

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Сурат Лев Игоревич

Должность: Ректор

Дата подписания: 15.07.2021 18:04:07

Уникальный программный ключ:

90e61d348f2245de4566514a87330a94d9b79c851b573166a63a9eff20fb4800

**Негосударственное образовательное
частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОАНАЛИЗА»**

**Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ
НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»**

Московская школа практической
психологии

Институт общественных наук
Факультет психологии

УТВЕРЖДЕНА
ученым советом МИП
(в составе ДПП)

Протокол от «26» июня 2021 г. №10

УТВЕРЖДЕНА
ученым советом РАНХиГС
(в составе ДПП)

Протокол от «24» августа 2021 г. №02

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ 7

«Основы диагностики группы»

**ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
(профессиональной переподготовки)**

«Практическая психология в работе руководителя
(авторская программа Базарова Т.Ю. и экспертов Факультета психологии ИОН
РАНХиГС)»

Москва, 2021 г.

Автор–составитель:

Старший преподаватель
кафедры общей психологии ИОН РАНХиГС

(подпись)

Е.А. Тополова

Руководитель структурного подразделения:

доктор психологических наук, профессор,
Декан факультета психологии ИОН РАНХиГС

(подпись)

В.Ф. Спиридонов

СОДЕРЖАНИЕ

	стр
1. Цель и задачи модуля	4
2. Планируемые результаты обучения модуля	4
3. Объем модуля	4
4. Структура и содержание модуля	5
4.1. Структура модуля	5
4.2. Содержание модуля	6
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей модуля....	6
6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по модуля	8
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение модуля	13
7.1. Нормативно-правовые документы	13
7.2. Основная литература	13
7.3. Дополнительная литература	13
7.4. Интернет-ресурсы	14
7.5. Справочные системы	14
7.6. Иные источники	14
8. Материально-техническое и программное обеспечение модуля	15

1. Цель и задачи модуля

Цель модуля: сформировать целостное представление об особенностях работы в группах и командах, дать практические рекомендации по анализу различных аспектов работы групп.

Задачи модуля:

- Дать понимание специфики групповой работы, в том числе групповых рисков.
- Освоить различные модели и срезы наблюдения и анализа группы, команды.
- Показать типовые причины неэффективности работы групп, основные направления развития групп.

2. Планируемые результаты обучения модуля

Указываются компетенции, а также знания, умения и практический опыт, приобретаемый в результате освоения модулей (таблица 1).

Таблица 1.

Планируемые результаты обучения модуля

Задачи профессиональной деятельности	Профессиональные компетенции ПСК	Знания	Умения	Практический опыт
Экспертно-диагностическая деятельность	ПСК-4. Способен применять адекватные методы диагностики, процедуры измерения и оценки при решении профессиональных задач	Понятия группы и команды. Синергий и рисков групповой работы; стадий развития команды (Б. Такман); модели групповых ролей М. Белбина.	Уметь определять потенциал команды и формулировать критерии его оценки	Владеть инструментами диагностики групп в организациях

3. Объем модуля

Таблица 2

Объем модуля

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:	-	28
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	-
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	-
В форме практической подготовки	-	8
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)	-	20
Самостоятельная работа слушателя (СР)	-	28
Контактная самостоятельная работа (КСР)	-	-
Промежуточная аттестация	форма	Зачет
	час.	
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)		56

4. Структура и содержание модуля
4.1. Структура модуля

Таблица 3

№п/п ¹	Наименование (разделов/тем) ² дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость, час. ³	Контактная работа, час. ⁴					Самостоятельная работа, час ⁸	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час. ⁷					Самостоятельная работа, час ⁸	Текущий контроль успеваемости ⁹	Промежуточная аттестация (форма/час) ¹⁰	Код компетенции ¹¹
			Всего ⁴	В форме практической подготовки ⁵	В том числе				Всего ⁴	В форме практической подготовки ⁵	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме ⁶	Практические (семинарские) занятия	Контактная самостоятельная работа,				Лекции / в интерактивной форме ⁶	Практические (семинарские) занятия	Контактная самостоятельная работа,				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Понятие группы и команды. Синергия и риски групповой работы.	14							6	2		4		8	О		
2	Стадии развития команды (Б. Такман)	10							6	2		4		4	Э		
3	Модель групповых ролей М. Белбина.	10							6	2		4		4	ПУ		
4	Обзор моделей организационной культуры по Ларри Константину	10							4			4		4	ПУ		
5	Потенциал команды и критерии его оценки	14							6	2		4		8	ПУ		
	Итого:	56							28	8		20		28		3 (Д)	ПСК-4

*Формы текущего контроля успеваемости: практическое упражнение (ПУ), опрос (О)

4.2. Содержание модуля

Таблица 4

Номер темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
Тема 1. Понятие группы и команды. Синергия и риски групповой работы.	Ключевые характеристики группы. Виды групп. Важность понимания специфики работы групп. Понятие групповой динамики и групповых норм. Команда как частный случай группы – критерии появления команды. Понятие синергии и ее практические проявления. Групповые риски: групповое давление, сдвиг к риску, рассеяние ответственности, групповое мышление и другие. Способы профилактики и работы с групповыми рисками. Практикум: работа в группе, практика наблюдения за групповыми процессами и групповые риски.
Тема 2. Стадии развития команды (по Б. Такману)	Процесс формирования/развития групп, команд. Знакомство/формирование, шторм/смятение, выработка норм, продуктивная работа, расформирование группы. Специфические особенности каждой стадии. Действия руководителя группы на разных этапах для быстрого и благополучного прохождения на следующий шаг. Эссе об этапе развития своей рабочей группы и ее особенностях
Тема 3. Модель групповых ролей М. Белбина.	Понятие групповых ролей. Модель М. Белбина. Описание и функции ролей. Сбалансированное и несбалансированное ролевое распределение. Последствия «выпадения» ролей. Действия для балансировки ролей. Тест «Групповые роли». Промежуточная аттестация.
Тема 4. Обзор моделей организационной культуры по Ларри Константину	Понятие организационной культуры, отличие от корпоративной культуры. Модель Ларри Константина как описание реального взаимодействия участников групп. Специфика каждого типа, его применимость для решения различных задач. Кейс «Взаимовлияние культур»
Тема 5. Потенциал команды и критерии его оценки	Треугольник Цели-Нормы-Люди. Особенности коммуникации в группе/команде. Методы влияния на работу групп. Факторы, способствующие и препятствующие развитию групп. Эссе «Сравнение рабочей и учебной групп».

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по модулю

Обучение по модулю предполагает изучение курса в ходе практических занятий, практической подготовки и самостоятельной работы слушателей. Занятия модуля проводятся в различных формах с целью формирования знаний, практических умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения слушатель должен готовиться к аудиторным занятиям, поскольку они являются важнейшей формой организации учебного процесса:

- знакомят с новым учебным материалом;
- разъясняют учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизируют учебный материал;
- ориентируют в учебном процессе.

Подготовка к аудиторному занятию заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущего аудиторного занятия;

- сопоставьте результаты проведенной самостоятельной работы с изученным материалом на аудиторном занятии;
- подготовьте задания, которые были даны преподавателем для подготовки дома;
- узнайте тему предстоящего занятия (по тематическому плану);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебным пособиям;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите в аудитории.

Методические рекомендации по выполнению эссе

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Методические рекомендации по подготовке к практическим упражнениям

Практические упражнения представляют особую форму сочетания теории и практики. Их назначение – углубление проработки теоретического материала модуля. Процесс подготовки к практическим упражнениям включает изучение всех материалов по рассматриваемому вопросу, рекомендуемых преподавателем.

При подготовке к выполнению практических упражнений слушателям рекомендуется: внимательно ознакомиться с тематикой практического занятия; прочесть конспект лекции по теме, изучить рекомендованную литературу; проверить свои знания, отвечая на вопросы для самопроверки; если встретятся незнакомые термины, обязательно обратиться к словарю и зафиксировать их.

Подготовка к промежуточной аттестации

Для успешной сдачи промежуточной аттестации необходимо, помимо пошагового освоения модуля в течении курса, представлять структуру модуля, ориентироваться в связях системы понятий модуля, проблемах и задачах соответствующей области знания. При подготовке к промежуточной аттестации слушатель должен не только повторить содержание курса, но и сопоставить свое представление о данной области с предлагаемой в процессе преподавания курса системой понятий и закономерностей, а также практических инструментов работы.

Промежуточная аттестация по модулю проходит в форме тестирования. Цель тестирования в ходе учебного процесса состоит не только в систематическом контроле знаний, но и в развитии умения слушателей выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Как и любая другая форма подготовки к контролю знаний, тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию:

1. Прежде всего, следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся. Это поможет настроиться на работу.
2. Лучше начинать отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, не останавливаясь пока на тех заданиях, которые могут вызвать долгие раздумья. Это позволит успокоиться и сосредоточиться на выполнении более трудных вопросов.
3. Очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия по одной строчке или выполнив подобные задания в предыдущих тестированиях. Такая спешка нередко приводит к досадным ошибкам в самых легких вопросах.
4. Если Вы не знаете ответа на вопрос или не уверены в правильности, следует пропустить его и отметить, чтобы потом к нему вернуться.

5. Думайте только о текущем задании. Как правило, задания в тестах не связаны друг с другом непосредственно, поэтому необходимо концентрироваться на данном вопросе и находить решения, подходящие именно к нему.

6. Многие задания можно быстрее решить, если не искать сразу правильный вариант ответа, а последовательно исключать те, которые явно не подходят. Метод исключения позволяет в итоге сконцентрировать внимание на одном-двух вероятных вариантах.

7. Рассчитывать выполнение заданий нужно всегда так, чтобы осталось время на проверку и доработку (примерно 1/3-1/4 запланированного времени). Тогда вероятность опускаться к нулю и имеется время, чтобы набрать максимум баллов на легких заданиях и сосредоточиться на решении более трудных, которые вначале пришлось пропустить.

8. При подготовке к тесту не следует просто заучивать, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают Интернет-тренажеры.

9. Для подготовки к тестированию слушателю необходимо подробно ознакомиться с материалами занятий и рекомендованной литературой.

Тестирование проводится с использованием дистанционных технологий. Слушателю предлагается ответить на тестовые вопросы и задания разного типа. Тестирование может содержать в себе задания на соответствия, пропущенное слово, множественный выбор, вопрос с 1 правильным ответом и др.

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по модулю

Тема 1. Понятие группы и команды. Синергия и риски групповой работы.

Типовые вопросы для опроса:

1. По каким критериям мы определяем существование группы?
2. Чем отличается группа от команды?
3. Приведите примеры синергетического эффекта в работе групп
4. Какие групповые риски вы знаете?
5. Какими способами можно работать с групповыми рисками?

Тема 2. Стадии развития команды (по Б. Такману)

Тема эссе:

«Моя рабочая группа» – напишите, какие проявления синергии, рисков можно наблюдать, к каким результатам это приводит. На каком этапе находится группа, что можно сделать для продвижения/удержания этапа?

Тема 3. Модель групповых ролей М. Белбина.

Типовые упражнения:

Примите участие в выполнении группового задания, находясь при этом не в сильной для себя роли. Проанализируйте эффективность работы группы и собственную, как участника.

Тема 4. Обзор моделей организационной культуры по Ларри Константину.

Типовое практическое упражнение:

В четырех подгруппах сымитируйте определенный тип организационной культуры и выполните разные типы заданий. Отследите эффективность и особенности работы в каждом задании.

Типовое задание для диспута:

Описание специфики работы двух команд, которые объединяются для совместного продолжения работы. Участникам предлагается сделать обоснованный прогноз на тип итоговой организационной культуры, и дать рекомендации руководителю новой группы.

Тема 5. Потенциал команды и критерии его оценки

Типовые примеры практических упражнений:

Сравнение рабочей и учебной групп – выполните сравнительный анализ по работе двух групп с использованием следующих критериев:

1. Группа или команда?
2. Какие групповые нормы вы заметили?
3. На какой стадии развития находится группа?
4. Как выглядит распределение групповых ролей?
5. Какие риски проявляются и что с ними делают?
6. Какие особенности коммуникации наблюдаются в группе?
7. К какому типу организационной культуры относится группа?
8. Какой прогноз дальнейшего развития группы?

Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации

Формой промежуточной аттестации по учебному плану является зачет. В качестве средства оценивания промежуточной аттестации используется письменное тестирование.

Типовые тестовые задания промежуточной аттестации

1. Выберите характеристику, которая НЕ обязательно присуща малой группе:
А. Пространственное и временное соприкосновение людей
Б. Выработка специфической групповой культуры
В. Высокая степень групповой сплоченности
2. Одна из схем, описывающих этапы развития команды, включает в себя все стадии, КРОМЕ:
А. Смятение или штормовой этап
Б. Результативная работа.
В. Знакомство, формирование группы
Г. Фрагментация
Д. Вхождение в норму
3. Отличительным признаком рабочей команды является:
А. Нахождение входящих в нее людей в одном структурном подразделении
Б. Реализация совместными усилиями поставленной перед ней задачи
В. Общие интересы ее участников
4. Термин «синергия» означает:
А. Появление общего результата работы группы, большего чем сумма результатов каждого из ее участников

- Б. Появление эффекта разделения участниками группы общих норм, ценностей и правил.
- В. Оказание несколькими участниками группы позитивного воздействия на остальных.
5. К групповым рискам относятся все проявления, КРОМЕ:
- А. Групповое мышление
 - Б. Сдвиг к риску
 - В. Определение ключевых людей**
 - Г. Рассеяние групповой ответственности
6. Феномен группового мышления включает в себя все перечисленные признаки, КРОМЕ:
- А. Психологическое давление на члена группы, приводящего аргументы против любого принятого группой стереотипа, иллюзии или обязательства, т.е. не подчиняющегося большинству.
 - Б. Отпочковывание более мелких групп со своими лидерами, которые должны решить тот же вопрос**
 - В. Иллюзия своей неуязвимости, разделяемая практически всеми членами группы, приводящая к чрезмерному оптимизму и неоправданному риску.
7. Модель групповых ролей М. Белбина предполагает, что:
- А. Роль каждого участника закрепляется должностной инструкцией
 - Б. Участники распределяют роли на вводном совещании по проекту
 - В. Роли распределяются спонтанно, исходя из особенностей и опыта участников**
8. Обозначьте напротив краткого описания соответствующий ему тип организации (закрытая, синхронная, случайная, открытая):
- А. Адаптивное взаимодействие *синхронная*
 - Б. Инновативный индивидуализм *закрытая*
 - В. Традиционная иерархия *открытая*
 - Г. Эффективное сосуществование, со-пребывание *случайная*

Шкалы оценивания

Форма аттестации	Критерии оценивания	Баллы

Эссе ¹	<p>Логичная структура с последовательным развитием тезиса. Аргументы прописаны полно, используется профессиональный язык, представлены адекватные иллюстрации к ним. Соблюдены орфографические, пунктуационные, стилистические нормы русского языка; композиция ясна и логична. Работа выполнена строго в рамках академического стиля письма. Работа соответствует всем стандартам оформления учебных письменных текстов, библиография практически не содержит ошибок в оформлении списка литературы. Работа соответствует заявленной теме полностью. Суждения оригинальны, интерпретации отличаются новизной.</p>	14-15
	<p>Структура логична, но аргументы в поддержку тезиса не всегда последовательны. Аргументы представлены полно, однако профессиональный язык используется не всегда, представлены адекватные иллюстрации к ним. Соблюдены орфографические, пунктуационные, стилистические нормы русского языка; композиция ясна и логична. Работа написана в основном в рамках академического стиля письма, однако есть элементы публицистического стиля. Работа соответствует большинству стандартов оформления учебных письменных работ, библиография практически не содержит ошибок в оформлении списка литературы. Работа в основном соответствует заявленной теме, есть одно или два незначительных отступления в сторону. Суждения в основном оригинальны, интерпретации следуют общепринятой позиции по теме.</p>	11-13
	<p>Структура местами не логична, аргументы в поддержку тезиса не всегда последовательны. Аргумент не расписан, используются элементы профессионального языка, иллюстрации носят случайный характер. Есть нарушения орфографических, пунктуационных, стилистических норм русского языка, что затрудняет понимание текста. Работа написана не в академическом стиле, однако содержит его элементы; Работа отклоняется от принятых стандартов оформления письменных учебных работ, библиография содержит значительное количество ошибок в оформлении списка литературы. Содержание работы в основном не соответствует теме, однако части ее соответствуют. Суждения следуют общепринятой позиции, однако их обоснование самостоятельно, интерпретации следуют общепринятой позиции по теме.</p>	6-10

¹ Оценка текста эссе осуществляется по трем блокам: 1. Структура и аргументация (логика, полнота и убедительность); 2. Признаки академической культуры (грамотность и академический стиль изложения, оформление работы); 3. Тема оригинальности и раскрытия

	<p>Структура местами не логична, аргументы в поддержку тезиса носят случайный характер.</p> <p>Аргументация отсутствует в тексте, профессиональный язык игнорируется.</p> <p>Текст содержит очевидно значительные и многочисленные отклонения от норм использования русского языка</p> <p>Работа написана не в академическом стиле.</p> <p>Работа отстает от большинства стандартов оформления письменных учебных работ, библиография оформлена не по принятым правилам оформления списка литературы.</p> <p>Содержание работы не соответствует теме.</p> <p>Суждения следуют общепринятой позиции, отсутствует самостоятельное их обоснование, попытки самостоятельной интерпретации отсутствуют из-за ссылок на авторитеты.</p>	0-5
--	---	-----

Шкала оценивания устного опроса и дискуссии:

Развернутый ответ слушателя должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Критерии оценивания:

- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

5 баллов- слушатель полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

3-4 балла - слушатель дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

1-2 балла- слушатель демонстрирует знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

0 баллов- слушатель демонстрирует незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Отмечаются такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Шкала оценивания практического упражнения

За выполнение упражнения слушатель может набрать от 0 до 3 баллов по каждому критерию. Интегральный балл за выполнение упражнения считается по сумме набранных баллов по каждому критерию. Критерии оценивания выполнения практического упражнения:

- 1) Вовлеченность в решение проблемной ситуации (1-3 балла)
- 2) Освоение формируемого навыка (1-3 балла)
- 3) Успешность применения на практике полученных знаний и навыков (1-3 балла)

Шкала оценивания теста

За каждый правильный ответ слушателю начисляется до 4 баллов (в зависимости от типа задания). Максимальное количество баллов за тест - **60**. Также преподавателем могут снижаться баллы за несоблюдение регламента выполнения тестового задания (время выполнения и т.д.).

Интегральная шкала оценивания

Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Слушатель не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по модулю. Не владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками.

Пороговый (базовый) «удовлетворительно» - компетенция освоена удовлетворительно, но достаточно. Слушатель освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы.

Продвинутый «хорошо» - компетенция освоена достаточно хорошо. Слушатель знает теоретический материал по модулю, умеет применить эти знания на практике. Чётко и ясно формулирует свои мысли. Знает специальную литературу по профессиональным вопросам.

Высокий «отлично» - компетенция освоена в полной мере или на продвинутом уровне. Слушатель знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и(или) имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса.

Интегральный критерий оценивания – сумма баллов за результаты работы в семестре и экзамена.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение модуля

7.1. Нормативно-правовые документы

1. «Федеральный закон об образовании в Российской Федерации» от 29.10.2012 №373-ФЗ

2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 «Психология» (уровень бакалавриата) (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 29 июля 2020 г. N 839);

3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (уровень специалитета) (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 августа 2020 г. N 1137).

7.2. Основная литература

1. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476012> (дата обращения: 20.08.2021).

2. Мехтиханова, Н. Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала : учебное пособие для среднего профессионального образования / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 195 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-13047-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/475686> (дата обращения: 20.08.2021).

3. Юрген, Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Аппело Юрген ; перевод А. Олейник. — Москва : Альпина Паблишер, 2018. — 536 с. — ISBN 978-5-9614-6361-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www-iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/82577.html> (дата обращения: 20.08.2021).

7.3. Дополнительная литература

1. Лебон, Г. Психология масс / Г. Лебон ; переводчики Э. К. Пименова, А. Фридман. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 264 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-534-09319-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/456133> (дата обращения: 20.08.2021).

2. Почебут, Л. Г. Психология социальных общностей : учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09035-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472295> (дата обращения: 20.08.2021).

3. Сосновский, Б. А. Психология руководителя: потребностно-смысловые аспекты : учебник для вузов / Б. А. Сосновский, Е. А. Лебедева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14254-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477454> (дата обращения: 20.08.2021)

7.4. Интернет-ресурсы

1. E-library.ru
2. Ebsco.com
3. <http://ipscience.thomsonreuters.com/product/web-of-science/>
4. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
5. Cambridge Journals Digital Archive
6. Oxford University Press Archive
7. Annuals Reviews EBVC
8. JSTOR. Open Access eBooks
9. ЭБС «IPRbooks»
10. ЭБС «Юрайт»
11. ЭБС «Лань»

7.5. Справочные системы

1. КиберЛенинка- это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний: <https://cyberleninka.ru/>

2. <http://psyresearchdigest.blogspot.ru/> - открытый блок о научных психологических исследованиях и исследованиях смежных областей

3. <http://thinkcognitive.org/ru/#.XcLRrzMzY2w> – проект выпускник СПбГУ, включающий ежегодные зимние конкурсы NEISSER, KAHNEMAN и MARVIN для слушателей разных уровней, организацию и поддержку когнитивных мероприятий для слушателей, распространение информации о новостях из мира когнитивной науки, интересных научных школах и конференциях, возможностях для обучения, публикации

инструкций по анализу данных, представлению результатов, и, в целом, по выживанию в мире науки

4. Scopus- реферативная база, являющаяся указателем научного цитирования. Позволяет в краткие сроки получить самую полную библиографию по интересующей теме. Не содержит полных текстов статей

5. Dryad Digital Repository – открытая база данных, в которой желающие выкладывают сырые результаты исследований, опубликованных в международных журналах. Больше 30000 наборов данных (по состоянию на сентябрь 2015 года) из разных областей, в том числе и психологических.

7.6. *Иные источники*

1. Автор: Белбин Рэймонд Мередит «Команды менеджеров». Издательство: Гиппо, 2003 г.
2. Майк Робсон, От идеи к решению. Использование потенциала управленческой группы. М. Три Л, 2000 г.
3. Плаус Скотт, Психология оценки и принятия решений. М., Информационно-издательский дом «Филинь», 1998 г.
4. Марти Бронштейн, Управление командами для «чайников», М., «Диалектика», 2004 г.
5. Джон С. Максвелл, Шеф и его команда. М., «Питер», 2000 г.
6. Друкер П. Ф. "Практика Менеджмента" .
7. Друкер П.Ф. Эффективный руководитель., 2013.
8. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов — СПб.: Питер, 2001. — 720 с.
9. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с.
10. Кен Бланшар "Лидерство. К вершинам успеха"
11. Эффективное принятие решений. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.

Дополнительно:

1. Бойетт Дж. "Путеводитель по царству мудрости. Лучшие идеи мастеров управления" <http://www.management.com.ua/ld/ld003.html>
2. Друкер П. Ф. "Эффективное управление предприятием".
3. Дэвид Бейли «Как заставить всех поверить в вашу идею».
4. Дэвид Новак «Веди людей за собой».
5. Ленсиони П. "Три признака унылой работы".
6. Маслоу, А. Дальние пределы человеческой психики. - М, 1999.
7. Миральес Ф., Гарсиа Э. «Икигай: Японские секреты долгой и счастливой жизни», Альпина Диджитал.
8. Мэнтл Д. «Компании, которые изменили мир» .
9. Питер Симс, Билл Джордж. Уроки выдающихся лидеров. Как развить и укрепить лидерские качества. 2013
10. Познер Дж. и Кузес Б. "Вызовы лидерства", "Путь лидера", "Наследие лидера".
11. Франкл В. Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс, 1990
12. Чиксентмихайи М. Поток: Психология оптимального переживания. – М.: Альпина Нон-фикшн, 2013
13. Ямагучи Б. Фэншуй: революция в красоте. М.: АСТ: Астрель, 2007

8. Материально-техническое и программное обеспечение модуля

Помещение для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду РАНХиГС (<http://lib.ranepa.ru/base/>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

Помещение для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду МИП (<http://inpsycho.ru/student/biblioteka>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

Технические и программные средства обучения:

Ноутбук с ПО Windows (любой серии) и лицензионным пакетом Microsoft (любой серии)

Программа zoom

Учебно-методические материалы, расписание занятий и ссылки на вебинары для слушателей размещаются в личном кабинете слушателя на платформе InStudy МИП: <https://dop.instudy.online/>. При зачислении на программу слушателям предоставляются персональные логин и пароль от личного кабинета.

Характеристика результатов освоения программы

В результате освоения программы у слушателя сформированы компетенции:

Компетенция (код, содержание)	Индикаторы
ПСК-4. Способен применять адекватные запросу методы диагностики, процедуры измерения и оценки при решении профессиональных задач	Применяет методы и инструменты диагностики групп в организациях