Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Телегина Елизавета Романовна
Должность: Проректор по дополнительному образованию
Дата подписания: 12.01.2026 13:45:12
Уникальный программный ключ:
a7211ae173bc1dfc0c88b4df14de58ab7b2aabe5

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»
(РУДН)
ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ФИЛОЛОГИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА РУДН

СОГЛАСОВАНО	**УТВЕРЖДАЮ**
Директор ЦДПО	Проректор по дополнительному
филологического факультета РУДН	образованию РУДН
_____ **К.С. Абдус**	_____ **Е.Р. Телегина**
«____» _____ 20__ г.	«____» _____ 20__ г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
профессиональной переподготовки
«Психология в бизнесе»

Программа разработана в соответствии с лицензией на осуществление образовательной деятельности от 23.12.2014 г. № Л035-00115-77/00096931, и на основе профессиональной части профессионального государственного образовательного стандарта ВО по направлению 37.03.01 «Психология» (приказ Минобрнауки РФ № 839 от 29.07.2020 (в редакции 27.02.2023 года).
Цель обучения: получение компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности в области современной бизнес-психологии для комплексного понимания и управления организационными феноменами, закономерностей поведения и коммуникации человека в организациях; развитие компетентности в области анализа и решения организационно-психологических проблем в современных экономических условиях.
Категория слушателей: лиц, имеющих высшее, среднее профессиональное образование или лиц, получающих высшее и среднее профессиональное образование.

Объем программы: 252 академических часов

Форма обучения: очная

Руководитель программы, должность: **Александрова Екатерина Анатольевна**

_____
подпись

Программа утверждена на заседании Ученого совета ДО РУДН протокол № ДО-13 от 24.09.2026 г.

Программа предназначена для лиц, имеющих высшее, среднее профессиональное образование или лиц, получающих высшее и среднее профессиональное образование.

Цель программы - формирование системных представлений о психологических закономерностях коммерческой деятельности, освоение специфики использования психологических знаний в сфере бизнеса, отработка навыков командного взаимодействия для решения задач в сфере бизнеса в текущих экономических условиях, формирование компетентности в отстаивании и продвижении бизнес-идей, предупреждении и эффективном управлении конфликтными ситуациями в случае их возникновения, применении на практике техники социально-психологического тренинга и коучинга.

Задачами программы являются:

- Формирование системных знаний в области современной бизнес-психологии.
- Изучение особенностей индивидуального, внутри- и межгруппового поведения сотрудников в организациях, бизнес-ситуациях.
- Развитие компетентности в области анализа и решения организационно-психологических проблем в современных экономических условиях.
- Освоение практических навыков управления персоналом, оптимизации трудовых процессов, внедрения инноваций и развития лидерства с учетом психологических закономерностей и с применением современных технологий, методов работы бизнес-психолога, включая диагностику, консультирование, обучение и развитие, управление изменениями.

В результате освоения программы слушатель сможет (профессиональные компетенции)

- УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;
- УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;
- УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;
- ОПК-3. Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики;
- ОПК-4. Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп

населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования;

- ОПК-5. Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера;
- ОПК-7. Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счет понимания и готовности работать под супервизией;
- ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

В результате освоения программ ДПО слушатель сможет

знать: теоретические основы, концепции, принципы, закономерности, методы, достижения и тенденции развития современной бизнес-психологии, ее взаимосвязь со смежными отраслями науки; особенности и основы управления поведением индивида и групп в современной организации; основные типы проблем и методологические основы формирования эффективной коммуникации в организации, мотивации работников, построения и управления командами; методологические основы организационной диагностики и консультирования;

уметь: применять системный подход, методологические и теоретические основы анализа организационных процессов и отношений; применять на практике эффективные модели работы с корпоративной культурой, лидерством и мотивацией, организовывать диалог с сотрудниками, позволяющие сохранять и повышать производительность труда, удерживать ключевых сотрудников в рамках организации; определять оптимальные направления и методы решения задач конкретных предприятий; управлять поведением работников и команд в организации, находить пути повышения эффективности их деятельности;

владеть: технологиями подбора, оценки, мотивации, развития и удержания персонала, управления карьерой сотрудников, позволяющих улучшать бизнес-результаты; методами организационной диагностики и консультирования, управления изменениями и внедрения инноваций, минимизирующих сопротивление и сохраняющих эффективность персонала; инструментами эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение сотрудников организации.

Содержание программы:

Тема 1. Процессы управления персоналом.

Современная парадигма организационного развития. Методология психологии в управлении персоналом. Теория управленческих уровней. Психологическое благополучие в организации. Социально-психологические эксперименты в управлении персоналом. История развития сферы управления персоналом. Модель компетенций HR-менеджера. Управление эффективностью. Анализ и оценка состояния человеческих ресурсов. Компетенции и компетентность. Оценка по компетенциям. Формирование комплекса инструментов психометрической оценки под различные должности. Прогнозирование успешности на основании оценки. Разработка профилей для позиций на базе аналитики больших данных. Подбор и адаптация персонала. Удержание персонала. Обучение и развитие персонала. Управление по ценностям. Принципы, подходы и кейсы применения технологий к сфере управления персоналом: систематизация, цифровизация, автоматизация, в том числе с применением технологий искусственного интеллекта. Искусственный интеллект и компьютерное зрение: от прогнозирования увольнений и отбора на учебные программы до применения в воинском учете и бронировании сотрудников.

Тема 2. Функции управления персоналом.

Мотивация и целеполагание. Мотивация, вовлечение, партнёрские связи и командная динамика в общественно значимых проектах: практические кейсы. Добровольческое участие сотрудников и устойчивая вовлечённость разных целевых групп в общественно значимых проектах. Формирование эффективной команды. Базовые компетенции руководителя. Ситуационное руководство и лидерство. Коучинг в организации. Настройка, коучинг и развитие управленческих команд в бизнесе. Наставничество в организации. Деструктивное поведение на работе: диагностика и профилактика. Управление конфликтами в организации. Диагностика климата и командной эффективности. Профилактика стресса на работе: управленческие практики. Управление благополучием в организациях (программы well-being).

Тема 3. Управление HR-проектами.

Специфика HR-проектов. Основные заинтересованные стороны (стейкхолдеры) HR-проектов. Ключевые HR-проекты в организации. Фазы реализации HR-проектов.

Тема 4. Карьерное консультирование.

Методология карьерного консультирования в организации. Карьерный менеджмент сотрудников в современной организации. Концепция карьерного диалога. Карьерная мобильность. Аутплейсмент и преаутплейсмент: цели,

задачи, показатели эффективности. HR и руководитель как карьерный консультант. Коучинг и консультирование в программах по управлению карьерой. Психологическая готовность к изменениям в карьере. Основы самоменеджмента карьеры: анализ карьеры, написание резюме; анализ рынка труда; ведение переговоров с работодателем.

Тема 5. Закономерности общения и взаимодействия в организации.

Общение в системе межличностных и общественных отношений. Коммуникативная сторона общения в организации. Интерактивная сторона общения в организации. Перцептивная сторона общения в организации.

Тема 6. Психология групп.

Проблема группы в психологии. Принципы исследования психологии групп. Стихийные группы и массовые движения. Проблемы малой группы в организации. Динамические процессы в малой группе. Психологические аспекты развития малой группы. Психология межгрупповых отношений.

Тема 7. Социально-психологические проблемы исследования личности в организации.

Проблема личности в социальной и организационной психологии. Социализация и адаптация. Социальные установки. Социальная идентичность.

Тема 8. Психология управления поведением людей в организации.

Организационная диагностика. Психология управления организационным поведением. Корпоративная культура и HR бренд. Управление талантами. Формирование и развитие кадрового потенциала. Фасилитация, модерация и бизнес-тренинг. Психология репутации и имидж организационного лидера. Психология самоэффективности. Психотехнологии персональной эффективности.

Организационно-методические условия реализации программы: занятия проводятся в очной форме. Программа реализуется посредством лекционных, практических групповых занятий. Теоретическая часть курса представляет собой лекции-визуализации. Практические занятия проводятся в форме обсуждения, анализа ситуаций, самодиагностики, тренинга, проектной работы. Предусмотрена самостоятельная работа слушателей, промежуточный контроль успеваемости в форме тестирования.

Итоговая аттестация (включая оценку знаний слушателей) проводится в форме устного экзамена.

Описание оценочного средства:

Промежуточный контроль успеваемости проводится в форме тестирования по окончании изучения каждой темы. Тестирование по каждой теме содержит 10 вопросов. Каждый вопрос содержит один верный ответ. Верные ответы оцениваются в 1 балл. Неверные ответы оцениваются в 0 баллов. Максимальная оценка за 1 тест — 10 баллов. Промежуточный контроль успеваемости считается пройденным слушателем при условии набора им 6 баллов за тестирование по 1 теме.

Вид промежуточной аттестации: тестирование.

Примеры вопросов промежуточной аттестации:

Тема 1. Процессы управления персоналом.

- Что понимается под современной парадигмой организационного развития в контексте управления персоналом?
  a) жесткое иерархическое управление с акцентом на контроль;
  b) переход от управления результатами к управлению компетенциями и вовлеченностью сотрудников;
  c) полная автоматизация всех HR-процессов без участия человека;
  d) сокращение затрат на обучение персонала.

- Какая из перечисленных технологий относится к применению искусственного интеллекта в управлении персоналом?
  a) проведение очных групповых интервью;
  b) разработка должностных инструкций вручную;
  c) прогнозирование увольнений на основе анализа данных;
  d) организация корпоративных праздников.

Тема 2. Функции управления персоналом.

- Какой подход к мотивации предполагает создание условий для добровольного участия сотрудников в общественно значимых проектах и устойчивой вовлеченности?
  a) материальное стимулирование по КПЭ;
  b) вовлечение через партнерские связи и командную динамику;
  c) административное принуждение;
  d) конкурсный отбор на разовые задания.

- Что из перечисленного относится к профилактике деструктивного поведения на рабочем месте?
    a) увольнение всех сотрудников, замеченных в конфликтах;
    b) диагностика климата и управленческие практики снижения стресса;
    c) полный запрет на неформальное общение;
    d) увеличение рабочей нагрузки для занятости сотрудников.

Тема 3. Управление HR-проектами.

- Кто является основными стейкхолдерами HR-проектов?
    a) только руководители;
    b) только сотрудники отдела кадров;
    c) руководство, линейные менеджеры, сотрудники и внешние партнеры;
    d) только внешние консультанты.

- На каком этапе HR-проекта обычно проводится оценка эффективности внедренных изменений?
    a) этап инициации;
    b) этап планирования;
    c) этап реализации;
    d) этап завершения.

Тема 4. Карьерное консультирование.

- Что подразумевается под «карьерным диалогом» в организации?
    a) неформальная беседа между сотрудниками о личных планах;
    b) регулярное обсуждение карьерных ожиданий и возможностей между сотрудником и руководителем;
    c) письменный отчет о достижениях за год;
    d) собеседование при приеме на работу.

- Какова основная цель аутплейсмента для сотрудника?
    a) увольнение без выходного пособия;
    b) помощь в трудоустройстве и адаптации после сокращения;
    c) понижение в должности;
    d) обучение новой профессии внутри компании.

Тема 5. Закономерности общения и взаимодействия в организации.

- Какая сторона общения в организации отвечает за восприятие и понимание партнеров по взаимодействию?
    a) коммуникативная;
    b) интерактивная;
    c) перцептивная;

d) рефлексивная.

- Какая сторона общения в организации включает обмен информацией, использование вербальных и невербальных средств, а также преодоление коммуникативных барьеров?
  a) перцептивная;
  b) интерактивная;
  c) коммуникативная;
  d) рефлексивная.

Тема 6. Психология групп.

- Какой из перечисленных процессов отражает изменение структуры, норм, сплочённости и ролевого состава малой группы в ходе её существования?
  a) социальная фасилитация;
  b) групповая динамика;
  c) групповая поляризация;
  d) социальная леность.

- К какому типу групп относятся временные объединения людей, возникающие стихийно на основе общих эмоций или ситуативного интереса?
  a) формальные группы;
  b) малые группы;
  c) стихийные группы;
  d) референтные группы.

Тема 7. Социально-психологические проблемы исследования личности в организации.

- Какой процесс означает активное приспособление личности к условиям организации, принятие её норм, ценностей и требований, а также изменение собственного поведения для успешного функционирования?
  a) социализация;
  b) адаптация;
  c) самоактуализация;
  d) идентификация.

- Что представляет собой социальная установка как регулятор поведения личности в организации?
  a) врожденная черта характера;
  b) относительно устойчивое предрасположение оценивать и реагировать на объекты или ситуации определённым образом;
  c) кратковременное эмоциональное состояние;
  d) результат формального обучения.

Тема 8. Психология управления поведением людей в организации.

- Что является основной целью организационной диагностики в контексте управления поведением сотрудников?
  a) выявление нарушителей дисциплины;
  b) сбор и анализ данных о состоянии организационной среды, климате, мотивации и поведенческих паттернах для принятия управленческих решений;
  c) оценка финансовых показателей компании;
  d) проверка соответствия должностным инструкциям.

- Какое из перечисленных направлений работы относится к формированию и развитию кадрового потенциала организации?
  a) сокращение штата и оптимизация затрат;
  b) управление талантами, создание кадрового резерва, обучение и планирование карьеры;
  c) переход на аутсорсинг всех HR-функций;
  d) унификация должностных окладов.

Итоговый устный экзамен проводится в форме собеседования по билетам, включает два основных вопроса:

- теоретический вопрос из списка вопросов к экзамену по изучаемым темам учебной программы на проверку знания базовых понятий, степени владения принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними;
- описание практической ситуации для анализа (решение кейса) по изучаемым темам учебной программы на выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических задач профессиональной деятельности.

По итогам проведения итогового устного экзамена за ответ выставляются оценки (оценивается от 0 до 80 баллов):

Критерии оценки	**Баллы**		
	Не соответствует критерию	**Частично соответствует критерию**	**Полностью соответствует критерию**
Ответ на теоретический вопрос			
Соответствие общей тематике вопроса	0	4	8
Владение научной терминологией, тезаурусом	0	4	8

дисциплины			
Учет теоретико-методологической базы	0	4	8
Степень полноты ответа, в том числе на дополнительные вопросы по темам, предусмотренным учебной программой	0	4	8
Системность, логичность ответа	0	4	8
Ответ по практической ситуации для анализа			
Соответствие ответа общей тематике вопроса	0	4	8
Научное обоснование предлагаемого практического решения	0	4	8
Корректность понимания динамики развития анализируемой практической ситуации, учет рисков, ограничений, ресурсов в предлагаемом решении	0	4	8
Степень полноты предлагаемого практического решения	0	4	8
Способность студента выйти за пределы конкретного вопроса для оценки глубины знаний, поиск аналогов	0	4	8

Оценка «отлично» выставляется слушателю при условии набора от 65-80 баллов в соответствии с представленными критериями.
Оценка «хорошо» выставляется слушателю при условии набора от 49-64 балла в соответствии с представленными критериями.
Оценка «удовлетворительно» выставляется слушателю при условии набора от 32-48 баллов в соответствии с представленными критериями.
Оценка «неудовлетворительно» выставляется слушателю при условии набора менее 32 баллов в соответствии с представленными критериями.

Вид итоговой аттестации: экзамен.

Примеры итоговой аттестации:

Примерные вопросы (теоретические):

1. Охарактеризуйте современную парадигму управления персоналом.
2. Роль искусственного интеллекта и цифровых технологий в HR-процессах.
3. Этические ограничения применения технологий искусственного интеллекта для прогнозирования текучести, автоматизации подбора и оценки персонала.
4. Особенности применения содержательных и процессуальных теорий мотивации при разработке программ вовлечения в современных организациях.
5. Основные методы диагностики организационных конфликтов и алгоритм действий руководителя при разрешении конфликтной ситуации.
6. Фазы жизненного цикла HR-проекта, роль стейкхолдеров.
7. Основные показатели для оценки успешности внедрения (KPI) новых HR-технологий.
8. Концепция карьерного диалога: структура, участники, роли HR-менеджера и руководителя в процессе карьерного консультирования сотрудника.
9. Аутплейсмент и карьерная мобильность: цели, задачи и этапы.
10. Характеристика коммуникативной, интерактивной и перцептивной сторон общения в организации.
11. Управление коммуникациями в конфликтных ситуациях.
12. Роль невербальной коммуникации в деловом общении.
13. Групповая динамика. Способы управления динамикой рабочей группы.
14. Стихийные группы и их влияние на организационное поведение.
15. Факторы межгрупповых конфликтов в организации. Методы их снижения и достижения сотрудничества.
16. Этапы организационной адаптации сотрудника
17. Социальные установки и их роль в профессиональном поведении.
18. Социальная идентичность работника
19. Основные инструменты диагностики организационного климата, мотивации и лидерства.
20. Корпоративная культура и бренд работодателя.
21. Фасилитация, модерация и коучинг как технологии управления организационным поведением.

Примерный перечень практических ситуаций для анализа (кейсы):

1. В организации среднего размера ввиду экономического кризиса руководство вынуждено отменить ежегодные премии и «заморозить» зарплаты на следующий год. Моральный дух сотрудников резко снижается, появились апатия, рост недовольства и слухи о предстоящих увольнениях. Текучесть персонала увеличилась на 15%. Проанализируйте ситуацию с точки зрения теорий мотивации. Какие нематериальные методы мотивации и поддержки персонала Вы можете предложить руководству для стабилизации ситуации?
2. В IT-отдел на позицию руководителя проекта назначили перспективного молодого специалиста. В команде есть два опытных «ветерана»

компании. Они открыто игнорируют указания нового руководителя, называют решения «дилетантскими», а на совещаниях ссылаются на свой многолетний опыт. Руководитель чувствует, что теряет авторитет, а проекту грозят срывы сроков. Определите тип и вероятные причины данного конфликта. Предложите алгоритм действий для руководителя по конструктивному разрешению конфликта.

3. Руководитель центрального отделения банка принимает решение перевести двух подготовленных сотрудников в филиал в Иркутской области, ввиду локальной нехватки квалифицированных кадров. Обсудив с кандидатами по переводу сложившуюся ситуацию и заручившись их согласием, руководитель переводит их работать в филиал. Проработав в новом коллективе около месяца, переведенные сотрудники не получили поддержки, помощи и внимания со стороны местного коллектива. Кроме того, к их мнению и советам никто не прислушивался, с ними мало кто общался. Переведенные сотрудники обратились к руководителю центрального отделения с просьбой о переводе на предыдущее место работы, объяснив сложившуюся ситуацию. Но руководитель отказал им, обосновав это тем, что в центральном отделении нет вакансий, а в филиале – есть. Проанализируйте ситуацию и предложите алгоритм действий по ее разрешению.
4. На основе характеристик подчиненного определите уровень его зрелости и оптимальный стиль взаимодействия с ним со стороны руководителя: «Подчиненный способен выполнить задачу, мотивирован и уверен в себе».
5. Руководство сталелитейного завода с 70-летней историей решило внедрить новую систему управления производством, что поменяет множество устоявшихся процессов. Сотрудники цехов, большая часть которых работает здесь более 10 лет, активно сопротивляются: саботируют заполнение новых отчетов, жалуются на неудобство и утверждают, что и ранее выполняли работу безукоризненно. Неформальные лидеры настроены особенно негативно. Проанализируйте ситуацию с точки зрения теории организации как открытой системы. Разработайте план коммуникаций и действий для руководства по внедрению изменений, который учитывал бы организационную культуру и минимизировал сопротивление.
6. Вас пригласили в организацию, которая занимается разработкой программного обеспечения. За последние несколько лет ее штат значительно расширился и сейчас насчитывает более 500 сотрудников. Разработана программа лояльности, которая включает в себя расширенные льготы и бонусы для сотрудников, а также проводит регулярные тренинги по повышению квалификации. Одновременно для организации характерен следующий принцип принятия решений: решения принимаются высшим руководством, а рядовые сотрудники редко получают возможность выражать свои мнения или предлагать идеи. У сотрудников присутствует высокое желание следовать

установленным процессам и правилам, что в некоторых случаях приводит к избыточной бюрократии. Общие встречи и форумы, проводимые в компании, чаще всего имеют строгую тему и формат, а обмен идеями вне установленного графика считается некорректным. Взаимодействие между подразделениями происходит формально, без стремления к сотрудничеству. Задачи решаются в изоляции от других команд. У сотрудников сформировалось мнение, что внесение изменений в процессы — задача сложная, требующая долгих согласований. В связи с этим проявление инициативы сотрудниками снижается. Какой тип корпоративной культуры характерен для данной организации? Каковы потенциальные сильные и слабые стороны данного типа? Какие рекомендации Вы могли бы предложить руководству для улучшения организационной культуры? Обоснуйте свой ответ.

7. Основатель стартапа в сфере цифрового маркетинга быстро нанял десять талантливых специалистов-разработчиков и маркетологов. Однако через три месяца их работа ухудшилась: каждый занимается своими задачами, не делится информацией с другими, происходят стычки из-за ресурсов и приоритетов. Общей цели нет. Разработайте рекомендации для основателя по повышению эффективности работы группы. Опишите конкретные практики и мероприятия.
8. Крупная международная компания поглотила небольшое семейное локальное предприятие. Через полгода после сделки начался отток ключевых сотрудников из локального актива, участились конфликты между новым менеджментом и старыми сотрудниками. Руководство международной компании не может понять причин развития указанной ситуации. Вы — организационный психолог, приглашенный для консультации. Опишите план ваших действий. Сформулируйте гипотезы о возможных причинах возникновения ситуации.
9. Коммерческий директор компании-лидера рынка в течение полугода чувствует постоянную усталость, раздражительность, потерю интереса к работе, которая раньше его вдохновляла. Он работает по двенадцать часов в день, не может делегировать задачи, так как считает, что «никто не сделает лучше». Генеральный директор заметил снижение эффективности данного сотрудника и его отстраненность от команды. Проанализируйте состояние коммерческого директора с точки зрения концепции эмоционального выгорания. Сформулируйте рекомендации для коммерческого и генерального директора по выходу из сложившейся ситуации.

Пример решения практической ситуации для анализа (кейса):

Вас пригласили в организацию, которая занимается разработкой программного обеспечения. За последние несколько лет ее штат значительно расширился и сейчас насчитывает более 500 сотрудников. Разработана программа лояльности, которая включает в себя расширенные льготы и бонусы для

сотрудников, а также проводит регулярные тренинги по повышению квалификации. Одновременно для организации характерен следующий принцип принятия решений: решения принимаются высшим руководством, а рядовые сотрудники редко получают возможность выражать свои мнения или предлагать идеи. У сотрудников присутствует высокое желание следовать установленным процессам и правилам, что в некоторых случаях приводит к избыточной бюрократии. Общие встречи и форумы, проводимые в компании, чаще всего имеют строгую тему и формат, а обмен идеями вне установленного графика считается некорректным. Взаимодействие между подразделениями происходит формально, без стремления к сотрудничеству. Задачи решаются в изоляции от других команд. У сотрудников сформировалось мнение, что внесение изменений в процессы — задача сложная, требующая долгих согласований. В связи с этим проявление инициативы сотрудниками снижается. Какой тип корпоративной культуры характерен для данной организации? Каковы потенциальные сильные и слабые стороны данного типа? Какие рекомендации Вы могли бы предложить руководству для улучшения организационной культуры? Обоснуйте свой ответ.

Ожидаемый ответ:
Для организации характерен иерархический (бюрократический) тип корпоративной культуры, согласно классификации К. Камерона и Р. Куинна: характерна строгая иерархия, мнение сотрудников не всегда учитывается, встречи четко регламентированы, характерно высокое следование установленным процессам и правилам.
Сильными сторонами данного типа культуры является наличие в организации четких целей, направленность процессов на их достижение. Как правило, сотрудники в таких организациях четко понимают ожидания руководства к своей работе. Слабыми сторонами данного типа культуры является низкая скорость принятия решений ввиду высокой регламентации процессов; возможно замедление процессов внедрения инноваций, поскольку в организации не приветствуется нестандартный подход к решению ситуаций. Строгая иерархия может обеспечить стабильность, но также может подавлять инициативу и инновации.
В качестве рекомендаций по улучшению корпоративной культуры руководству можно предложить внедрение программ, способствующих обмену идеями и созданию среды, поощряющей сотрудничество.

По окончании программы слушатели получают диплом о профессиональной переподготовке, удостоверяющий право (соответствие квалификации) на ведение профессиональной деятельности в сфере организационной психологии.

Материально-технические условия реализации программы:

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Комплект специализированной мебели; технические средства, имеется выход в интернет. Программное обеспечение.
Семинарская	Аудитория для проведения занятий групповых, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Комплект специализированной мебели; технические средства, имеется выход в интернет. Программное обеспечение.

Рекомендуемая литература:

1. Адизес, И.К. Управляя изменениями / И. К. Адизес; перевод с английского В. Кузин. — Санкт-Петербург : Питер, 2010. — 224 с.
2. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Т. Ю. Базаров. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 390 с.
3. Бодалёв А. А. Психология общения / А. А. Бодалёв. – М. : Изд-во. «Институт практической психологии», 2004. – 213с.
4. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе / Дэниел Гоулман; пер. с англ. А. П. Исаевой. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 512 с.
5. Гришина Н. В. Психология конфликта. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 544 с.
6. Дафт Ричард Л. Теория организации / Ричард Л. Дафт. – М.: ЮНИТИ, 2012. – 736 с.
7. Дульщиков Ю.С. Теория организации. – М. : Изд-во РАГС, 2009. – 192 с.
8. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.

9. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 4-е изд. – Москва : Дашков и К, 2022. – 231 с.
10. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие /. Т. С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2003. – 400 с.
11. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
12. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. – 6-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 791 с.
13. Кричевский Р. Л. Психология лидерства [Текст] : учебное пособие / Р. Л. Кричевский. – Москва : Статут, 2007. - 541 с.
14. Организационная психология : учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.] ; под общ. ред. А.Б. Леоновой. – Москва : ИНФРА-М, 2025. – 429 с.
15. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Е. И. Рогова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 509 с.
16. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер – Санкт-Петербург : Речь, 2002. – 298 с.
17. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Питер, 2002. – 240 с.
18. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: хрестоматия / под ред. А. Б. Леоновой, О. Н. Чернышовой. – М.: Радикс, 1995. – 448 с.
19. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 350 с.
20. Равикович Н.Е. Тренинг командообразования. Цели, диагностические методики, игры. – М.: Генезис, 2003. – 112с.
21. Сандермоен, Ш. Организационная структура: реализация стратегии на практике / Шетил Сандермоен ; предисл. Ицхака Адизеса ; пер. с англ. – Москва : Альпина Паблишер, 2020. – 224 с.
22. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 506 с.
23. Управленческое консультирование / Международная академия менеджмента ; под редакцией Милана Кубра ; перевод с английского М. К. Бабунаш. – 2-е изд. (перераб.). – Москва : Интерэксперт, 1992–. [Т.] 1. – 1992. – 318 с.
24. Фитц-энц Ж., Дэвисон Б. Как измерить HR-менеджмент / Жак Фитц-энц, Барбара. Дэфисон. М.: Издательство ГИППО, 2009. – 359с.
25. Чикер, В.А. Психологическая диагностика организации и персонала / В.А. Чикер. – Санкт-Петербург : Речь, 2003. – 170 с.

26. Чиксентмихайи М. Поток: Психология оптимального переживания / Пер с англ. 2-е изд. – М.: Смысл: Альпина non-фикшн, 2012. – 461 с.
27. Шейн Э. Г. Организационная культура и лидерство. 4-е изд. / Э.Г. Шейн. – Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 352 с.
28. Якокка Л. Карьера менеджера. – Минск.: Попурри, 2005. – 544 с.

Электронные ресурсы программы

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым слушатели могут получить доступ на основании заключенных договоров:
   - Электронно-библиотечная система РУДН (ЭБС РУДН) http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web
   - ЭБС «Университетская библиотека онлайн» http://www.biblioclub.ru
   - ЭБС «Юрайт» https://urait.ru/
   - ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/

УЧЕБНЫЙ ПЛАН
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
профессиональной переподготовки
«Психология в бизнесе

№П/п	Наименование разделов, дисциплин и тем	Всего час.	В том числе			
			Лекции	Практические, семинарские занятия	Самостоятельная работа	Форма контроля
1	Процессы управления персоналом	66	16	18	32	тестирование
2	Функции управления персоналом	46	12	12	22	тестирование
3	Управление HR-проектами	10	2	3	5	тестирование
4	Карьерное консультирование	28	8	6	14	тестирование
5	Закономерности общения и взаимодействия в организации	20	6	4	10	тестирование
6	Психология групп	20	6	4	10	тестирование
7	Социально-психологические проблемы исследования личности в организации	20	6	4	10	тестирование
8	Психология управления поведением людей в организации	35	8	10	17	тестирование
Итоговый контроль		7	-	-	7	экзамен
Итого		**252**	**64**	**61**	**127**	

Руководитель программы: **Александрова Екатерина Анатольевна**

Подпись ФИО

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

профессиональной переподготовки «Психология в бизнесе»

№П/п	Наименование разделов, дисциплин и тем	Всего час.	В том числе			
			Лекции	Практические, семинарские занятия	Самостоятельная работа	Форма контроля
1	**Процессы управления персоналом**	**66**	**16**	**18**	**32**	тестирование
1.1	Современная парадигма организационного развития. Методология психологии в управлении персоналом. Теория управленческих уровней. Психологическое благополучие в организации.	13	4	3	6	
1.2	Социально-психологические эксперименты в управлении персоналом. История развития сферы управления персоналом.	10	2	3	5	
1.3	Модель компетенций HR-менеджера. Управление эффективностью. Анализ и оценка состояния человеческих ресурсов. Компетенции и компетентность. Оценка по компетенциям.	13	4	3	6	

1.4	Формирование комплекса инструментов психометрической оценки под различные должности. Прогнозирование успешности на основании оценки. Разработка профилей для позиций на базе аналитики больших данных.	10	2	3	5	
1.5	Подбор и адаптация персонала. Удержание персонала. Обучение и развитие персонала. Управление по ценностям.	10	2	3	5	
1.6	Принципы, подходы и кейсы применения технологий к сфере управления персоналом: систематизация, цифровизация, автоматизация, в том числе с применением технологий искусственного интеллекта. Искусственный интеллект и компьютерное зрение: от прогнозирования увольнений и отбора на учебные программы до применения в воинском учете и бронировании сотрудников.	10	2	3	5	
2	**Функции управления персоналом**	**46**	**12**	**12**	**22**	тестирование
2.1	Мотивация и целеполагание. Мотивация, вовлечение, партнёрские связи и	10	3	2	5	

	командная динамика в общественно значимых проектах: практические кейсы. Добровольческое участие сотрудников и устойчивая вовлечённость разных целевых групп в общественно значимых проектах.					
2.2	Формирование эффективной команды. Базовые компетенции руководителя. Ситуационное руководство и лидерство.	9	2	3	4	
2.3	Коучинг в организации. Настройка, коучинг и развитие управленческих команд в бизнесе. Наставничество в организации.	9	2	2	5	
2.4	Деструктивное поведение на работе: диагностика и профилактика. Управление конфликтами в организации.	9	2	3	4	
2.5	Диагностика климата и командной эффективности. Профилактика стресса на работе: управленческие практики. Управление благополучием в организациях (программы well-being).	9	3	2	4	
3	**Управление HR-проектами**	**10**	**2**	**3**	**5**	тестирование
3.1	Специфика HR-проектов. Основные заинтересованные стороны	10	2	3	5	

	(стейкхолдеры) HR-проектов. Ключевые HR-проекты в организации. Фазы реализации HR-проектов.					
4	**Карьерное консультирование**	**28**	**8**	**6**	**14**	тестирование
4.1	Методология карьерного консультирования в организации. Карьерный менеджмент сотрудников в современной организации. Концепция карьерного диалога.	10	2	2	6	
4.2	Карьерная мобильность. Аутплейсмент и преаутплейсмент: цели, задачи, показатели эффективности. HR и руководитель как карьерный консультант. Коучинг и консультирование в программах по управлению карьерой.	9	3	2	4	
4.3	Психологическая готовность к изменениям в карьере. Основы самоменеджмента карьеры: анализ карьеры, написание резюме; анализ рынка труда; ведение переговоров с работодателем.	9	3	2	4	
5	**Закономерности общения и взаимодействия в организации**	**20**	**6**	**4**	**10**	тестирование
5.1	Общение в системе межличностных и общественных отношений. Коммуникативная сторона общения в организации.	20	6	4	10	

	Интерактивная сторона общения в организации. Перцептивная сторона общения в организации.					
6	**Психология групп**	**20**	**6**	**4**	**10**	тестирование
6.1	Проблема группы в психологии. Принципы исследования психологии групп. Стихийные группы и массовые движения. Проблемы малой группы в организации. Динамические процессы в малой группе. Психологические аспекты развития малой группы. Психология межгрупповых отношений.	20	6	4	10	
7	**Социально-психологические проблемы исследования личности в организации**	**20**	**6**	**4**	**10**	тестирование
7.1	Проблема личности в социальной и организационной психологии. Социализация и адаптация. Социальные установки. Социальная идентичность.	20	6	4	10	
8	**Психология управления поведением людей в организации**	**35**	**8**	**10**	**17**	тестирование
8.1	Организационная диагностика. Психология управления организационным поведением. Корпоративная культура и HR бренд. Управление талантами.	35	8	10	17	

	Формирование и развитие кадрового потенциала. Фасилитация, модерация и бизнес-тренинг. Психология репутации и имидж организационного лидера. Психология самоэффективности. Психотехнологии персональной эффективности.					
Итоговый контроль		7			7	экзамен
Итого		**252**	**64**	**61**	**127**	

Руководитель программы: Подпись **Александрова Екатерина Анатольевна** ФИО

КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАМЫ
Профессиональной переподготовки
«Психология в бизнесе»

Объём программы: 252 академических часов

Форма обучения: очная

Срок обучения: занятия проводятся по мере комплектования групп

№ п/п	Наименование разделов, модулей, семестров, курсов	Всего, ак.ч.	в том числе по календарным периодам, ак.ч.																		
			Неделя																		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1.	Тема 1. Процессы управления персоналом	66	12	12	12	12	12	6														
2.	Тема 2. Функции управления персоналом	46						10	12	12	12											
3.	Тема 3. Управление HR-проектами	10									2	8										
4.	Тема 4. Карьерное консультирование	28										8	12	8								

5.	Тема 5. Закономерности общения и взаимодействия в организации	20												6	14							
6.	Тема 6. Психология групп	20														6	14					
7.	Тема 7. Социально-психологические проблемы исследования личности в организации	20																12	8			
8.	Психология управления поведением людей в организации	35																	6	14	15	
Итоговый контроль (экзамен)		7																				7
Итого часов		252	12	12	12	12	12	16	12	12	14	16	12	14	14	6	14	12	14	14	15	7

Руководитель программы,
должность:

подпись

Александрова
Екатерина Анатольевна