

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 09.06.2026 21:23:32
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.03 «Психология менеджмента»

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент

(код, наименование направления подготовки/специальности)

«Управление персоналом»

(наименование образовательной программы)

Очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора - 2025

Санкт-Петербург

Автор(ы)–составитель(и):

Доцент кафедры социальных технологий Огарева Е.И.

Заведующий кафедрой социальных технологий, д. полит. н., профессор Ветренко И.А.

РПД Б1.В.03«Психология менеджмента» одобрена на заседании кафедры социальных технологий. Протокол № 1 от 27 августа 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.03 «Психология менеджмента» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ОТ Ф/ТФ и рек- ви- зиты ПС <i>(при наличии)**</i>	Код ком- пе- тен- ции **	Наименование Компетенции **	Код инди- катора достиже- ния ком- петенций **	Наимено- вание ин- дикатора до- стижения компетен- ций **	Образовательный результат **
	УК ОС - 1	Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	УК ОС – 1.2	Систематизирует информацию, полученную в целях решения поставленной задачи по результатам самостоятельного поиска по широкому кругу источников	<p>УК-1.2. З-1. Знает основные понятия курса философии в области онтологии, гносеологии, методологии, аксиологии, истории философии;</p> <p>УК-1.2. З-2. Знает современные методы прогнозных оценок и планирования при проектировании программ и разработке управленческих решений</p> <p>УК-1.2. З-3. Знает о методах критического анализа информации и системного подхода для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции</p> <p>УК-1.2. З-4. Знает методы анализа факторов, влияющих на рынок труда, технологии трудоустройства и правила поиска работы</p> <p>УК-1.2. У-1. Умеет аргументировать свою точку зрения, анализировать основные закономерности, оценивать основные философские школы и направления;</p> <p>УК-1.2. У-2. Умеет осуществлять анализ деятельности субъектов управления и процессы в организациях, выявлять проблемы, формулировать цели</p> <p>УК-1.2. У-3. Умеет осваивать и анализировать информацию, полученную в целях решения поставленной задачи по результатам самостоятельного поиска по широкому кругу источников</p>

					УК-1.2. У-4. Умеет ориентироваться на рынке труда при поиске работы, проводить анализ требований работодателей к профессиональным и личностным качествам соискателей
--	--	--	--	--	--

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 акад. часов.

Объем академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий 42 ак. часа., из них 16 ак. час. на лекции, 24 ак. час. на практические занятия , 2 ак. часа на консультации.

36 ак. часа на контроль.

66 ак. час. на самостоятельную работу обучающихся.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.03 «Психология менеджмента» предназначена для изучения студентами по направлению подготовки «Менеджмент», профиль «Управление персоналом», является дисциплиной вариативной части учебного плана, изучается в 1 семестре. Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3.1. Структура дисциплины
Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения					Период промежуточной аттестации (сессия)		СРкр	СРэк	СР		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ					Каттэк
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ											
Тема 1	Введение в психологию менеджмента	17	2			4							11	УО, ПЗ
Тема 2	Организация как объект управления	17	2			4							11	УО*, ПЗ**
Тема 3	Лидерство и руководство	17	2			4							11	УО
Тема 4	Коммукация как интегральная функция управления	19	4			4							11	УО, ПЗ
Тема 5	Принятие решений как интегральная функция управления	19	4			4							11	УО, ПЗ
Тема 6	Психология мотивации	17	2			4							11	УО, ПЗ

Промежуточная аттестация	38						2	36				Экзамен
Итого	144	16			24		2	36			66	

УО* - устный опрос;

ПЗ****- практические задания

Примечание:

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

ЛР- лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

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

КСР- индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

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

3.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в психологию менеджмента - УК ОС – 1.2

Предмет, объект, задачи психологии менеджмента. Основные понятия психологии менеджмента. Место психологии менеджмента в системе наук. Управление как социальный феномен. Функции управления. Психологические эксперименты, обогатившие практику менеджмента. Специфика управленческой деятельности с психологической точки зрения.

Тема 2. Организация как объект управления - УК ОС – 1.2

Организация как сложная многоуровневая социальная система. Структурные характеристики организации и управление. Технологическая, формальная, неформальная, внеформальная подструктуры организации. Статусно-ролевая структура организации. Функции статусно-ролевой структуры. Регуляторы внутригруппового взаимодействия: статусно-ролевые предписания, групповые ожидания, групповые нормы, групповые санкции. Типы организационных структур. Организация как средняя социальная группа. Социальные эффекты в организации.

Тема 3. Лидерство и руководство - УК ОС – 1.2

Руководство и лидерство как социальные феномены. Основные функции управленческой деятельности. Авторитет и псевдоавторитет. Психология индивидуального стиля управления: авторитарный, демократический и либеральный стили. Новые классификации стилей лидерства-руководства. Факторы, способствующие выбору руководителем стиля управления.

Тема 4. Коммуникация как интегральная функция управления- УК ОС – 1.2

Общение как социально-психологический феномен. Структура общения: социально-перцептивная, коммуникативная и интерактивная стороны общения. Общение и коммуникация. Цели деловой коммуникации. Коммуникативная структура организации. Основные элементы коммуникации. Коммуникативные барьеры и их преодоление в деловом общении. Обратная связь и ее роль в обеспечении эффективной деловой коммуникации. Невербальная сторона общения. Манипуляция и контрманипуляция в деловом общении. Слухи в организации. Коммуникативная компетентность в профессиональной коммуникации.

Тема 5. Принятие решений как интегральная функция управления- УК ОС – 1.2

Понятие управленческого решения. Решение как выбор одной из альтернатив. Запрограммированные и незапрограммированные управленческие решения. Способы принятия решения: решение, основанное на опыте, рациональные решения, нерациональные или интуитивные решения. Типология решений, основанная на степени участия руководителей специалистов (коллегиальные; коллективные; индивидуальные). Отношения Личность-Группа в процессе принятия решений. Групповое принятие решений в организации. Основные этапы процесса коллективного принятия решения. Основные методы группового принятия решений: дискуссии, брейнсторминг, метод синектики, метод Дельфы и пр.

Тема 6. Психология мотивации- УК ОС – 1.2

Мотивация трудовой деятельности как функция управления. Потребности и мотивы как побудители человеческой деятельности. Соотношение понятий мотив и стимул. Понятие мотивации. Функции мотивации. Успешность деятельности и мотивация: законы Йеркса — Додсона. Классификация мотивов. Основные концепции трудовой мотивации: содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Ф. Херцберг, Д. Мак-Клелланд, Д. Аткинсон), процессуальные теории мотивации (С. Адамс, В. Врум). Теория СВР К. Алдерфера. Модель ОВ Mod , основанная на теории оперантного научения Б.Ф. Скиннера. Материальное и нематериальное стимулирование сотрудников. Система морально-психологических методов мотивации. Методы оценки психологических особенностей мотивации.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.03 «Психология менеджмента» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из

ответов из нескольких вариантов предложенных		<ol style="list-style-type: none"> 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАА или 135). 	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа

		5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64			E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно		Не зачтено	F

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

УО – устный опрос, ПЗ – практическое задание, Т- тест.

5.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Введение в психологию менеджмента - УК ОС – 1.2

Вопросы для устного опроса:

1. Психологические эксперименты, обогатившие теорию менеджмента.
2. Синтез японской и американской моделей менеджмента. Модели X, Y, Z
3. Культурные различия в менеджменте: модель Хофстеде и ее влияние на стиль управления.
4. Менеджер XXI века: вызовы и риски.
5. Психограмма профессии «менеджер».

Практическое задание «Компетентностная модель современного менеджера»: необходимо разделить на микро-группы по 5 человек. Каждый член группы выдвигает свою кандидатуру самого успешного менеджера (это может быть реальный человек или персонаж литературного или кинопроизведения). Каждый студент обосновывает, почему его кандидат лучший, указывая на самые сильные качества (компетенции) и приводя соответствующие аргументы. Компетенции выписываются на листочек. После того, как все «лучшие менеджеры» представлены, группа приступает к формированию компетентностного портрета успешного менеджера, на основе составленного списка. Далее происходит презентация групповых моделей и обсуждение общих выводов.

Тема 2. Организация как объект управления - УК ОС – 1.2

Вопросы для устного опроса:

1. Типы структур организации (социально-демографическая, профессиональная, функциональная, формальная и неформальная)
2. Неформальная структура организации. Алгоритм управления неформальными структурами
3. Этапы организационного развития (этапы: «тусовка», «механизация», «внутреннее предпринимательство» и «управление качеством»)
4. Сплоченность и работанность рабочего коллектива.
5. Психологический климат в организации.

Практическое задание «Определение ЦОЕ (ценностно-ориентационного единства) членов группы» предполагает последовательное осуществление двух эмпирических этапов.

Исходной точкой принимается степень согласованности мнений членов группы по поводу того, какими качествами должен обладать ее лидер.

1. Опрашиваемым письменно необходимо указать те характеристики, которыми должен обладать лидер их группы, и те личностные свойства, которые недопустимы. Такой опрос проводится фронтально. На доске записываются не менее 20 свойств/качеств, предлагаемых членами группы.
2. Группе представляют обобщенный список и просят указать пять наиболее важных для лидера характеристик из тех, которые попали в сводный списочный ряд. Так же как и первый, второй этап проводится фронтально количество выборов фиксируется рядом с каждым качеством.

ЦОЕ, -индекс, групповой сплоченности в рамках рассматриваемого варианта процедуры вычисляется по следующей формуле:

$$\text{ЦОЕ}\% = \frac{n - m}{N} 100\%,$$

где n – сумма выборов, которые получили пять качеств, чаще всего указываемых на втором этапе; m – сумма выборов, которые получили пять качеств, реже всего указываемых на втором этапе; N – общее число сделанных испытуемыми выборов.

Тема 3. Лидерство и руководство - УК ОС – 1.2

Вопросы для устного опроса:

1. Лидер и руководитель: общее и различное.
2. Авторитет и псевдоавторитет лидера. Разновидности "псевдоавторитетов"
3. Транзакционные модели лидерства.
4. Стили руководства в подходе «путь-цель» Митчелла и Хауса
5. Стили лидерства в модели Дж. Адаира
6. Ситуационная модель руководства Фидлера
7. Развитие лидерства «пятого уровня» (Коллинс)
8. Семь качеств лидера в модели С. Кови

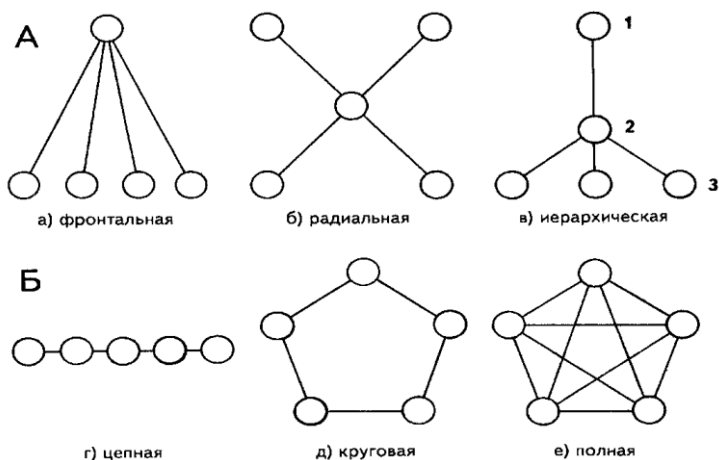
Тема 4. Коммуникация как интегральная функция управления- УК ОС – 1.2

Вопросы для устного опроса:

1. Психологические механизмы восприятия и познания партнерами друг друга: стереотипизация, каузальная атрибуция, идентификация, эмпатия, социальная рефлексия.
2. Условия эффективного обмена информацией. Обратная связь и ее роль в обеспечении эффективной коммуникации.
3. Коммуникативная компетентность руководителя и общие «коммуникативные правила»
4. Психологические особенности ведения деловых переговоров и деловых бесед.
5. Психология слухов. Слухи как способ влияния и форма власти в организации.
6. Манипулятивное воздействие в управленческом общении

Практическое задание «Коммуникативные структуры»:

Необходимо ознакомиться с основными коммуникативными структурами группы и подобрать для каждого типа структуры пример (ситуация использования):



Тема 5. Принятие решений как интегральная функция управления-УК ОС–1.2

Вопросы для устного опроса:

1. Процесс группового сплочения и его влияние на характер совместной деятельности.
2. Экспериментальное изучение процесса группового принятия решений. К. Левин. Феномены сдвига к риску и групповой поляризации
3. Процесс группового давления и его функции в групповой жизнедеятельности.
4. Основные этапы процесса коллективного принятия решения
5. Типология поведения людей на собраниях Л.Г Почебут как пример ориентации на решение коллективных проблем

Практическое задание «Принятие решений»:

С помощью Древа принятия решений Врума-Йеттона выберете наиболее подходящий стиль руководства.

Ситуации

1. В организации образовалась сверх-прибыль. Руководитель хочет направить её на повышение лояльности и мотивированности сотрудников. Он выбирает: провести ли для сотрудников лекцию от модного популяризатора науки/ заказать тренинг личностного роста или просто подарить каждому подарочную "продуктовую" корзину.

2. Строительной фирме поступило сразу два заказа. Один - амбициозный проект возведения инновационной школы, финансируемый из средств федерального бюджета. Участие в строительстве подобного объекта принесёт фирме большую известность и репутационный рост, но чревато финансовыми трудностями (в связи с задержкой денежных траншей и отчетностью). к тому же фирме придётся бросить на данный проект все силы и отказаться на время от других предложений. Второй проект - сеть продуктовых магазинов в разных районах города. В дальнейшем планируется расширение сети (а значит и новые заказы). Проект торговых площадей типовой, прост в исполнении, не представляет трудностей для компании и сулит реальную быструю прибыль. Останутся ресурсы и для иных, внезапно подвернувшихся проектов. Что же из этих двух альтернатив выбрать руководителю?

Тема 6. Психология мотивации- УК ОС – 1.2

Вопросы для устного опроса:

1. Понятия потребности, мотива, стимула, мотивации. Их соотношение.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Методики изучения психологических особенностей мотивации.
5. Сила мотива и эффективность деятельности.

Практическое задание «Ошибка мотивации»:

В страховой фирме, занимавшейся рассмотрением заявлений о выплате страховых компенсаций, была проведена реструктуризация. Цель преобразований заключалась в повышении уровня обслуживания клиентов. Была внедрена новая программа, в соответствии с которой материальное поощрение ставилось в жесткую зависимость от результатов труда. Зарплата теперь зависела не только от количества, но и от сложности обработанных жалоб. Рабочий процесс стал более автоматизированным и обработка заявлений значительно упростилась. Если раньше общение со страхователями требовало от сотрудников максимального внимания и заботы, а сложные случаи специально обсуждались с коллегами, то теперь достаточно было ввести данные в систему, а она проводила обработку заявления и расчет выплат автоматически.

По сути, теперь сотрудники были избавлены от общения с расстроенными, а порой и агрессивно настроенными людьми - «стрессовость» работы понизилась, более не требовалось проявлять высокую личностную включенность и коммуникативную компетентность. Однако преобразования не стимулировали сотрудников добросовестно трудиться, напротив... Теперь они стали гораздо чаще брать больничные и как можно раньше уходить с работы, участились прогулы. Сотрудники старались переложить непомерное количество несложных заявлений на вспомогательный персонал. Показатель эффективности работы резко упал.

Ответьте на вопрос: что не так сделали менеджеры, формируя новую систему мотивации? Чего не учли? Постарайтесь дать ответ с опорой на теоретические знания по психологии мотивации.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

приведены в п.6.2.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ – 1	100	0,3	30
КТ – 2	100	0,3	30
Итого:	100	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ-1

Тема 1.

Тема 2

Тема 3.

Устный опрос

Практическое задание

Устный опрос

КТ-2

Тема 4.

Тема 5.

Тема 6.

Устный опрос

Практическое задание

Критерии оценивания результатов выполнения задания.

1. Критерии оценивания УО:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие основополагающих понятий</i>	<i>41-70</i>	<i>Детальное, последовательное раскрытие понятий, с применением примера</i>
	<i>21-40</i>	<i>Поверхностное раскрытие и описание понятий, без примера</i>
	<i>0-20</i>	<i>Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе</i>
<i>Корректность ответа</i>	<i>26-30</i>	<i>Ответ корректный, полностью соответствует изученному материалу</i>
	<i>1-25</i>	<i>Ответ частично правильный, студент смог (при подсказке) обнаружить ошибку и исправить ответ</i>
	<i>0</i>	<i>Ответ ошибочный</i>
Итого максимально:	100	

2. Критерии оценивания ПЗ:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие выбранных понятий (или структурных блоков)</i>	<i>31-50</i>	<i>Детальное, последовательное описание всех понятий (блоков)</i>
	<i>16-30</i>	<i>Поверхностное описание</i>
	<i>0-15</i>	<i>Понятия (блоки) не раскрыты вовсе, лишь номинально обозначены</i>
<i>Достоверность и актуальность</i>	<i>16-20</i>	<i>Представленная информация является актуальной (современной) и подтверждена ссылками на источники</i>
	<i>0-15</i>	<i>Представленная информация частично подтверждена ссылками на источники</i>
<i>Корректность решений</i>	<i>26-30</i>	<i>Решение полностью соответствует основополагающим принципам и правилам, заложенным в рамках данной профессиональной области</i>
	<i>5-25</i>	<i>Решение частично соответствует основополагающим принципам и правилам,</i>

		<i>заложенным в рамках данной профессиональной области</i>
	0-5	<i>Решение не соответствует основополагающим принципам и правилам, заложенным в рамках данной профессиональной области</i>
Итого максимально:	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Форма промежуточной аттестации (экзамен) проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы.

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы.
2. Письменно в СДО - в форме письменного ответа на теоретические вопросы.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Объект и предмет психологии менеджмента
2. Менеджмент как вид деятельности. Типичные условия.
3. Функции управления
4. Компетентностная модель менеджера.
5. Формальная и неформальная структура организации
6. Статусно-ролевая структура организации
7. Психологический климат в организации.
8. Авторитет и псевдоавторитет.
9. Руководство, лидерство и управление как социальные феномены
10. Типология лидерства
11. Стили лидерства- руководства.
12. Принятие решений в процессе управленческой деятельности.
13. Психологические эффекты принятия управленческих решений в работах Д. Канемана.
14. Коммуникация как сквозная функция в управлении. Роль руководителя в коммуникативной системе организации.
15. Социальные эффекты в организации.
17. Процесс группового сплочения и его влияние на характер совместной деятельности в организации.
19. Процесс группового давления. Авторитет и конформизм.
20. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления в деловом общении.
21. Понятия потребности, мотива, мотивации трудовой деятельности.
22. Содержательные теории мотивации.
24. Процессуальные теории мотивации.
25. Связь мотивации и эффективности деятельности.
26. Психология слухов. Слухи как способ влияния и форма власти в организации.
27. Манипулятивное воздействие в управленческом общении.
28. Этапы организационного развития.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ								
<p>Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</p>	<p>Стремление к групповой гармонии в ущерб реализму и критичности составляет суть</p> <p>А) Эффект деиндивидуализации</p> <p>Б) Эффект группового фаворитизма</p> <p>В) Эффект огруппления мышления</p> <p>Г) Эффект влияния меньшинства</p> <hr/> <p>Групповая сплоченность характеризуется</p> <p>А) наличием общепринятых целей групповой деятельности</p> <p>Б) ценностно-ориентационным единством группы</p> <p>В) наличием непосредственных эмоциональных контактов между членами группы</p> <p>Г) все вышеперечисленное</p>								
<p>Задание закрытого типа на установление соответствия</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.;</p> <p>список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</p> <p>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</p> <p>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от</p>	<p>1. Установите соответствие между видами псевдоавторитета и их содержанием</p> <table border="1" data-bbox="890 1149 1479 1823"> <tr> <td data-bbox="890 1149 1137 1283">А) Авторитет чванства</td> <td data-bbox="1137 1149 1479 1283">1) Руководитель всячески подчеркивает свои бывшие или мнимые нынешние заслуги.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="890 1283 1137 1451">Б) Авторитет расстояния</td> <td data-bbox="1137 1283 1479 1451">2) Руководитель стремится «соблюдать дистанцию», быть максимально официальным с подчинёнными.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="890 1451 1137 1619">В) Авторитет доброты</td> <td data-bbox="1137 1451 1479 1619">3) Руководитель старается «всегда быть понимающим и лояльным», при этом снижается требовательность.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="890 1619 1137 1823">Г) Авторитет педантизма</td> <td data-bbox="1137 1619 1479 1823">4) Характеризуется мелочной опекой со стороны руководителя, при этом творческая инициатива подчинённых полностью сковывается</td> </tr> </table>	А) Авторитет чванства	1) Руководитель всячески подчеркивает свои бывшие или мнимые нынешние заслуги.	Б) Авторитет расстояния	2) Руководитель стремится «соблюдать дистанцию», быть максимально официальным с подчинёнными.	В) Авторитет доброты	3) Руководитель старается «всегда быть понимающим и лояльным», при этом снижается требовательность.	Г) Авторитет педантизма	4) Характеризуется мелочной опекой со стороны руководителя, при этом творческая инициатива подчинённых полностью сковывается
А) Авторитет чванства	1) Руководитель всячески подчеркивает свои бывшие или мнимые нынешние заслуги.									
Б) Авторитет расстояния	2) Руководитель стремится «соблюдать дистанцию», быть максимально официальным с подчинёнными.									
В) Авторитет доброты	3) Руководитель старается «всегда быть понимающим и лояльным», при этом снижается требовательность.									
Г) Авторитет педантизма	4) Характеризуется мелочной опекой со стороны руководителя, при этом творческая инициатива подчинённых полностью сковывается									

	задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	<p>2. Установите соответствие между компонентами общения и их содержанием</p> <table border="1" data-bbox="890 181 1481 472"> <tr> <td data-bbox="890 181 1134 293">А) Интерактивная сторона общения</td> <td data-bbox="1134 181 1481 293">1 Обмен информацией</td> </tr> <tr> <td data-bbox="890 293 1134 398">Б) Коммуникативная сторона общения</td> <td data-bbox="1134 293 1481 398">2 Взаимодействие</td> </tr> <tr> <td data-bbox="890 398 1134 472">В) Перцептивная сторона общения</td> <td data-bbox="1134 398 1481 472">3 Восприятие друг друга</td> </tr> </table>	А) Интерактивная сторона общения	1 Обмен информацией	Б) Коммуникативная сторона общения	2 Взаимодействие	В) Перцептивная сторона общения	3 Восприятие друг друга
А) Интерактивная сторона общения	1 Обмен информацией							
Б) Коммуникативная сторона общения	2 Взаимодействие							
В) Перцептивная сторона общения	3 Восприятие друг друга							
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p>Какие типы лидеров были выявлены в экспериментах К. Левина?</p> <p>А) авторитарный Б) демократический В) либеральный Г) консервативный Д) трансформационный</p> <p>Какие из перечисленных теорий относятся к содержательным теориям мотивации?</p> <p>А) Двухфакторная теория Фредерика Герцберга. Б) Теория ожиданий Виктора Врума В) Теория приобретённых потребностей Дэвида МакКлелланда Г) Теория справедливости Джона С. Адамса</p>						
Задание закрытого типа на установление последовательности	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	<p>Установите правильную последовательность этапов развития организации:</p> <p>А) управление качеством Б) тусовка В) внутреннее предпринимательство Г) механизация</p> <p>Установите правильную последовательность потребностей в пирамиде А. Маслоу (от низших в высшим):</p> <p>А) потребности в принадлежности и принятии Б) потребности в безопасности В) физиологические потребности Г) потребности признания</p>						

		Д) потребности самореализации
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа.</p>	<p>Что из перечисленного согласно двухфакторной модели Ф. Герцберга, можно отнести к истинным мотиваторам?</p> <p>А) условия работы</p> <p>Б) успех и продвижение по службе</p> <p>В) достойная заработная плата</p> <p>Г) хорошие отношения с руководством</p>
		<p>Что из перечисленного относится к основным характеристикам лидерства (в отличие от руководства)?</p> <p>А) постоянство и устойчивость</p> <p>Б) опора на личный авторитет</p> <p>В) опора на развитую систему санкций</p> <p>Г) ориентация на задачи и результаты</p>
Задание открытого типа с развернутым ответом	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>Как проявляется зависимость эффективности деятельности от силы мотивации?</p> <p>Что такое внешняя конформность (в отличие от внутренней)?</p>

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	40

<p>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.</p>	<p>30-39</p>
<p>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</p>	<p>20-29</p>
<p>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</p>	<p>0-19</p>

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

При проведении промежуточной аттестации для выполнения проверочных заданий дополнительные материалы и оборудование не требуется.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Данный учебно-методический комплекс предназначен для оказания помощи студентам при освоении учебной дисциплины «Психология менеджмента» являющейся базовой профессиональной деятельностью психолога, поэтому материал курса изложен таким образом, чтобы вопросы теории воспринимались в единстве с практикой профессиональной деятельности.

Учебный план по данному курсу предполагает сочетание аудиторных занятий (лекций, семинаров) с самостоятельным изучением студентами учебной дисциплины. Время, отведенное учебным планом на лекционные занятия, не позволяет в полной мере раскрыть все содержание курса, предусмотренное образовательной программой. Самостоятельная работа является необходимой составляющей процесса освоения программы курса. Существенную помощь в самостоятельном изучении учебного курса студентам могут оказать образовательная программа дисциплины, содержащая перечень тем учебного курса и их реферативное описание, а также список учебной и специальной научной литературы.

Самостоятельная работа студентов в рамках данной дисциплины является важным компонентом обучения, приобретения профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины.

Самостоятельная работа студентов позволит более углублённо освоить предлагаемый курс, поможет формированию навыков медико-психологического, социального сопровождения лиц на разных этапах возрастного развития. Для успешного выполнения самостоятельной работы рекомендовано:

1. Активно участвовать в усвоении материала на лекциях;
2. Самостоятельно работать с учебниками и научной литературой, составлять конспекты по проработанному материалу
3. Уметь аргументировать свою точку зрения, внимательно слушать выступления других студентов, умело соотносить и сопоставлять их высказывания со своим мнением

В целях успешного освоения учебного курса студентам необходимо периодически после изучения каждой темы осуществлять самоконтроль, используя имеющиеся в составе учебно-методического комплекса контрольные вопросы и тестовые задания.

Настоящей программой предусмотрены виды деятельности студента, которые направляются и корректируются преподавателем, а также виды учебной деятельности, которые осуществляются студентом самостоятельно в рамках плана изучения данной учебной дисциплины.

К группе видов и форм самостоятельной работы студентов с участием преподавателя относятся:

В ходе изучения курса студентам предлагаются следующие типы самостоятельных работ:

1. **Воспроизводящие работы**, требующие от студента главным образом репродуктивных действий, связанных с воспроизведением готовых знаний, образов, что чаще всего наблюдается при решении типовых задач, выполнении упражнений. В процессе их выполнения проявляется подражательная самостоятельность.

2. **Поисковые (эвристические) работы**, побуждающие к активному осмыслению материала, поиску вариативных решений учебной задачи, анализу проблемной ситуации, самостоятельному выполнению логических построений. В процессе применения таких заданий студент не связан готовыми образцами.

3. **Творческие работы**, выполнение которых требует интенсивной самостоятельной деятельности. В результате студент находит оригинальное решение учебной задачи, которую он не только "присваивает", но и перестраивает, используя элементы исследования. Поэтому "продукты" творческой деятельности – собственные мысли, оценки, новая интерпретация фактов.

Самостоятельная работа студентов под руководством преподавателя составляет 66 часов.

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

8.1. Основная литература

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Т. Ю. Базаров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 390 с.
2. Водопьянова Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для вузов / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 299 с.
3. Захарова Л.Н. Психология управления: учебник для вузов / Л.Н. Захарова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Санкт-Петербург: Лань, 2023. — 396 с.
4. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 369 с.

8.2. Дополнительная литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник / Г.М. Андреева. – М.: Аспект-Пресс, 2008.
2. Антонова Н.В. Психология управления: Учебное пособие. – М.:Высшая школа экономики, 2010. – 269 с.
3. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. - М. : Проспект, 2018. - 688 с.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учеб.-практ. пособие / Д.К. Захаров, И.А. Федорова; ред. А.Я. Кибанов; Гос. ун-т управления; А.Я. Кибанов. — Москва : Проспект, 2018. — 75 с. — Авт. указаны на обороте тит. л. — ISBN 978-5-392-27606-6
5. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 353 с.— Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2945/18337.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Королев Л.М. Психология управления: учеб. пособие / Л.М. Королев. – М.: Дашков и К, 2012. – 187 с.
7. Лукичева Л. И. Управление персоналом: учеб. пособие / под ред. Ю. П. Анискина. - 9-е изд., испр. - М. : Омега-Л, 2014. - 263 с.
8. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Изд-во «Речь», 2002.-298 стр.
9. Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. — 2-е изд., доп. и перераб. — СПб.: Питер, 2004. — 639 с:
10. Софьина В.Н., Балосаян А.С., Иванова В.И., Лихтин А.А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебное пособие Часть 1. Инновационные технологии в управлении персоналом. – Сев.-Зап.ин-т упр. –фил. РАНХиГС. – СПб.: ИПЦ СЗИУ РАНХиГС, 2012 – 202 с.

8.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются

8.4. Интернет-ресурсы

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а также через сайт научной библиотеки <https://sziu-lib.ranepa.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы.

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. Электронная библиотечная система iBooks.ru. Учебники и учебные пособия для университетов России. <https://ibooks.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Лань». Коллекции книг ведущих издательств учебной и научной литературы, а также издания российских вузов по основным отраслям знаний. <https://e.lanbook.com>
3. Электронная библиотечная система «IPR Smart» - более 10 000 учебников, учебных пособий, монографий и научных изданий по всем отраслям знаний. <https://iprbooks.ru>
4. Электронная библиотечная система «Юрайт» - полные тексты учебников по праву, экономике, общественным наукам, иностранным языкам. <https://urait.ru>
5. Электронная библиотечная система «Znaniium» - полные тексты учебников по юриспруденции, экономике, естественным и общественным наукам. Ядро фонда – литература холдинга ИНФРА-М. <https://znaniium.com>
6. Электронная библиотечная система «Book.ru» - полные тексты учебников по юриспруденции, психологии, педагогике, экономике, информационным технологиям, естественным и общественным наукам. <https://www.book.ru>

Периодические издания:

- Научно-практические статьи Электронной библиотеки «Grebennikon» Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам компании «Ивис»
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Купнейшая база данных российской периодики с наукометрическими инструментами и базой для анализа научной деятельности (РИНЦ).

Англоязычные ресурсы.

- *EBSCO eBook Collection* – коллекция включает в себя 68 изданий, приобретенных «в вечное пользование», а также более 2000 книг, получаемых институтом по национальной подписке РЦНИ. Коллекция охватывает широкий спектр тем по различным областям знаний, таким как социально-гуманитарные науки, маркетинг, финансы, управление и предпринимательство и др.;
- Sage eBook Collections - это более 4 700 монографий и справочников по различным областям знаний: бизнес, психология, криминология и уголовное право, образование, СМИ и коммуникация, политика и международные отношения, социология и др. Содержит полные тексты. Глубина архива: 1984-2021 гг.
- *Springer Link* - полнотекстовые политематические базы академических журналов. Представлено более 70 000 электронных книг Springer, включая монографии, справочники и труды конференций.
- *Wiley* - доступны выпуски 1500 академических журналов разных профилей, изданных Wiley Periodicals в 2015–2019 гг.
- *OECD iLibrary* – библиотека Организации экономического сотрудничества и развития, содержащая статистические данные, рабочие документы, отчеты. Доступны материалы до 2022 года.

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Курс включает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft Power Point для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).