

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 19.08.2026 10:17:34

Уникальный программный ключ:

6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559f69e7

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Факультет психологии

Кафедра психологии труда и психологического консультирования

Согласовано

деканом факультета психологии

«05» марта 2026 г.

/Кирсанова В.Г./

Рабочая программа дисциплины

Психология влияния

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Программа подготовки:

Психология организаций и бизнеса

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очно-заочная

Согласовано учебно-методической

комиссией факультета психологии

Протокол «05» марта 2026 г. № 7

Председатель УМКом

/Кирсанова В.Г./

Рекомендовано кафедрой психологии труда

и психологического консультирования

Протокол от «20» февраля 2026 г. № 4

Зав. кафедрой

/Кутергина И.Г./

Москва

2026

Автор-составитель:
Булгакова Е.А, кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии труда и психологического консультирования

Рабочая программа дисциплины «Психология влияния» составлена с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ России от 29.07.2020 г. № 841.

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2026

СОДЕРЖАНИЕ

1	Планируемые результаты обучения	4
2	Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3	Объем и содержание дисциплины	5
4	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся	7
5	Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	8
6	Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	15
7	Методические указания по освоению дисциплины	16
8	Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине	16
9	Материально-техническое обеспечение дисциплины	16

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цели и задачи дисциплины

Основной целью освоения дисциплины является формирование у магистрантов системы научно обоснованных знаний о механизмах психологического влияния в организационном контексте, а также развитие прикладных навыков экспертно-консультативной деятельности для решения профессиональных задач в сфере управления персоналом и организационного развития.

Главная задача дисциплины – помочь магистрам в усвоении научного понимания основ анализа коммуникативных процессов, проектировании ситуаций легитимного влияния и овладении методами диагностики и коррекции сопротивлений в бизнес-среде.

К важным задачам дисциплины также относятся:

- изучение теоретических основ и современных моделей психологии влияния и убеждения;
- формирование представлений о границах применимости этики влияния и разграничении легитимного убеждения и манипуляции в корпоративной практике;
- развитие способностей к анализу организационных кейсов и выявлению скрытых механизмов влияния в группах;
- повышение уровня профессионализации будущих организационных психологов путем освоения технологий сопровождения изменений;
- развитие навыков решения профессиональных задач посредством конструирования программ психологического влияния для преодоления сопротивления персонала.

1.1. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-6. Способен осуществлять экспертно-консультативную деятельность, решать профессиональные задачи на основе анализа данных и междисциплинарных знаний.

СПК-3. Способен разрабатывать и реализовывать программы психологического сопровождения организационного развития, управления персоналом и организационных изменений.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Дисциплина «Психология влияния» опирается на освоенные ранее курсы программы бакалавриата: «Общая психология», «Социальная психология», «Организационное поведение», «Психология личности». Она включает изучение изменений в быстро развивающейся области психологии труда и организационной психологии, после изучения курса «Организационная психология». Данная дисциплина является основой для изучения предмета «Практическая психология в оценке персонала. Ассессмент-центр», «Практикум по разработке программ адаптации и аттестации персонала».

2. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	2
Объем дисциплины в часах:	72 (24) ¹
Контактная работа:	24,2
Лекции	8 (8) ³
Практические занятия	16 (16) ⁴

Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2
Зачет	0,2
Самостоятельная работа	40
Контроль	7,8

Форма промежуточной аттестации: зачет в 4 семестре

2.2. Содержание дисциплины

3. Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Теоретические основания психологии влияния в организациях. Базовые модели (Чалдини, Майерс) и их адаптация к бизнес-среде.		
Тема 2. Лидерство и коммуникации как инструменты влияния. Лидерство и корпоративные коммуникации как системы влияния. Харизматическое, трансформационное и ситуационное лидерство в организационном контексте. Стратегии, тактики и техники аргументации в деловых переговорах.		
Тема 3. Психология управления организационными изменениями. Модели изменений (К. Левин, Дж. Коттер) и роль факторов влияния. Механизмы возникновения и типы сопротивления персонала изменениям. Методы диагностики и преодоления сопротивлений.		
Тема 4. Групповая динамика и невербальные средства влияния. Конформизм, групповое мышление, феномен сдвига к риску в принятии управленческих решений. Невербальные и паравербальные средства влияния в деловом общении: диагностика и управление впечатлением.		
Тема 5 Современные вызовы и правовые границы психологического влияния. Этические кодексы и правовые границы применения влияния в HR-процессах (подбор, оценка, увольнение). Цифровое влияние: психология удаленной работы, влияние через цифровые каналы коммуникации и корпоративные мессенджеры.		
ИТОГО:	(8)¹	(16)²

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Форма отчетности
Тема 1. Теоретические основания психологии влияния в организациях. Базовые модели (Чалдини, Майерс) и их адаптация к	Анализ классических и современных концепций влияния. Сравнительный анализ стилей лидерства. Этические дилеммы применения техник влияния.	10	Анализ литературы, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	доклад, презентация

¹ Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

² Реализуются в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

бизнес-среде.					
Тема 2. Лидерство и коммуникации как инструменты влияния.	Лидерство и корпоративные коммуникации как системы влияния. Харизматическое, трансформационное и ситуационное лидерство в организационном контексте. Стратегии, тактики и техники аргументации в деловых переговорах. результатов.	10	Анализ литературы, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	доклад, презентация
Тема 3. Психология управления организационными изменениями.	Диагностика причин сопротивления. Разработка алгоритма работы с сопротивлением.	10	Анализ литературы, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	доклад, презентация
Разделы 4-5. Групповая динамика, цифровое и правовое влияние	Анализ этических дилемм в HR. Специфика коммуникации в виртуальных командах. Правовые аспекты применения психодиагностики.	10	Анализ литературы, подготовка доклада, презентации	Учебно-методическое обеспечение, интернет-источники	доклад, презентация
Итого		40			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-6. Способен осуществлять экспертно-консультативную деятельность.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.
СПК-3. Способен разрабатывать и реализовывать программы психологического сопровождения	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания

УК-6	Пороговый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа.	Знать основные теории и модели психологии имиджа, социальной перцепции, корпоративной репутации и HR-брендинга; нормативно-правовые и этические рамки управления имиджем. Уметь: проводить комплексную диагностику имиджа организации; анализировать данные о восприятии компании внешними и внутренними стейкхолдерами; формулировать экспертные рекомендации по оптимизации корпоративных коммуникаций	Устный опрос,, презентация, тестирование, работа на практических занятиях	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания работы на практических занятиях
	Продвинутый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа.	Знать основные теории и модели психологии имиджа, социальной перцепции, корпоративной репутации и HR-брендинга; нормативно-правовые и этические рамки управления имиджем. Уметь: проводить комплексную диагностику имиджа организации; анализировать данные о восприятии компании внешними и внутренними стейкхолдерами; формулировать экспертные рекомендации по оптимизации корпоративных коммуникаций. Владеть: методами экспертно-консультативного интервьюирования; навыками проектирования имиджевых стратегий; методами междисциплинарного анализа организационной репутации.	Устный опрос,, презентация, тестирование, работа на практических занятиях	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания работы на практических занятиях
СПК -3	Пороговый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа.	Знать: психологические механизмы формирования внутреннего имиджа и HR-бренда; типологию техник влияния, применяемых в PR-процессах и управлении лояльностью персонала. Уметь: проектировать программы психологического сопровождения формирования HR-бренда с учетом факторов корпоративной культуры; выбирать адекватные методы воздействия на различные целевые группы внутри и вне организации.	Устный опрос,, презентация, тестирование, работа на практических занятиях	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания работы на практических занятиях

	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.	Знать: психологические механизмы формирования внутреннего имиджа и HR-бренда; типологию техник влияния, применяемых в PR-процессах и управлении лояльностью персонала. Уметь: проектировать программы психологического сопровождения формирования HR-бренда с учетом факторов корпоративной культуры; выбирать адекватные методы воздействия на различные целевые группы внутри и вне организации. Владеть: технологиями фасилитации имиджевых изменений; навыками конструирования тренинговых программ по развитию корпоративной идентичности; методами оценки эффективности имиджевых программ.	Устный опрос, презентация, тестирование, работа на практических занятиях	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания презентации Шкала оценивания тестовых работ Шкала оценивания работы на практических занятиях
--	-------------	---	---	--	--

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10

Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

Шкала оценивания работы на практических занятиях

Критерии оценивания	Баллы
Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации: использованы учебники, реферируемые журналы, учебные пособия, диссертации, нормативные документы; грамотность письменной речи, работа выполнена в срок	5
Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации: использованы учебники, реферируемые журналы, учебные пособия, диссертации, нормативные документы; грамотность письменной речи, работа выполнена не в срок	4
Соответствие содержания заявленной теме; поверхностно проработан материал; приемлемое качество источников информации, работа выполнена в срок	3
Соответствие содержания заявленной теме; поверхностно проработан материал; приемлемое качество источников информации, работа выполнена не в срок	2

Шкала оценивания тестовых работ

Оценка за контроль компетенций студентов производится по 5-балльной системе. При выполнении заданий ставится отметка.

Критерии оценивания	Баллы
правильное выполнение более 85% тестовых заданий	
70-85% правильно выполненных тестовых заданий	
50-70% правильно выполненных тестовых заданий	
Менее 50% правильно выполненных тестовых заданий	

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные задания для устных опросов

1. Дайте определение понятию «психологическое влияние». В чем его отличие от манипуляции и убеждения?
2. Опишите базовые модели влияния Р. Чалдини и Д. Майерса. Как они адаптируются к бизнес-среде?
3. Перечислите основные правила убеждения по Р. Чалдини (принципы влияния).
4. Что такое харизматическое, трансформационное и ситуационное лидерство? В чем их различия?
5. Назовите основные стратегии, тактики и техники аргументации в деловых переговорах.
6. Опишите модель изменений К. Левина. Какова роль факторов влияния на каждом этапе?

7. Охарактеризуйте модель изменений Дж. Коттера. Назовите 8 шагов.
8. Что такое сопротивление персонала организационным изменениям? Назовите основные типы сопротивления.
9. Какие методы диагностики сопротивления изменениям вы знаете?
10. Раскройте понятия «конформизм», «групповое мышление», «феномен сдвига к риску».
11. Какие невербальные и паравербальные средства влияния используются в деловом общении?
12. В чем заключаются этические и правовые границы применения психологического влияния в HR-процессах (подбор, оценка, увольнение)?
13. Опишите специфику психологического влияния в цифровой среде (удаленная работа, корпоративные мессенджеры).
14. В чем разница между манипуляцией и легитимным убеждением в корпоративной практике?
15. Какова роль организационного психолога в проектировании программ влияния для сопровождения организационного развития?

Примерная тематика докладов

1. Сравнительный анализ моделей влияния Р. Чалдини и Д. Майерса.
2. Харизматическое vs трансформационное лидерство: сходства, различия, эффективность.
3. Стратегии и тактики аргументации в деловых переговорах: обзор и практические рекомендации.
4. Модель изменений К. Левина: размораживание — движение — замораживание.
5. 8 шагов Дж. Коттера по управлению организационными изменениями.
6. Типология сопротивления персонала изменениям: причины и механизмы.
7. Методы диагностики и преодоления сопротивления организационным изменениям.
8. Феномен группового мышления (И. Джанис): симптомы и способы профилактики.
9. Невербальные средства влияния в деловом общении: позы, жесты, мимика, взгляд.
10. Паравербальные средства влияния: тембр, громкость, темп речи, паузы.
11. Этические дилеммы применения техник влияния в HR-процессах.
12. Психология цифрового влияния: управление удаленными командами.
13. Манипуляция vs убеждение: критерии разграничения в организационной практике.
14. Психологические контракты как инструмент легитимного влияния на лояльность сотрудников.
15. Роль фасилитации и модерации в управлении групповыми процессами.

Примерная тематика презентаций

1. Разбор реального кейса организационных изменений с анализом механизмов влияния (3–5 минут видео).
2. Сравнительный анализ двух техник влияния (например, «нога в двери» vs «дверь в лицо») с примерами из бизнес-практики.
3. Видео-эссе «Этические дилеммы психолога влияния в современной организации».
4. Разбор фрагмента деловых переговоров из фильма с анализом невербальных техник влияния.
5. Презентация авторской методики преодоления сопротивления изменениям.
6. Видео-обзор научной статьи по психологии влияния с критическим анализом.
7. Разбор кейса цифрового влияния в удаленных командах.
8. Презентация результатов мини-исследования «Как я применял техники влияния в учебной группе».
9. Анализ успешного кейса внедрения изменений в отечественной компании.
10. Сравнение стилей лидерства (автократический, демократический, либеральный) с точки зрения эффективности влияния.

Примерные тестовые задания

1. Соотнесите автора и его концепцию:

1. Р. Чалдини
2. К. Левин
3. Дж. Коттер

- А. 8 шагов управления изменениями
- Б. Трехстадийная модель изменений (размораживание — движение — замораживание)
- В. 6 принципов убеждения

2. Выберите правильный ответ: Техника влияния «нога в двери» заключается в:

- А) Сначала попросить о большом одолжении, чтобы после отказа получить согласие на маленькое
- Б) Сначала попросить о маленьком одолжении, чтобы затем получить согласие на большое
- В) Создать искусственный дефицит времени для принятия решения

3. Верно/Неверно: Феномен «группового мышления» способствует принятию более качественных и взвешенных управленческих решений.

4. Дополните предложение: Модель изменений К. Левина включает три этапа: размораживание, _____ и замораживание.

5. Установите последовательность этапов модели Дж. Коттера:

- А) Формирование стратегического видения
- Б) Создание ощущения срочности (кризиса)
- В) Внедрение изменений в корпоративную культуру
- Г) Расширение коалиции сторонников изменений

6. Какая техника относится к невербальным средствам влияния?

- А) Техника «отражения» позы собеседника
- Б) Использование статистических данных
- В) Техника «да-да-да» (три «да»)

7. Дайте краткий ответ: В чем разница между манипуляцией и легитимным убеждением с точки зрения этики?

Примерные задания практических занятий

1. Разработка программы психологического сопровождения внедрения новой CRM-системы в компании (с учётом сопротивления персонала).
 2. Проектирование программы развития лидерского потенциала у руководителей среднего звена.
 3. Разработка стратегии влияния на корпоративную культуру при слиянии двух организаций.
 4. Создание программы профилактики эмоционального выгорания у сотрудников call-центра через механизмы позитивного влияния.
 5. Проектирование программы развития навыков деловых переговоров для отдела продаж.
 6. Разработка стратегии управления репутацией HR-бренда компании через механизмы психологического влияния.
 7. Создание программы адаптации новых сотрудников с использованием техник легитимного влияния.
 8. Проектирование программы развития кросс-функционального взаимодействия в матричной структуре организации.
 9. Разработка стратегии влияния на лояльность персонала в условиях организационных сокращений.
 10. Создание программы развития эмоционального интеллекта у топ-менеджмента как инструмента влияния.
1. Тренинг «Этика влияния: как убеждать без манипуляции» для HR-специалистов.
 2. Тренинг «Преодоление сопротивления изменениям» для линейных руководителей.
 3. Тренинг «Невербальная коммуникация в деловых переговорах» для менеджеров по продажам.

4. Тренинг «Фасилитация групповых решений» для руководителей проектов.
5. Тренинг «Цифровая гигиена влияния: защита от манипуляций в корпоративных мессенджерах».
6. Тренинг «Лидерство как влияние: от формального руководителя к неформальному лидеру».
7. Тренинг «Управление впечатлением в публичных выступлениях» для топ-менеджеров.
8. Тренинг «Психологические контракты: как формировать лояльность через легитимное влияние».
9. Тренинг «Деловые переговоры в условиях неопределённости» для кризис-менеджеров.
10. Тренинг «Работа с токсичным влиянием в коллективе: диагностика и противодействие».

Кейс 1. «Соппротивление изменениям»

Компания внедряет новую систему KPI. 60% сотрудников саботируют изменения, ссылаясь на «непонятные критерии». HR-директор просит организационного психолога разработать стратегию преодоления сопротивления.

Задание: Продиагностировать причины сопротивления, предложить 3–5 конкретных шагов влияния с опорой на модели Коттера и Левина, обосновать этическую допустимость каждого шага.

Кейс 2. «Двойные роли психолога»

Организационный психолог одновременно консультирует топ-менеджера по вопросам управления персоналом и проводит коучинг для его подчинённых. Один из подчинённых жалуется на «манипуляции со стороны руководителя».

Задание: Выявить этические конфликты двойных ролей, предложить алгоритм действий психолога с учётом профессионального кодекса, разработать стратегию легитимного влияния на ситуацию.

Кейс 3. «Цифровое влияние»

В компании внедрён корпоративный мессенджер. Руководитель отдела использует его для «неформального» давления на сотрудников (сообщения в нерабочее время, публичные замечания в общих чатах). Сотрудники жалуются на выгорание.

Задание: Проанализировать механизмы цифрового влияния, разработать программу психологического сопровождения с учётом этических и правовых ограничений, предложить тренинг для руководителя.

Кейс 4. «Манипуляция или убеждение»

HR-менеджер использует техники «дефицита» и «социального доказательства» при найме кандидатов, создавая искусственное давление. Кандидаты подписывают договоры на невыгодных условиях, затем быстро увольняются.

Задание: Разграничить манипуляцию и легитимное убеждение в действиях HR, разработать этический кодекс найма, предложить программу обучения HR-специалистов этике влияния.

Кейс 5. «Групповое мышление»

В топ-команде компании все решения принимаются единогласно, критические мнения подавляются. Последнее стратегическое решение привело к убыткам.

Задание: Продиагностировать симптомы группового мышления, разработать программу фасилитации стратегических сессий с использованием техник «адвоката дьявола» и «номинальной группы», обосновать выбор методов влияния.

Игра 1. «Внедрение изменений»

Роли: Топ-менеджер, HR-директор, линейный руководитель, рядовой сотрудник, организационный психолог.

Ситуация: В компании внедряется новая система оплаты труда.

Задача: Провести совещание по внедрению изменений с использованием техник влияния и преодоления сопротивления.

Игра 2. «Переговоры с сопротивлением»

Ситуация: Руководство и профсоюз не могут достичь соглашения об изменении системы оплаты труда.

Задача: Двум группам («руководство» и «профсоюз») провести переговоры и достичь компромиссного решения.

Игра 3. «Экспертно-консультативная сессия»

Роли: Организационный психолог-консультант и топ-менеджер (заказчик).

Ситуация: Заказчик обращается с запросом «как повлиять на сопротивление персонала», но не понимает истинных причин.

Задача: Психологу провести диагностическую сессию, задать правильные вопросы, предложить стратегию влияния на организационную культуру.

Игра 4. «Кейс-турнир „Этические дилеммы“»

Формат: Три группы поочерёдно представляют решения этических кейсов, остальные выступают в роли «экспертов по этике». Команды оцениваются по глубине этического анализа, аргументированности и практической применимости решений.

Игра 5. «Фасилитация группового решения»

Роли: Один участник — фасилитатор, остальные — «сложные участники» (скептик, доминант, пассивный участник, критик).

Ситуация: Группа должна принять стратегическое решение по развитию компании.

Задача: Фасилитатору провести группу к решению, используя техники модерации и влияния, при этом вовлекая всех участников.

Примерные вопросы к зачету

1. Понятие психологического влияния: определение, виды, механизмы.
2. Базовые модели влияния (Р. Чалдини, Д. Майерс) и их адаптация к бизнес-среде.
3. Шесть принципов убеждения Р. Чалдини.
4. Отличие легитимного убеждения от манипуляции в корпоративной практике.
5. Психологические механизмы внушения, заражения, подражания и убеждения.
6. Лидерство как система влияния: понятие, функции, типы.
7. Харизматическое лидерство: признаки, механизмы влияния, риски.
8. Трансформационное лидерство: компоненты и характеристика.
9. Ситуационное лидерство: модель П. Херси и К. Бланшара.
10. Стратегии, тактики и техники аргументации в деловых переговорах.
11. Невербальные средства влияния в деловом общении.
12. Паравербальные средства влияния: тембр, громкость, темп речи, паузы.
13. Модель изменений К. Левина: этапы «размораживание — движение — замораживание».
14. Модель изменений Дж. Коттера: 8 шагов управления изменениями.
15. Понятие сопротивления персонала изменениям: причины возникновения.
16. Типология сопротивления организационным изменениям.
17. Методы диагностики сопротивления персонала.
18. Стратегии и техники преодоления сопротивления изменениям.
19. Психологические контракты как инструмент легитимного влияния.
20. Конформизм как феномен группового влияния (эксперименты С. Аша).
21. Групповое мышление (И. Джанис): симптомы, причины, последствия.
22. Феномен сдвига к риску в принятии управленческих решений.
23. Техники фасилитации и модерации групповых процессов.
24. Управление впечатлением в деловом общении: техники самопрезентации.
25. Этические и правовые границы применения влияния в HR-процессах.
26. Специфика психологического влияния в цифровой среде (удаленная работа, мессенджеры).
27. Разграничение манипуляции и легитимного убеждения: критерии.
28. Профессиональные деформации и токсичное влияние в организации.
29. Принципы проектирования программ психологического влияния.
30. Роль организационного психолога в фасилитации групповых решений и управлении

сопротивлением.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются оценка устные опросы, подготовка докладов и презентаций, тестирование, практические занятия

Устный опрос - наиболее распространенный метод контроля знаний обучающихся. При устном опросе устанавливается взаимодействие между преподавателем и обучающимся, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных возможностей усвоения учащимися учебного материала.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Тестирование – форма текущего контроля, направленная на проверку знаний ключевых понятий организационной психологии.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Практическая работа – форма текущего контроля, в ходе которой студент решает прикладные правовые задачи, моделирующие деятельность организационного-психолога

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на зачете, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации является зачет, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам

Шкала оценивания зачета:

Баллы	Критерии оценивания
	магистрант показал в ответе в полном объеме знание теории вопроса, привел практические примеры, ответ хорошо структурирован по форме; магистрант показал в ответе знание теории вопроса, привел практические примеры, однако в структурном отношении ответ имеет погрешности
	магистрант допускал в ответе грубые ошибки в освещении теории вопроса с неточностями и/или не справился с задачей иллюстрации ответа практическими примерами, в структурном отношении ответ не продуман.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
	Зачтено
	Зачтено
	Зачтено
	Не зачтено

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература:

1. Чалдини, Р. Психология влияния. Убеждай, воздействуй, защищайся / Р. Чалдини. – 6-е изд. –

Москва : Питер, 2023. – 480 с. – ISBN 978-5-4461-2345-2.

2. Ильин, Е. П. Психология влияния и внушения / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2022. – 416 с. – ISBN 978-5-4461-1890-1.

3. Змановская, Е. В. Психология управления персоналом: учебное пособие для вузов / Е. В. Змановская. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 335 с. – ISBN 978-5-534-14567-8.

4. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – 5-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2021. – 480 с. – ISBN 978-5-4461-1567-9.

6.2. Дополнительная литература:

1. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. – 13-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2022. – 832 с.

2. Доценко, Е. Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита / Е. Л. Доценко. – Москва : Смысл, 2020.

3. Харвардские бизнес-кейсы: Управление изменениями и организационное поведение. – Москва : Альпина Паблишер, 2021.

4. Шостром, Э. Человек-манипулятор. Внутреннее путешествие от манипуляции к актуализации / Э. Шостром. – Минск : Попурри, 2020.

6.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Википедия — свободная энциклопедия. — URL: <http://ru.wikipedia.org>

2. Поисковые системы. URL: <http://www.google.ru> , <http://www.yandex.ru> и др.

3. Электронная гуманитарная библиотека. — URL: <http://www.gumfak.ru>

4. Портал психологических изданий Psyjournals — URL: <http://psyjournals.ru>

5. Российская психология: информационно-аналитический портал — URL: <http://rospsy.ru>

6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — URL: <http://elibrary.ru>

7. Материалы по психологии – <http://psychology-online.net>

8. Электронная библиотека — URL: <http://www.twirpx.com/files>

9. Электронно-библиотечная система Лань <https://e.lanbook.com>

10. ООО «Электронное издательство Юрайт» <https://urait.ru>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы.
2. Методические рекомендации к практическим и лабораторным занятиям.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации

www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: комплект учебной мебели, доска, технические средства обучения (проектор подвесной, компьютер стационарный - моноблок);

- помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет, обеспеченные доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета. Персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду Университета. Доска. Программное обеспечение: Лицензионное программное обеспечение: Зарубежное: Microsoft Windows, Microsoft Office Отечественное: Kaspersky Endpoint Security Свободно распространяемое программное обеспечение: Зарубежное: Google Chrome, 7-zip Отечественное: ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей) Информационные справочные системы: система «КонсультантПлюс» Профессиональные базы данных: fgosvo.ru pravo.gov.ru;

- помещение для самостоятельной работы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, оснащенное компьютерной техникой, подключенной к сети Интернет, обеспечено доступом к электронно-образовательной среде Университета, Комплект учебной мебели, персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду Университета, доска, проектор подвесной.