

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сердитова Наталья Евгеньевна
Должность: проректор по образовательной деятельности
Дата подписания: 29.08.2025 12:07:27
Уникальный программный ключ:
6cb002877b2a1ea640fdebb0cc541e4e05322d13

УП: 37.04.01 Психол.
консультирование
2025.plx

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФГБОУ ВО «ТВЕРСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель ООП

Барияк И.А.
20 25 г.
Тверской
государственный
университет
ФАКУЛЬТЕТ
ПСИХОЛОГИИ

Рабочая программа дисциплины

Психологическое сопровождение персонала в организации

Закреплена за кафедрой:	"Психология"
Направление подготовки:	37.04.01 Психология
Направленность (профиль):	Психологическое консультирование
Квалификация:	Магистр
Форма обучения:	очная
Семестр:	3

Программу составил(и):

канд. психол. наук, зав. кафедрой, Короткина Елена Дмитриевна

Тверь, 2025

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины (модуля):

Целью освоения дисциплины является: формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций, позволяющих студентам – магистрантам ориентироваться в разнообразии психологических техник, повышающих качество психологического сопровождения персонала в организации.

Задачи :

Задачами освоения дисциплины являются:

1. Сформировать представление о теоретических основах психологического сопровождения персонала в организации.
2. Познакомить студентов с психологическими технологиями и методами сопровождения персонала в организации.
3. Сформировать представления об основных практических задачах психологической службы и психолога при организации процесса сопровождения персонала в организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ОП: Б1.В

Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Учебная дисциплина «Психологическое сопровождение персонала в организации» является дисциплиной по выбору учебной программы. Для успешного освоения дисциплины студенты должны обладать знаниями, полученными при изучении курсов «Теория и практика психологического сопровождения» и др. Учебная дисциплина практико-ориентирована и непосредственно связана со следующими курсами «Карьерное консультирование», «Управление проектами в профессиональной деятельности», практиками и др.

Методология научно-проектной деятельности

Управление проектами в профессиональной деятельности

Актуальные проблемы теории и практики современной психологии

Карьерное консультирование

Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Производственная практика в профильных организациях

Научно-исследовательская (квалификационная) практика

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	108
в том числе:	
самостоятельная работа	26
часов на контроль	27

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

ПК-4.1: Оказывает психологическую помощь в форме психологического консультирования отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию

ПК-4.2: Оказывает психологическую помощь в форме психологического консультирования социальным группам, попавшим в трудную жизненную ситуацию

ПК-5.1: Осуществляет психологическое консультирование отдельных лиц по вопросам здоровья, развития и социальной адаптации

ПК-5.2: Осуществляет психологическое консультирование различных социальных групп по вопросам здоровья, развития и социальной адаптации

УК-5.2: Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп

УК-5.3: Обеспечивает создание недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач

УК-6.3: Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков

УК-6.4: Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития

5. ВИДЫ КОНТРОЛЯ

Виды контроля в семестрах:	
экзамены	3

6. ЯЗЫК ПРЕПОДАВАНИЯ

Язык преподавания: русский.

7. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Сем.	Часов	Примечание
	Раздел 1. Тема 1. Теоретические основы психологического сопровождения персонала в организации				
1.1	Тема 1. Теоретические основы психологического сопровождения персонала в организации	Лек	3	2	
1.2	Тема 1. Теоретические основы психологического сопровождения персонала в организации	Пр	3	2	
1.3	Тема 1. Теоретические основы психологического сопровождения персонала в организации	Ср	3	2	
	Раздел 2. Тема 2. Психологическая служба организации. Роль психологической службы в сопровождении персонала в организации.				
2.1	Тема 2. Психологическая служба организации. Роль психологической службы в сопровождении персонала в организации.	Лек	3	2	

2.2	Тема 2. Психологическая служба организации. Роль психологической службы в сопровождении персонала в организации.	Пр	3	2	
2.3	Тема 2. Психологическая служба организации. Роль психологической службы в сопровождении персонала в организации.	Ср	3	2	
	Раздел 3. Тема 3. Кадровая политика организации. Кадровое планирование и маркетинг организации				
3.1	Тема 3. Кадровая политика организации. Кадровое планирование и маркетинг организации	Лек	3	2	
3.2	Тема 3. Кадровая политика организации. Кадровое планирование и маркетинг организации	Пр	3	2	
3.3	Тема 3. Кадровая политика организации. Кадровое планирование и маркетинг организации	Ср	3	2	
	Раздел 4. Тема 4. Подбор персонала. Профессиональный отбор персонала				
4.1	Тема 4. Подбор персонала. Профессиональный отбор персонала	Лек	3	2	
4.2	Тема 4. Подбор персонала. Профессиональный отбор персонала	Пр	3	2	
4.3	Тема 4. Подбор персонала. Профессиональный отбор персонала	Ср	3	2	
	Раздел 5. Тема 5. Введение в организацию новых сотрудников. Адаптация персонала. Высвобождение сотрудников				
5.1	Тема 5. Введение в организацию новых сотрудников. Адаптация персонала. Высвобождение сотрудников	Лек	3	2	
5.2	Тема 5. Введение в организацию новых сотрудников. Адаптация персонала. Высвобождение сотрудников	Пр	3	2	
5.3	Тема 5. Введение в организацию новых сотрудников. Адаптация персонала. Высвобождение сотрудников	Ср	3	2	
	Раздел 6. Тема 6. Обучение персонала. Концепции, виды и методы обучения персонала. Обучение и развитие персонала в организации как система.				

6.1	Тема 6. Обучение персонала. Концепции, виды и методы обучения персонала. Обучение и развитие персонала в организации как система.	Лек	3	2	
6.2	Тема 6. Обучение персонала. Концепции, виды и методы обучения персонала. Обучение и развитие персонала в организации как система.	Пр	3	2	
6.3	Тема 6. Обучение персонала. Концепции, виды и методы обучения персонала. Обучение и развитие персонала в организации как система.	Ср	3	2	
	Раздел 7. Тема 7. Карьера. Управление карьерой персонала				
7.1	Тема 7. Карьера. Управление карьерой персонала	Лек	3	2	
7.2	Тема 7. Карьера. Управление карьерой персонала	Пр	3	2	
7.3	Тема 7. Карьера. Управление карьерой персонала	Ср	3	4	
	Раздел 8. Тема 8. Мотивация персонала				
8.1	Тема 8. Мотивация персонала	Лек	3	2	
8.2	Тема 8. Мотивация персонала	Пр	3	2	
8.3	Тема 8. Мотивация персонала	Ср	3	4	
	Раздел 9. Тема 9. Оценка персонала				
9.1	Тема 9. Оценка персонала	Лек	3	2	
9.2	Тема 9. Оценка персонала	Пр	3	2	
9.3	Тема 9. Оценка персонала	Ср	3	2	
	Раздел 10. Тема 10. Формирование кадрового резерва организации				
10.1	Тема 10. Формирование кадрового резерва организации	Лек	3	2	
10.2	Тема 10. Формирование кадрового резерва организации	Пр	3	2	
10.3	Тема 10. Формирование кадрового резерва организации	Ср	3	2	
	Раздел 11. Тема 11. Организационная культура, ее показатели, типы, динамические характеристики. Формирование организационной культуры.				

11.1	Тема 11. Организационная культура, ее показатели, типы, динамические характеристики. Формирование организационной культуры.	Лек	3	2	
11.2	Тема 11. Организационная культура, ее показатели, типы, динамические характеристики. Формирование организационной культуры.	Пр	3	2	
11.3	Тема 11. Организационная культура, ее показатели, типы, динамические характеристики. Формирование организационной культуры.	Ср	3	2	

Список образовательных технологий

1	Дискуссионные технологии (форум, симпозиум, дебаты, аквариумная дискуссия, панельная дискуссия, круглый стол, фасилитированная и т.д.)
2	Информационные (цифровые) технологии
3	Технологии развития критического мышления
4	Активное слушание
5	Метод case-study
6	Методы группового решения творческих задач (метод Дельфи, метод 6–6, метод развивающей кооперации, мозговой штурм (метод генерации идей), нетворкинг и т.д.)

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Задача 1. Предложите план по реализации психологических технологий по стабилизации психологической и экономической ситуации в компании, описанной в кейсе. Предложите оптимальное количество специалистов по решению практических задач, распределите функциональные обязанности с учетом оптимального размера временных и экономических затрат. Кейс представлен ниже

Задача 2. По результатам имеющейся у Вас информации предложите систему организационных мероприятий по стабилизации психологической и экономической ситуации в компании. Обоснуйте свое решение. Кейс представлен ниже.

Задача 3. Определите понятийный аппарат (список понятий представлен ниже).
Часть 1. Студентам случайно предлагается раскрыть суть 10 основных понятий курса.

Задача 4. Предложите альтернативные, ранее предложенным (в задачах 2 и 5) психологические технологии по стабилизации психологической и экономической ситуации в компании, описанной в кейсе.

Кейс представлен ниже.

Задача 5. По данным кейса предложите методы и методики организационной диагностики, с помощью которых получены описанные результаты. На данных решения задачи 2 предложите подробное описание одного из организационных мероприятий по стабилизации психологической и экономической ситуации в компании. Кейс представлен

ниже.

Задача 6. Определите понятийный аппарат (список понятий представлен ниже). Часть 2. Студентам рандомно предлагается раскрыть суть 10 основных понятий курса.

Кейс для решения задач 1, 2 и 5.

«АЛЬФА +» - компания численностью 150 человек на стадии бурного роста. Сфера деятельности: производство и сбыт средств бытовой химии. Компания является лидером на рынке, активно развивается и пополняется новыми высококвалифицированными кадрами. Кадровый состав руководителей предприятия: Генеральный директор: Бобров Иван Аркадьевич. Заместитель директора по общим вопросам: Ванин Пётр Васильевич. Заместитель директора по финансовым вопросам: Смирнов Олег Константинович. Заместитель директора по производству: Лавров Илья Дмитриевич. Начальник отдела персонала: Зубкова Галина Львовна. Начальник отдела сбыта: Петров Виктор Иванович. Начальник отдела рекламы: Абакумова Татьяна Семеновна. Начальник отдела безопасности: Волков Сергей Юрьевич.

Описание ситуации. В период нарастания мирового экономического кризиса в компании «АЛЬФА +» произошла смена генерального директора. Должность занял антикризисный управляющий Бобров Иван Аркадьевич, ранее не работающий в этой компании. Новый руководитель пришел в организацию с лозунгом: «Мы переживем кризис, если Я полностью возьму управление компанией в свои руки». Бобров И.А. придерживается более авторитарного, чем его предшественник стиля управления производством. Однако через некоторое время положение компании на рынке стало ухудшаться: снизились показатели производительности, а, следовательно, и прибыль. По мнению сотрудников, ухудшилась психологическая обстановка в организации: многие сотрудники стали чаще брать больничные, нарушать сроки выполнения работы, отлучаться во время рабочего дня по своим личным делам. Для решения сложившейся проблемы в компанию был приглашен внешний, независимый консультант.

В рамках решения проблемы консультантом получены следующие результаты организационной диагностики:

1. Отсутствуют регулярные производственные совещания.
2. Официальные корпоративные источники информации (корпоративный журнал, газета, сайт и др.) работают неэффективно.
3. В компании на всех уровнях наблюдается распространение слухов о скором банкротстве.
4. Существует единоличное принятие генеральным директором стратегически важных решений.
5. Отсутствует возможность у руководителей всех уровней и рядовых сотрудников активно принимать участие в деятельности организации.
6. Отсутствуют поощрения со стороны руководителя креативных идей по развитию компании.
7. Существует непонимание сотрудниками целей и ценностей компании, а также перспектив ее развития.
8. Существующая система мотивации персонала не прозрачна и не эффективна.

Список основных понятий по курсу для решения задач 3 и 6:

Часть 1.

1. Assessment center – это ...
2. Адаптация персонала – это ...
3. Аттестация – это ...
4. Введение субъекта в организацию – это ...
5. Виды движения кадров:
6. Виды карьер ...
7. Внутриорганизационные коммуникации – это ...
8. Должностные инструкции – это ...
9. Движение кадров – это ...

10. Исходные данные для организации движения кадров:
11. Кадровая политика – это ...
12. Кадровый резерв организации – это ...
13. Контракт – это...
14. Концепции обучения квалифицированных кадров, их сущность:
15. Коучинг как метод обучения и развития персонала организации – это ...
16. Культура организации – это ...
17. Курсы и факультетов повышения квалификации – это ...
18. Методы адаптации персонала ...
19. Методы обучения вне рабочего места:
20. Методы обучения на рабочем месте:
21. Методы оценки ...
22. Методы управления персоналом - это ...
23. Модели карьеры: ...
24. Мотивация труда персонала – это ...

Часть 2.

25. Обучение персонала – это ...
26. Основные виды обучения:
27. Отбор персонала как комплексная процедура – это ...
 - основные методы, используемые для отбора и оценки кандидатов – это
 - метод интервью – это ...
 - дискуссионные группы – это ...
 - метод решения профессиональных задач - ...
 - работа с документами – это ...
 - тесты, используемые для оценки кандидатов – это ...
 - источники найма персонала – это ...
 - препятствия для успешного отбора – это ...
28. Оценка персонала как основа развития кадрового потенциала – это ...
 - оценка потенциала сотрудников – это ...
 - технология оценки индивидуального вклада – это ...
 - технология разработки «индивидуального плана развития» - это
29. Оценка результатов обучения – это ...
30. Персонал – это ...
31. Планирование карьеры – это ...
32. Планирование персонала как интегративное планирование – это ..

33.

Планирование потребности в персонале – это ...

34. Повышение квалификации – это...
35. Подбор персонала как комплексная процедура – это ...
 - изучение потребности в кадрах – это ...
 - разработка моделей рабочих мест – это ...
 - формирование резерва кадров – это ...
36. Понятие карьеры ...
37. Понятие, сущность и виды адаптации ...
38. Принципы обучения персонала организации:
39. Принципы психологической службы в организации.
40. Прогнозирование потребностей в подготовке специалистов

8.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для самостоятельной работы по подготовке к экзамену по дисциплине:

1. Назовите цели и особенности работы психологической службы в организации.
2. Назовите этапы подбора персонала и предъявляемые требования к подбору персонала.
3. Расскажите, как происходит поиск кандидатов на вакантную должность.
4. Что Вы знаете об оценочных стандартах для методов отбора персонала: надежность, валидность, интерпретируемость, практичность, создание тестов и

комплексное применение методов.

5. Расскажите об установке стандартов для проведения отбора персонала: вычислением прибыли на вложенный капитал, оптимизация разработки процедур отбора.

6. Расскажите об этико-правовых аспектах проведения психологического тестирования в процессе кадрового менеджмента.

7. Расскажите об использовании метода «Assessment center» при отборе персонала.

8. Раскройте суть метода совмещения оценки деловых качеств соискателя и процедуры введения в должность.

9. Социально-психологическое тестирование как инструмент выявления и оценки психологической и деловой компетентности персонала.

10. Какие критерии профотбора и формирования батареи тестов Вы знаете?

11. Расскажите об оценке эффективности труда персонала: уровни, объекты и субъекты, предметы оценки, показатели и их измерение, критерии оценки.

12. Расскажите про проблемы, возникающие в процессе оценивания персонала.

13. Расскажите про методы и методики оценки кадров. Анализ методики оценки эффективности.

14. Раскройте суть аттестации персонала в организации. Назовите нетрадиционные подходы к оценке.

15. Что является основами проектирования систем оценки эффективности труда персонала.

16. Характер анализа работы, как основа оценки труда персонала. Этапы анализа работы. Методы сбора информации для анализа работы. Результаты анализа работы.

17. Раскройте суть понятий «карьера», «расстановки персонала», «карьерные ориентации». Назовите типы карьер по Д. Сьюперу, карьерные этапы по Д. Осгуду.

18. Назовите этапы индивидуальных карьерных ориентаций, субъективные и объективные критерии успешности карьеры. Раскройте суть концепции М.В. Сафоновой, определяющей детерминанты карьерного успеха.

19. Как осуществляется управление карьерой в организации, планирование карьеры персонала организации.

20. В чем состоит психологическое обеспечение планирования карьеры и внутриорганизационных перемещений как факторов повышения эффективности организационной деятельности.

21. Назовите цели и особенности работы психологической службы в организации обучения кадров.

22. Назовите концепции обучения, раскройте их суть.

23. Назовите виды и методы обучения персонала в организации и охарактеризуйте их.

24. Расскажите, как происходит сбор информации о состоянии подготовки специалистов, формирование индивидуальных программ обучения и учебных групп и выходной контроль знаний и аттестация специалистов.

25. Расскажите, об известных Вам методах определения потребности в обучении.

26. Расскажите, что Вам известно о внешнем обучении персонала в организации.

27. Расскажите, что Вам известно о внутреннем обучении персонала в организации.

28. В чем, по-вашему, состоит необходимость развития персонала организации.

Назовите цели и методы развития кадров. Как происходит оценка развития кадров.

29. Раскройте понятие адаптации персонала в организации виды адаптации. Как происходит управление адаптацией работника в новых условиях работы.

30. Дайте определение понятиям коучинг, менторинг, наставничество. Сформулируйте цели, задачи, направления, этапы этих видов обучения и развития персонала в организации. Проведите их сравнительный анализ.

31. Назовите структуру, принципы, порядок и источники формирования кадрового резерва, типы кадрового резерва. В чем состоит работа с резервом

8.3. Требования к рейтинг-контролю

Рейтинг-контроль не предусмотрен

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Рекомендуемая литература

Основная

Шифр	Литература
Л.1.1	Антонова, Климова, Подольский, Луканина, Елисеенко, Зверев, Иванова, Консультирование и коучинг персонала в организации, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-9916-8176-6, URL: https://urait.ru/bcode/536058
Л.1.2	Лебедева, Организационное консультирование, Москва: Юрайт, 2023, ISBN: 978-5-534-16583-8, URL: https://urait.ru/bcode/531329
Л.1.3	Селезнева, Психология управления, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-9916-8378-4, URL: https://urait.ru/bcode/536247
Л.1.4	Акимова, Психология управления, Москва: Юрайт, 2024, ISBN: 978-5-534-00630-8, URL: https://urait.ru/bcode/536444

Перечень программного обеспечения

1	Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows
2	Adobe Acrobat Reader
3	Google Chrome
4	ОС Linux Ubuntu
5	Многофункциональный редактор ONLYOFFICE

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1	Виртуальный читальный зал диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ)
2	Репозиторий ТвГУ
3	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы)
4	ЭБС ТвГУ
5	ЭБС BOOK.ru
6	ЭБС «Лань»
7	ЭБС IPRbooks
8	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
9	ЭБС «ЮРАИТ»
10	ЭБС «ZNANIUM.COM»

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа проводится в форме изучения отдельных теоретических вопросов по предлагаемой литературе и самостоятельного решения задач с дальнейшим их разбором или обсуждением на аудиторных занятиях. Во время самостоятельной подготовки

обучающиеся обеспечены доступом к базам данных и библиотечным фондам и доступом к сети Интернет. Самостоятельная работа способствует: углублению и расширению знаний; формированию интереса к самостоятельной научно-исследовательской деятельности; овладению приемами процесса познания и развитию познавательных способностей.

Рекомендуемая литература

а) Основная литература

1. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536058>
2. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16583-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/539091>
3. Чернова, Г. Р. Психология управления : учебное пособие для среднего профессионального образования / Г. Р. Чернова, Л. Ю. Соломина, В. И. Хямяляйнен. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 193 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10468-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541257>

б) Дополнительная литература

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 439 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028563>
2. Васильева И. В. Организационно-психологическая диагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие / И. В. Васильева. — 3-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2019. — 136 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/119321>
3. Захарова Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва: Логос, 2020. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1213703>
4. Чернова, Г. Р. Психология управления : учебное пособие/ Г. Р. Чернова, Л. Ю. Соломина, В. И. Хямяляйнен. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 193 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10468-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516817>
5. Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - М. : Логос, 2012. - 431 с. -(Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-584-8. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424>
6. Королев Л. М. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. М. Королев. — 5-е изд. — Москва: Дашков и К, 2016. — 188 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70563>
7. Мальцева Ю. А. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. А. Мальцева, О. Ю. Яценко. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 92 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68461.html>
8. Милорадова Н. Г. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. Г. Милорадова. — 3-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2019. — 233 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/119401>
9. Психология управления в организации [Электронный ресурс]: учебно-

методическое пособие / О. С. Карымова, И. С. Якиманская, А. М. Молокостова, Т. В. Бендас. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 286 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54148.html>

10. Трусъ А. А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. А. Трусъ. — Минск: Вышэйшая школа, 2015. — 350 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48016.html>