

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
М.В.ЛОМОНОСОВА»**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

«УТВЕРЖДАЮ»

Декан экономического факультета МГУ

профессор _____ А.А.Аузан

«___» _____ 2023 год

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины:

Управленческая психология для инноватора

Уровень высшего образования:

МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки:

38.04.02. МЕНЕДЖМЕНТ

Форма обучения:

ОЧНАЯ

Москва 2023

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки магистратуры **38.04.02. Менеджмент**

ОС МГУ утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В.Ломоносова от 28 декабря 2020 года, протокол №7

Год (годы) приема на обучение: 2023 и последующие

1. Место и статус дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы подготовки магистра

Статус дисциплины: *обязательная*

Триместр: 3

2. Входные требования (реквизиты) для освоения дисциплины

Для успешного освоения данного курса требуются знания и умения, полученные в следующих дисциплинах:

- Бизнес-команда для инноватора
- Организационное поведение

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Компетенции выпускников (коды)	Индикаторы (показатели) достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), сопряженные с компетенциями
УК-1	УК-1.И-1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	УК-1.И-1.3-1. Знает методику постановки цели и определения способов ее достижения УК-1.И-1.У-1. Умеет определить суть проблемной ситуации и этапы ее разрешения с учетом вариативных контекстов УК-1.И-1.У-2. Умеет осуществлять сбор, систематизацию и критический анализ информации, необходимой для выработки стратегии действий по разрешению проблемной ситуации
УК-1	УК-1.И-2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации	УК-1.И-2.У-1. Умеет оценивать адекватность и достоверность информации о проблемной ситуации, работать с противоречивой информацией из разных источников УК-1.И-2.У-2. Умеет находить решение проблемной ситуации на основе действий, эксперимента и опыта УК-1.И-2.У-3. Умеет определить возможные варианты решения проблемной ситуации на

		основе анализа причинно-следственных связей
УК-1	УК-1.И-3. Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них	УК-1.И-3.У-2. Умеет разработать план действий по решению проблемной ситуации, определяя и оценивая практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации УК-1.И-3.У-2. Умеет разработать план действий по решению проблемной ситуации, определяя и оценивая практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации
УК-5	УК-5.И-1. Составляет документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия в соответствии с нормами русского и иностранного языков	УК-5.И-1.3-1. Знает способы использования информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации УК-5.И-1.У-1. Умеет найти и проанализировать информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке УК-5.И-1.У-2. Умеет составить, отредактировать на русском и/или иностранном языке, выполнить корректный перевод с иностранного языка на русский язык и с русского языка на иностранный язык различных академических и профессиональных текстов
	УК-5.И-2. Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на мероприятиях различного формата, включая международные	УК-5.И-2.3-1. Знает основные концепции организации межличностного взаимодействия в информационной среде УК-5.И-2.У-1. Умеет устанавливать и развивать академические и профессиональные контакты, в т.ч. в международной среде, в соответствии с целями, задачами и условиями деятельности
	УК-5.И-3. Принимает участие в	УК-5.И-3.У-1. Умеет воспринимать и

	академических и профессиональных дискуссиях, в том числе на иностранном(ых) языке(ах)	анализировать информацию на русском и иностранном языках в процессе академического и профессионального взаимодействия УК-5.И-3.У-2. Умеет вести академические и профессиональные дискуссии на русском и/или иностранном языке, аргументированно отстаивая свои позиции и идеи
УК-7	УК-7.И-1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	УК-7.И-1.3-1. Знает основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития УК-7.И-1.3-2. Знает способы самооценки и самоопределения УК-7.И-1.У-1. Умеет оценивать возможности реализации собственных профессиональных целей и расставлять приоритеты
УК-7	УК-7.И-2. Рефлексирует о своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	УК-7.И-2.У-2. Умеет корректировать планы личного и профессионального развития

3. Объем дисциплины по видам занятий

Объем дисциплины составляет __3__ зачетных единицы: _108__ академических часов, в том числе __54__ академических часов составляет контактная работа с преподавателем, __54__ академических часов составляет самостоятельная работа магистранта.

4. Формат обучения _____

очная, с использованием обучающей среды On.Ecop (при необходимости допускается применение дистанционных образовательных технологий) или дистанционная, с использованием обучающей среды On.Ecop. На данный момент обучение в магистратуре - очное. Дистанционный формат дисциплины как исключение должен быть согласован с руководством магистратуры.

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий

	Трудоемкость (в академических часах) по видам работ
--	---

Название раздела/темы	Всего, часы	Контактная работа с преподавателем			Самостоятельная работа магистранта, часы
		Семинары, часы	Групповая, часы	Индивидуальная, часы	
Тема 1. Предмет и задачи управленческой психологии. Структура и элементы курса. Возможности и ограничения управления поведением. Психоаналитический и бихевиористский концепты личности для целей управленческой деятельности. Мотивационно-деятельностная теория продуктивной деятельности как наиболее подходящая для управления сотрудниками. Специфика психологии управления творческими и научными коллективами, проектами.	16	4	4		8
Тема 2. Модель личности в психоаналитическом подходе. Роль бессознательного в психических процессах личности. Структура и динамика сознания управленца. Социальные позиции и роли в работе управленца. Рефлексия и осознанность в управленческой практике.	16	4	4		8
Тема 3. Роль основных психических функций в работе управленца. Эмоции и аффекты как основной индикатор мотивации/фрустрации субъекта. Эмоциональный интеллект в работе управленца.	16	4		4	8
Тема 4. Специфика социального восприятия и деловые коммуникации. Эмпатия и управление конфликтами в коллективе. Цели, ценности, когнитивные фильтры. Самоэффективность и выученная беспомощность в современных обстоятельствах. Синхронные и асинхронные коммуникации. Специфика деловых коммуникаций в онлайн.	16	4		4	8
Тема 5. Стресс в управленческой работе. Современные границы психологической нормы. Работа с нестандартными сотрудниками. Личностная организация сотрудника и реперные точки внимания для руководителя. Психотипирование в медицине, психологии и менеджменте.	16	4		4	8
Тема 6. Особенности психической деятельности инноватора. «Потоковые» состояния сознания. Стимулирование и барьеры творческой активности. Мотивация и сила воли в достижении целей. Логотерапевтические конструкты личности как объяснительная модель биографий выдающихся инноваторов и творческих личностей.		4		4	8
Экзамен	12	4			8
Всего	108	28	24		56

Краткое содержание тем дисциплины

Тема 1. Предмет и задачи управленческой психологии.

Предмет и задачи управленческой психологии. Структура и элементы курса. Возможности и ограничения управления поведением. Психоаналитический и бихевиористский концепты личности для целей управленческой деятельности. Мотивационно-деятельностная теория продуктивной деятельности как наиболее подходящая для управления сотрудниками. Специфика психологии управления творческими и научными коллективами, проектами.

Основная литература:

1. Красностанова М.В. «Управленческая психология для инноватора». М., 2023, глава 2
2. Красностанова М.В. «Психологические аспекты внедрения инноваций в работу современных организаций». М., 2019 (1 глава).

Дополнительная литература

3. Лурия А.Р. Лекции по общей психологии. М., 1970
4. Психология Учебник под редакцией Б.А. Сосновского, М. 2008

Тема 2. Модель личности в психоаналитическом подходе. Роль бессознательного в психических процессах личности. Структура и динамика сознания управленца. Социальные позиции и роли в работе управленца. Рефлексия и осознанность в управленческой практике.

Основная литература:

1. Красностанова М.В. «Управленческая психология для инноватора». М., 2023, глава 2
2. Красностанова М.В. «Психологические аспекты внедрения инноваций в работу современных организаций». М., 2019 (1 глава).

Дополнительная литература

3. Лурия А.Р. Лекции по общей психологии. М., 1970
4. Психология Учебник под редакцией Б.А. Сосновского, М. 2008
5. Фрейд З. «Введение в психоанализ». М., 2017 (переиздание, дата написания – 1915).
6. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. М., 1997.

Тема 3. Роль основных психических функций в работе управленца. Эмоции и аффекты как основной индикатор мотивации/фрустрации субъекта. Эмоциональный интеллект в работе управленца

Основная литература:

1. Красностанова М.В. «Управленческая психология для инноватора». М., 2023, главы 3, 4;
2. Психология Учебник под редакцией Б.А. Сосновского, М. 2008
3. Шабанов С. Алешина А. «Эмоциональный интеллект. Российская практика». М., 2014.

Тема 4. Специфика социального восприятия и деловые коммуникации. Эмпатия и управление конфликтами в коллективе. Цели, ценности, когнитивные фильтры. Самоэффективность и выученная беспомощность в современных обстоятельствах. Синхронные и

асинхронные коммуникации. Специфика деловых коммуникаций в онлайн.

Основная литература:

1. Красностанова М.В. «Управленческая психология для инноватора». М., 2023, глава 1
2. Красностанова М.В. «Психологические аспекты внедрения инноваций в работу современных организаций». М., 2019 (3 глава)

Дополнительная литература

3. Джени Граннеман «Секретная жизнь интровертов». М., 2018
4. Годфруа Ж. Что такое психология. В 2 т. М., 1992.
5. Психология Учебник под редакцией Б.А. Сосновского, М. 2008

Тема 5. Стресс в управленческой работе. Современные границы психологической нормы. Работа с нестандартными сотрудниками. Личностная организация сотрудника и реперные точки внимания для руководителя. Психотипирование в медицине, психологии и менеджменте.

Основная литература:

1. Кириллов И. «Стресс-серфинг». М., 2017;
2. Нэнси Мак-Вильямс «Психоаналитическая диагностика». М., 2017
3. Юнг К. Г. «Психологические типы»

Тема 6. Особенности психической деятельности инноватора.

«Потоковые» состояния сознания. Стимулирование и барьеры творческой активности. Мотивация и сила воли в достижении целей. Логотерапевтические конструкты личности как объяснительная модель биографий выдающихся инноваторов и творческих личностей.

Основная литература:

1. Абдульманов С., Борисов Д., Кибкало Д. «Бизнес как игра»
2. Красностанова М.В. «Психологические аспекты внедрения инноваций в работу современных организаций». М., 2019 (3 глава);
3. Михай Чиксентмихайи Психология оптимального переживания

Дополнительная литература:

1. Альтшуллер Г., Верткин И. «Как стать гением: жизненная стратегия творческой личности»

6. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине

6.1. Примеры оценочных средств:

Результаты обучения по дисциплине	Виды оценочных средств
УК-1.И-1.3-1. Знает методику постановки цели и определения способов ее достижения	Научная дискуссия
УК-1.И-1.У-1. Умеет определить суть проблемной ситуации и этапы ее разрешения с учетом	Анализ конкретной ситуации

<p>вариативных контекстов УК-1.И-1.У-2. Умеет осуществлять сбор, систематизацию и критический анализ информации, необходимой для выработки стратегии действий по разрешению проблемной ситуации</p>	
<p>УК-1.И-2.У-1. Умеет оценивать адекватность и достоверность информации о проблемной ситуации, работать с противоречивой информацией из разных источников УК-1.И-2.У-2. Умеет находить решение проблемной ситуации на основе действий, эксперимента и опыта УК-1.И-2.У-3. Умеет определить возможные варианты решения проблемной ситуации на основе анализа причинно-следственных связей</p>	<p>Проект (индивидуальный/ групповой) Доклад/Реферат/Эссе Практические задания с элементами творческого характера</p>
<p>УК-1.И-3.У-2. Умеет разработать план действий по решению проблемной ситуации, определяя и оценивая практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации УК-1.И-3.У-2. Умеет разработать план действий по решению проблемной ситуации, определяя и оценивая практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации</p>	<p>Научная дискуссия Проект (индивидуальный/ групповой) Письменные ответы на вопросы Практические задания с элементами творческого характера</p>
<p>УК-4.И-1.3-1. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы УК-4.И-1.3-2. Знает основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных УК-4.И-1.У-1. Умеет распределять роли в команде с учетом индивидуальных характеристик участников УК-4.И-1.У-2. Умеет ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли</p>	<p>Научная дискуссия Анализ конкретной ситуации</p>
<p>УК-4.И-2.3-1. Знает основные методы анализа взаимодействия в команде УК-4.И-2.3-2. Знает основные принципы и современные технологии осуществления эффективного коммуникационного процесса УК-4.И-2.У-1. Умеет поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника УК-4.И-2.У-2. Умеет предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы УК-4.И-2.У-3. Умеет выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими</p>	<p>Проект (индивидуальный/ групповой) Доклад/Реферат/Эссе Практические задания с элементами творческого характера</p>

<p>УК-4.И-2.У-4. Умеет использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной</p>	
<p>УК-5.И-1.3-1. Знает способы использования информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации УК-5.И-1.У-1. Умеет найти и проанализировать информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке УК-5.И-1.У-2. Умеет составить, отредактировать на русском и/или иностранном языке, выполнить корректный перевод с иностранного языка на русский язык и с русского языка на иностранный язык различных академических и профессиональных текстов</p>	<p>Научная дискуссия Проект (индивидуальный/ групповой) Письменные ответы на вопросы Практические задания с элементами творческого характера</p>
<p>УК-5.И-2.3-1. Знает основные концепции организации межличностного взаимодействия в информационной среде УК-5.И-2.У-1. Умеет устанавливать и развивать академические и профессиональные контакты, в т.ч. в международной среде, в соответствии с целями, задачами и условиями деятельности</p>	<p>Научная дискуссия Анализ конкретной ситуации</p>
<p>УК-5.И-3.У-1. Умеет воспринимать и анализировать информацию на русском и иностранном языках в процессе академического и профессионального взаимодействия УК-5.И-3.У-2. Умеет вести академические и профессиональные дискуссии на русском и/или иностранном языке, аргументированно отстаивая свои позиции и идеи</p>	<p>Проект (индивидуальный/ групповой) Доклад/Реферат/Эссе Практические задания с элементами творческого характера</p>
<p>УК-7.И-1.3-1. Знает основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития УК-7.И-1.3-2. Знает способы самооценки и самоопределения УК-7.И-1.У-1. Умеет оценивать возможности реализации собственных профессиональных целей и расставлять приоритеты</p>	<p>Научная дискуссия Проект (индивидуальный/ групповой) Письменные ответы на вопросы Практические задания с элементами творческого характера</p>
<p>УК-7.И-2.У-2. Умеет корректировать планы личного и профессионального развития</p>	<p>Научная дискуссия Анализ конкретной ситуации Проект (индивидуальный/ групповой) Письменные ответы на вопросы Практические задания с элементами</p>

творческого характера

6.2. Критерии оценивания (баллы) по дисциплине:

Виды оценочных средств	Баллы
Научная дискуссия	50
Анализ конкретной ситуации	50
Проект (индивидуальный/ групповой)	50
Письменные ответы на вопросы	50
Практические задания с элементами творческого характера	50
Итого	150

При наличии блокирующих элементов до промежуточной аттестации указывается порядок проведения пересдач по каждому из таких элементов.

6.3. Оценка по дисциплине выставляется, исходя из следующих критериев:

Оценка	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
<i>Отлично</i>	127,5	150,0
<i>Хорошо</i>	97,5	127,0
<i>Удовлетворительно</i>	60,0	97,0
<i>Неудовлетворительно</i>	0,0	59,5

Примечание: в случае, если магистрант за триместр набирает менее 20% баллов от максимального количества по дисциплине, то уже на промежуточном контроле (и далее на пересдачах) действует следующее правило сдачи: «магистрант может получить только оценку «Удовлетворительно», и только если получит за промежуточный контроль, включающий весь материал дисциплины, не менее, чем 85% от баллов за промежуточный контроль».

6.4. Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения:

Кейс «Уволить!»

Внешняя ситуация

Рынок энергетического судового машиностроения за 2 десятилетия после распада СССР сильно видоизменился. Его основные особенности на сегодняшний день следующие.

1. Период 90-ых и начала 00-ых характеризовался резким снижением количества заказов со стороны государства. Других заказчиков на этом рынке пока не возникло.
2. Вследствие распада СССР были разорваны многочисленные кооперационные связи между предприятиями отрасли, которые теперь оказались в разных странах. Предприятиям пришлось искать новых партнеров, в некоторых случаях переходить на продукцию более низкого качества.
3. Из-за отсутствия заказов и какого бы то ни было иного финансирования предприятия отрасли пришли в упадок. Это характеризуется следующими признаками:
 - Недоинвестирование в основные средства. Изношенный парк оборудования и ветхость сооружений и инженерных сетей.
 - Устаревшие технологии.
 - Потеря компетенций персонала.
4. Упадок в области технического образования привел к дефициту квалифицированных кадров.

В последние несколько лет рынок В2G начал оживать, появились заказы для судостроительной отрасли. Их недостаточно для стабильной работы всех предприятий отрасли. Идет борьба за заказы, как на коммерческом уровне, так и на политическом. Некоторые предприятия – разработчики старых изделий, сохранившие документацию и костяк конструкторской школы, остаются в выигрышном положении.

Внутренняя ситуация на предприятии.

Ситуация на предприятии является типичной для отрасли, т.е. ветхие основные фонды, частые поломки оборудования, недостаток компетенций персонала, устаревшие технологии. Предприятие в недавнем времени получило большие государственные заказы. Ситуация перевернулась: теперь сложности с их выполнением. Помимо вышеперечисленных общеотраслевых проблем, ситуация усугубляется следующим.

За годы рецессии сильно сократилась численность персонала, а те, кто остался, обладают минимальной результативностью (как в силу квалификации, так и в силу возраста). При этом процессы обработки и передачи информации изменились минимально, т.е. они остались (описанные либо существующие в виде традиций, установившихся практик) теми же, что и во времена СССР. При минимальном количестве заказов эта ситуация всех устраивала, но при появившемся объеме работы факт сократившейся численности и снизившейся результативности персонала не позволяет добиваться результата, действуя в соответствии со старыми бизнес-процессами.

Предприятие занимается выпуском энергетических установок для гражданского и военно-морского флота. Основной цех, в котором происходит механическая обработка и сборка изделий, имеет свое планово-диспетчерское бюро (ПДБ). Функция ПДБ – планирование и подготовка производства, в частности, выпуск т.н. маршрутных карт (МК). Маршрутная карта – основной документ, в котором коротко обозначен весь путь (маршрут) детали от станка к станку. МК создаются на основании другого документа – т.н. технологического процесса (ТП), который выпускает отдельная служба завода, именуемая Отделом главного технолога (ОГТ). ПДБ цеха получает из ОГТ техпроцесс на каждую деталь, формирует на его основе маршрутную карту, и выдает оба документа в производство – а именно производственному мастеру. Мастер передает эти документы рабочему для выполнения операций над деталью, затем – следующему рабочему на другой станок и т.д. согласно МК. Ответственность за сохранность ТП перед ОГТ несет начальник ПДБ. Ответственность за сохранность ТП и МК перед ПДБ несет мастер цеха. В последние недели участились случаи пропажи ТП в цехе. ОГТ выдает их в ПДБ, а ПДБ – мастеру, но потом ТП теряются. Мастер говорит, что их теряют рабочие. Однако ОГТ требует ТП с начальника ПДБ. Тот объясняет, что он не при чем, ТП утерян в цехе. Попытки потребовать ТП у мастера разбиваются о его доводы, что он передал ТП рабочему, тот – следующему, в итоге отследить, кто потерял ТП, не представляется возможным. Тем временем возникает переписка по электронной почте, в которой начальник ОГТ требует у начальника ПДБ возвращения ТП. Тот отказывается от ответственности за потерю ТП, возлагая ответственность на мастера и подкрепляя свою позицию предложением изменить процесс таким образом, чтобы каждый рабочий самостоятельно забирал и возвращал ТП в ОГТ, против чего начальник ОГТ возражает. При этом при переписке ставится в копию Главный технолог. В какой-то момент он начинает объяснять начальнику ПДБ, что если взял ТП, то его надо вернуть. Тот повторно возражает, применяя выражения, не соответствующие нормам делового общения, при этом ставя в копию Первого заместителя директора. Такая переписка продолжается в объеме 8-10 сообщений, после чего наблюдающий ее Первый заместитель директора пересылает ее Заместителю директора по персоналу с резолюцией: «Увольте начальника ПДБ».

Кейсовое задание. Проанализируйте ситуацию и ответьте на вопросы:

1. Каковы причины, которые привели к данной ситуации?
2. Почему Первый заместитель директора решил уволить начальника ПДБ?
3. Какие плюсы и какие минусы в этом решении?
4. Что можно было сделать, чтобы избежать такого решения?
5. Какие действия вы бы предприняли для того, чтобы уменьшить риск возникновения таких ситуаций в будущем?

Дневник самонаблюдения

Что я сейчас чувствую?

Время	Эмоция, чувство	Что делаю, контекст (предельно конкретно)

Практические задания с элементами творческого характера

Посмотреть художественный фильм «Игра в имитацию», 2014, режиссер Мортен Тильдум. Проанализировать 3 эпизода на Ваш выбор (длительность эпизода – не менее 1,5 мин.), в которых четко прослеживаются диалоги между двумя и более людьми. Структура анализа и представления результатов:

Время эпизода (от – до)	Имена участников эпизода	Наблюдаемые элементы эмпатического контакта с указанием имен	Наблюдаемые элементы отсутствия эмпатического контакта с указанием имен

2. Найти 3 видеофрагмента (художественные, публицистика, политика; один из видеофрагментов должен быть с «выключенным» визуальным каналом – телефон, мессенджер и т.п.) с участием не менее 2-ух взаимодействующих человек и оценить ЭИ участников по Вашей авторской шкале с аргументацией оценки.

3. Найти групповой чат, в участии которого принимают не менее 15 чел. и количество комментариев в котором не менее 50 шт. Проанализировать его по следующей схеме:

Название, контекст чата	
Часть 1. Скриншот чата	Повестка, цель, доминирующий эмоциональный фон, его интенсивность (1 минимум – 10 максимум)
Часть 2. Скриншот чата	Повестка, цель, доминирующий эмоциональный фон, его интенсивность (1 минимум – 10 максимум). Если повестка и цель поменялись, указать с какого комментария и почему.
Часть 3. Скриншот чата	Повестка, цель, доминирующий эмоциональный фон, его интенсивность (1 минимум – 10 максимум). Если повестка и цель поменялись, указать с какого комментария и почему.
Часть 4. Скриншот чата	Повестка, цель, доминирующий эмоциональный фон, его интенсивность (1 минимум – 10 максимум). Если повестка и цель поменялись, указать с какого комментария и почему.
Часть 5. Скриншот чата	Повестка, цель, доминирующий эмоциональный фон, его интенсивность (1 минимум – 10 максимум). Если повестка и цель поменялись, указать с какого комментария и почему.
Обобщение	Зачем был чат, как менялся и почему, чем завершился.

Практическое задание.

Просмотреть заданные видеофрагменты

Какие эмоции героев другие герои меняют на какие с помощью чего?

Схема наблюдения

1. Абдильманов С., Борисов Д., Кибкало Д. «Бизнес как игра»
2. Альтшуллер Г., Верткин И. «Как стать гением: жизненная стратегия творческой личности»
3. Годфруа Ж. Что такое психология. В 2 т. М., 1992.
4. Дженн Граннеман «Секретная жизнь интровертов». М., 2018
5. Дэниел Гоулман Эмоциональный интеллект Почему он может значить больше, чем IQ
6. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. «Психология бизнеса». М., 1998
7. Кириллов И. «Стресс-серфинг». М., 2017;
8. Красностанова М.В. «Психологические аспекты внедрения инноваций в работу современных организаций». М., 2019
9. Лурия А.Р. Лекции по общей психологии. М., 1970
10. Михай Чиксентмихайи Психология оптимального переживания
11. Нэнси Мак-Вильямс «Психоаналитическая диагностика». М., 2017
12. Психология Учебник под редакцией Б.А. Сосновского, М. 2008
13. Шабанов С. Алешина А. «Эмоциональный интеллект. Российская практика». М., 2014.

Дополнительная литература:

1. Фрейд З. «Введение в психоанализ». М., 2017 (переиздание, дата написания – 1915).
2. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. М., 1997.
3. Юнг К. Г. «Психологические типы»

7.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

Windows 7 и выше: Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint)

7.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

<http://www.consultant.ru/Online/>

8.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при необходимости)

8.5. Описание материально-технической базы

- мультимедийная аудитория с проектором и компьютером для проведения занятий;
- портал экономического факультета МГУ (www.on.econ.msu.ru);
- доступ студента в институциональную подписку факультета;
- наличие доски для письма маркером, флипчарта с блокнотами и маркерами к нему.

8. **Язык преподавания:** русский
9. **Преподаватель (преподаватели):** Красностанова М.В., доц., доц.
10. **Автор (авторы) программы:** Красностанова М.В., доц., доц.