтов.

### **Литература:**

#### *Основная:*

Антонова Н.В. Психология управления. М., Изд. дом Государственного университета - Высшей школы экономики, 2010. с. 162 – 203.

#### *Дополнительная:*

1. Доценко Е.Л. Психология манипуляции. М., 1997
2. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами. Преобразующее лидерство. М., 1997.
3. Самыгин С.И., Столяренко А.Д. Психология управления. – Р.-н.Д., 1997.: с. 426-479.
4. Психология бизнеса. Теория и практика. / Под ред . Н.Л.Ивановой, В.А.Штроо, Н.В.Антоновой. М., Юрайт, 2014. 509 с.

### **Тема 7. Коучинг как стиль управления: когда подчиненный сам ставит рабочие цели.**

Коучинг в менеджменте. Понятие коучинга. История происхождения термина и вида деятельности. Преимущества коучингового стиля управления.

Элементы коучинга: личность коуча, личность ведомого, организационно-культурная среда, технология коучинга; соотношение между ними.

Технология коучинга. Этапы коучинга. Инструменты коучинга.

### **Литература:**

#### *Основная:*

Консультирование и коучинг персонала в организации. /под ред. Н.В.Антоновой, Н.Л.Ивановой. С.102-152.

#### *Дополнительная:*

1. Дауни М. Эффективный коучинг: уроки тренера коучей. М.: Добрая кн., 2005.
2. Лейблинг М., Прайор Р. Коучинг – это просто. СПб.: Питер, 2008. 144 с.
3. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности. М.: Изд-во Международной академии корпоративного управления и бизнеса. 2005.





## **Тема 8. Управление корпоративной культурой. Развитие коучинговой культуры в организации.**

Понятие, составляющие корпоративной культуры (КК). Структура корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Типологии корпоративной культуры. Управление корпоративной культурой: этапы и механизмы формирования КК.

Коучинговая культура в организации, средства ее формирования и развития.

### **Литература:**

#### *Основная:*

Антонова Н.В. Психология управления. М., 2010. с. 127-144.

#### *Дополнительная:*

1. Максименко А.А. Организационная культура: системно-психологические описания. Учебное пособие. – Кострома, КГУ им. Н.А.Некрасова, 2003. – 168 с.
2. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб: Питер, 2001. – 352 с.
3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
4. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. Психология бизнеса. – М.: АРМАДА, 1998. – 511 с.

## **8 Образовательные технологии**

При реализации различных видов учебной работы используются следующие образовательные технологии: групповые дискуссии, работа в микрогруппах, анализ кейсов.

## **9 Оценочные средства для текущего контроля и аттестации студента**

### **9.1 Тематика заданий текущего контроля**

Тематика домашних заданий:

Домашнее задание представляет собой письменный анализ конкретной управленческой ситуации.

### **9.2 Вопросы для оценки качества освоения дисциплины**

#### **Вопросы для зачета**

1. Модели управления X, Y, Z, их характеристика.
2. Социально-психологические механизмы и методы управления поведением людей.
3. Составляющие и функции деятельности руководителя.
4. Стили руководства. Области эффективного применения различных стилей руководства.
5. Руководитель и лидер. Теории происхождения лидерства.
6. Личность руководителя. Социально-психологические характеристики личности руководителя и личностные типологии менеджеров.
7. Ограничения личностной эффективности руководителя.
8. Саморегуляция и самоконтроль в деятельности менеджера.
9. Имидж руководителя. Методы управления личным имиджем.
10. Исполнительская деятельность и ее социально-психологические характеристики.
11. Психологические типы исполнителей. Методы управления исполнителями различных психологических типов.
12. Мотивация работников.
13. Организация как группа. Типы групп в организации.
14. Управление процессами групповой динамики в организации.
15. Механизм группового давления. Типы реакций на групповое давление.



16. Эффективность группового и индивидуального решения.
17. Этапы выработки индивидуальных решений.
18. Процесс принятия группового решения: этапы и механизмы.
19. Методы повышения эффективности процесса принятия группового решения.
20. Формы и принципы управленческого общения.
21. Психологический контакт в управленческом общении.
22. Невербальные средства общения, их применение в управленческом общении.
23. Психология эффективного переговорного процесса.
24. Технология проведения совещаний.
25. Технология публичного выступления.
26. Деловая беседа как форма управленческого общения.
27. Стили общения и их использование в управленческом общении.
28. Манипуляция в управленческом общении.
29. Понятие коммуникативной компетентности. Уровни коммуникативной компетентности.
30. Межличностный конфликт в управленческом общении.
31. Коучинг как стиль управления.
32. Технологии коучинга.
33. Управление корпоративной культурой.
34. Коучинговая культура в организации.

## **10 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **10.1 Базовый учебник**

1. Антонова Н.В. Психология управления. М., Изд. дом Государственного университета - Высшей школы экономики, 2010. 269 с.

### **10.2 Основная литература**

1. Консультирование и коучинг персонала в организации. /Под ред. Н.В.Антоновой, Н.Л.Ивановой. М.: Юрайт, 2015. – 370 с.
2. Розанова В.А.. Психология управления. Учебное пособие. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2008. – 384 с

### **10.3 Дополнительная литература**

1. Алексеев А.А., Громова Л.А. Психогеометрия для менеджеров. - Л., 1991.
2. Андерсон Р., Шихирев П. «Акулы» и «дельфины» (Психология и этика российско-американского делового партнерства). - М., 1994.
3. Блейк Р., Моутон Д. Научные методы управления. - Киев, 1990.
4. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков: ООО «Фортуна-пресс», 1998. – 464 с.
5. Бородкин Ф.М., Коряк П.М. Внимание: конфликт. - Новосибирск, 1989.
6. Бороздина Г.В. Психология делового общения. - М., 1999.
7. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика. - М., Дело, 1992.
8. Гришина Н.В. Я и другие: общение в трудовом коллективе. - Л., 1990.
9. Глушакова К.П. Переговоры: Эффективное «ты - я» взаимодействие. - М., 1991.
10. Грейсон Дж.К., О Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. - М., 1991.
11. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. - СПб., 2001.



12. Доценко Е.Л. Психология манипуляции. М., 1997
13. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. Психология бизнеса. – М.: АРМАДА, 1998. – 511 с.
14. Жариков Е.С. Вступающему в должность. - М., 1985.
15. Занковский А.И. Организационная психология. - М., 2000.
16. Зарайский Д.А. Управление чужим поведением. - Дубна, 1997
17. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов. - М., 1990.
18. Имидж лидера: Психологическое пособие для политиков. - М., 1994.
19. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг. - М., 2001.
20. Кабаченко Т.С. Методы психологического воздействия: Учеб. пособие. - М., 2000.
21. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учеб. пособие. - М., 1997.
22. Как добиться успеха. Практические советы деловым людям. - М., 1991.
23. Картер Г. Эффективная реклама. - М., Прогресс, 1991.
24. Киллен К. Вопросы управления. - М., 1981.
25. Колобова И.Н. Психология управления. - М., 1996.
26. Конфликтология: Хрестоматия. - М., 2003.
27. Корнелиус Х., Фэйр Ш. Выиграть может каждый. Как разрешать конфликты. - М., 1992.
28. Красовский Ю. Руководитель принимает решение. - М., 1987.
29. Кричевский Р.Л. Если вы - руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. - М., Дело, 1996.
30. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. - М., 1991.
31. Ладанов И.Д. Практический менеджмент. - М., 1995.
32. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами. Преобразующее лидерство. М., 1997.
33. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. - М., 2001.
34. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М., 1992.
35. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Управление конфликтами, изменениями и стрессами. - М., 1992.
36. Морита А. Сделано в Японии. - М., 1990.
37. Ньюстром Дж, Дэвис К. Организационное поведение: Поведение человека на рабочем месте / Под общ. ред. Ю.Н. Каптуневского. - СПб., 2000.
38. Панфилова А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. – СПб.: «Знание», 2001. – 494 с.
39. Перельгина Е.Б. Психология имиджа. Учебное пособие. – М.: Аспект Пресс, 2002.
40. Питер Л.Д. Принцип Питера, или Почему дела идут вкривь и вкось. - М., 1990.
41. Психология бизнеса. Теория и практика. / Под ред. Н.Л.Ивановой, В.А.Штроо, Н.В.Антоновой. М., Юрайт, 2014. 509 с.
42. Психология управления. Практикум./Под ред. Н.Д.Твороговой. – М., Гэотар-Мед, 2001.
43. Розанова В.А. Психология управления. - М., 2000.
44. Самыгин С.И., Столяренко А.Д. Психология управления. – Р.-н.Д., 1997.
45. Скотт Дж.Г. Способы разрешения конфликтов. - Киев, 1991.
46. Стивенс М. Выигрывая на Вашем собеседовании. Полный набор действий. - М., 1996.
47. Творогова Н.Д. Психология управления. Курс лекций. – М., Гэотар-Мед, 2001.
48. Тидор С.Н. Психология управления: от личности к команде. - Петрозаводск, 1997.
49. Фишер Р., Юрии У. Путь к согласию. - М., 1990.
50. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. Психология бизнеса. - М., Прогресс, 1993.
51. Шепель В.М. Имиджелогия: Секреты личного обаяния. - М., 1994.
52. Шостром Э. Анти-Карнеги, или Человек-манипулятор. - Минск, 1992.
53. Шпалинский В.В. Психология менеджмента: Учеб. пособие для вузов. 2-е изд. - М., 2003.



54. Шредер Г.А. Руководить сообразно ситуации. - М., 1994.
55. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или переговоры без поражения. - М., 1990.
56. Фуллер Д. Управляй или подчиняйся! Проверенная техника эффективного менеджмента. Пособие для школ бизнеса. - М., 1992.
57. Якокка Ли. Карьера менеджера. - М., 1991.

## **11 Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Используется проектор при проведении лекционных и семинарских занятий. Поддержка курса в LMS.