

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

Институт управления
Дирекция «Высшая школа управления»
Центр отраслевого менеджмента

УТВЕРЖДАЮ
Директор Института управления
М.В. Хайруллина
«07» июля 2026 года

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации**

«Психология управления. Интенсив»

Москва, 2026

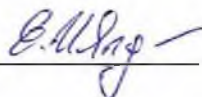
Разработчик:

к.псих.н., доцент кафедры маркетинга
и бренд-менеджмента факультета маркетинга
Институт управления РАНХиГС

 Н. Минаева

Руководитель программы:

Заместитель директора Центра отраслевого
менеджмента Институт управления РАНХиГС

 Е.И. Ялдышова

**Руководитель
структурного подразделения:**

Директор дирекции
«Высшая школа управления»
Института управления РАНХиГС

 М.В. Леонова

Программа повышения квалификации рассмотрена на заседании Ученого совета Института управления и рекомендована к реализации, протокол № 13 от «7» июля 2026г.

Выписка из протокола № 13
заседания Ученого совета Института управления
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»

от 07 июля 2026 года

По пункту 6 повестки дня

СЛУШАЛИ: директора дирекции «Высшая школа управления» Института управления Леонову М.В. о рекомендации к утверждению и реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Психология управления. Интенсив», реализуемой дирекцией «Высшая школа управления».

Указанная программа прошла проверку и согласование специалистами учебно-методического направления Института управления.

ПОСТАНОВИЛИ: по итогам открытого голосования («за» единогласно) рекомендовать к утверждению и реализации дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Психология управления. Интенсив», реализуемую дирекцией «Высшая школа управления».

Председатель Ученого совета
директор Института управления

М.В. Хайруллина

И.о. ученого секретаря

И.В. Гунина

СОДЕРЖАНИЕ

1.	ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ	4
1.1	Цель и задачи реализации программы	4
1.2	Нормативные правовые акты	4
1.3.	Планируемые результаты обучения.....	5
1.4.	Категория слушателей.....	8
1.5	Формы и технологии обучения	8
1.6	Период обучения, срок освоения и режим занятий	8
1.7	Документ о квалификации.....	8
2.	СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	9
2.1.	Календарный учебный график	9
2.2.	Учебный план	10
2.3.	Содержание программы по темам	13
3.	ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.....	16
3.1.	Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы..	16
3.2.	Учебно-методическое и информационное обеспечение программы	16
4.	ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ	20
5.	ИНДИКАТОРЫ СФОРМИРОВАННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА ПРОГРАММЫ	24

Приложение 1. Кадровая справка

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1 Цель и задачи реализации программы

Целью реализации программы повышения квалификации является приобретение слушателем прикладных знаний, навыков и умений, способствующих эффективному руководству организацией, трудовым коллективом, командой с учетом психологических особенностей ее членов.

Виды профессиональной деятельности выпускника по программе «Психология управления. Интенсив»:

- управление деятельностью организации или структурным подразделением организации;
- руководство работниками организации, координация деятельности структурных подразделений организации;
- формирование эффективных команд и управление ими.

Задачи реализации программы

1. Изучение теоретико-методологических основ психологии управления - знакомство с различными концепциями, с основными понятиями, закономерностями психологии управления.

2. Изучение основных социально-психологических проблем управления и путей их решения.

3. Ознакомление с методами изучения важных социально – психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем средствами психологии управления.

4. Изучение основ психологии руководителя.

5. Приобретение теоретических и практических навыков участия в конфликте.

Программа повышения квалификации направлена на получение компетенций, необходимых для повышения эффективности управленческой деятельности – управление персоналом организации с учетом знаний психологических особенностей управленческой деятельности.

1.2 Нормативные правовые акты

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Приказ Минобрнауки России от 24.03.2025 N 266 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам"

3. «Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов» (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ-1/05вн).

4. Постановление Правительства РФ от 11 октября 2023 г. № 1678 "Об утверждении Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ.

5. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) (Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 970).

6. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» (Приказ Минтруда России от 09.03.2022, № 109н, код 07.003).

7. Профессиональный стандарт «Консультант в области управления персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 апреля 2022 г. № 197н

8. Профессиональный стандарт «Психолог в социальной сфере», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2023 г. № 716н

9. Приказ РАНХиГС от 19 апреля 2019 г. № 02-461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию» (с изменениями и дополнениями).

10. Приказ РАНХиГС от 02 декабря 2025 года №02-02669/001 «Об утверждении порядка разработки и утверждения в РАНХиГС дополнительных профессиональных программ - программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки».

11. Приказ РАНХиГС «Об утверждении Правил приема на обучение по дополнительным профессиональным программам в Академию» №02-00010/001 от 13 января 2026 года.

12. Приказ РАНХиГС «Об утверждении Положения об итоговой аттестации слушателей дополнительных профессиональных программ в Академии» №02-00009/001 от 13 января 2026 года.

13. Приказ РАНХиГС от 22 сентября 2017 года №01-6230 «Об утверждении Положения о применении в Академии электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

14. Приказ РАНХиГС от 20 апреля 2026 года №02-00742/001 «Об утверждении порядка реализации дополнительных профессиональных программ в Академии»

1.3. Планируемые результаты обучения

Выпускник по программе повышения квалификации «Психология управления. Интенсив», в соответствии с задачами профессиональной деятельности и целями программы должен обладать следующими основными компетенциями:

Таблица 1

**Перечень профессиональных компетенций в рамках имеющейся
квалификации и профессиональных компетенций, планируемых к освоению
(результаты обучения)**

Виды деятельности	Общепрофессиональные/профессиональные компетенции (ОПК, ПК) или трудовые функции (ПСК и СК)	Практический опыт	Знания	Умения
-------------------	---	-------------------	--------	--------

Деятельность по формированию корпоративной социальной политики ¹	ПСК-1. Реализация корпоративной социальной политики.	Навыки анализа, контент-анализа, делового общения, подготовки предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики, документационного сопровождения социальной политики в отношении персонала.	Порядка и методов разработки планов и программ социального развития организации, систем, методов и форм стимулирования персонала, социально-психологических основ, содержания, уровней, типов, структуры корпоративной культуры, методов формирования и поддержания корпоративной культуры, способов диагностики и программы внедрения. Внутрикorporативных коммуникаций, способов влияния на эффективность внутренних коммуникаций, методов проведения социологических исследований, изучения общественного мнения, основных метрик и аналитических срезов в области корпоративной социальной политики, технологий, методов и методик проведения анализа и систематизации документов и информации.	Определять целевые группы персонала для разработки социальных программ, доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций, выбирать критерии и определять уровни удовлетворенности персонала, проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ, проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой, анализировать правила, порядки, процедуры корпоративной социальной политики.
Консультирование организации по функциональной области управления персоналом ²	ПСК-2. Реализация консультационного проекта в области корпоративной социальной политики	Владения техниками делового общения, методикой разрешения конфликтных и сложных межличностных ситуаций.	Цели, содержания, технологий консультирования в области корпоративной социальной политики и корпоративной культуры, технологий бизнес-коммуникаций и техник делового общения, критериев оценки эффективности	Осуществлять сбор, систематизацию, оценку и представление информации в соответствии с целями консультирования в области корпоративной политики и культуры, оценивать эффективность корпоративной

¹ - Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 марта 2022 г. № 109н, обобщенная трудовая функция F, код F/02.6.

² - Профессиональный стандарт «Консультант в области управления персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 апреля 2022 г. № 197н., обобщенная трудовая функция В, код В/06.6.

			корпоративной социальной политики и корпоративной культуры, основ конфликтологии, стратегий поведения в конфликте, методов разрешения конфликтов.	социальной политики и корпоративной культуры для целей стратегического планирования, осуществлять деловые коммуникации и взаимодействие с должностными лицами организации, диагностировать конфликтные и сложные межличностные ситуации в организации.
Деятельность по социально-психологическому сопровождению и психологической помощи отдельным лицам и социальным группам ³	ПСК-3. Оказание психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы, психологическое сопровождение профессиональной деятельности.	Навыки сравнительного анализа, организации психологического исследования, построения индивидуального мотивационного профиля, воздействия на поведение оппонента (ов).	Теоретико-методологических и психометрических основ психологической диагностики, сфер психологического влияния, манипулятивных технологий, механизмов манипулятивного влияния, причин возникновения конфликтов в деловой среде; динамики конфликта, конструктивных и деструктивных сторон конфликта, личностных и поведенческих характеристик участников конфликтного взаимодействия, технологий предупреждения конфликтов.	Оценивать, сравнивать формы, методы и средства психометрических процедур, использовать техники противостояния манипулятивному воздействию, использовать способы предупреждения конфликтов в организации.
УК - универсальные компетенции (формируются и (или) совершенствуются)				
Универсальные компетенции (УК)	УК-1 ⁴ . Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных	— владение методами поиска, сбора и обработки, критического анализа и синтеза информации о состоянии производственной системы. — владение методикой	— методики поиска, сбора и обработки информации и технологиях. — актуальных российских и зарубежных источников информации — метода системного анализа и	— анализировать производственную задачу, выделять её базовые составляющие, осуществлять декомпозицию задачи. — находить и критически анализировать

³ - Профессиональный стандарт «Психолог в социальной сфере», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2023 г. № 716н, обобщенная трудовая функция А, код А/04.6.

⁴ Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)

	задач в области организации производства	системного подхода для решения задач по повышению эффективности процессов.	выявления коренных причин проблем	информацию, необходимую для решения поставленной задачи по улучшению процесса.
--	--	--	-----------------------------------	--

1.4. Категория слушателей

К освоению программы «Психология управления. Интенсив» допускаются лица, имеющие высшее образование.

1.5 Формы и технологии обучения

Программа реализуется в очной форме обучения и очной, с применением электронного обучения (ЭО) и дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

1.6 Период обучения, срок освоения и режим занятий

Период обучения по программе — 6 недель и 6 дней.

Общая трудоемкость программы 164 академических часа: часов контактной работы со слушателем – 76, часов самостоятельной работы - 84, часов промежуточной и итоговой аттестации – 4 часа.

Режим занятий: с понедельника по субботу с 09.00 до 16.00.

1.7 Документ о квалификации

Удостоверение о повышении квалификации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Календарный учебный график

Таблица 2.1

Календарный учебный график по очной форме обучения	
Период обучения – 6 недель и 6 дней	
1-6 недели	6 дней
УЗ/СР/ПА	УЗ/СР/ПА /ИА

УЗ – учебные занятия;

СР — самостоятельная работа;

ПА – промежуточная аттестация;

ИА – итоговая аттестация.

Таблица 2.2

Календарный учебный график по очной форме обучения (с применением электронного обучения (ЭО) и дистанционных образовательных технологий (ДОТ))	
Период обучения – 6 недель и 6 дней	
1-6 недели	6 дней
УЗ ЭО и ДОТ/ СР/ПА	УЗ ЭО и ДОТ / СР/ ИА ДОТ

УЗ ЭО и ДОТ – учебные занятия с применением электронного обучения (ЭО) и дистанционных образовательных технологий (ДОТ);

СР – самостоятельная работа;

ПА ДОТ – промежуточная аттестация с применением дистанционных образовательных технологий;

ИА ДОТ – итоговая аттестация с применением дистанционных образовательных технологий.

2.2. Учебный план

Таблица 3

Очная форма обучения

№п/п	Наименование модуля/дисциплины	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час.	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа (в т.ч. электронное обучение (ЭО), час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час)	Итоговая аттестация (вид /час.)	Код компетенции
			Всего	В том числе					Всего	В том числе								
				Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские/лабораторные) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Индивидуальные и групповые консультации			Лекции/ в интерактивной форме	Практические семинарские/лабораторные) занятия	Контактная самостоятельная работа, час	Индивидуальные и групповые консультации					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	Модуль «Управление персоналом»	74	32	18	14			40								3(Т)/2		ПСК-1 ПСК-2
1.1	Основы кадрового менеджмента и делопроизводства	8	4	2	2			4										
1.2	Подбор персонала и адаптация	12	4	2	2			8										
1.3	Управление эффективностью, обучение и развитие персонала	10	4	2	2			6										
1.4	Оценка персонала	10	4	2	2			6										
1.5	Управление талантами, нематериальная мотивация	8	4	4				4										
1.6	Корпоративная культура организации	8	4	2	2			4										
1.7	Управление исполнителями с различной степенью психологической готовности к выполнению бизнес-задач	8	4	2	2			4										
1.8	Методы сопровождения персонала на разных этапах профессиональной деятельности	8	4	2	2			4										

2	Модуль «Практическая психология в управлении»	88	44	22	22			44										ПСК-3 УК-1
2.1	Введение в практическую психологию	8	4	4				4										
2.2	Психодиагностика для руководителей	24	12	4	8			12										
2.3	Технологии влияния и противостояния манипуляциям	16	8	4	4			8										
2.4	Психология мотивации	16	8	4	4			8										
2.5	Психология лжи	8	4	2	2			4										
2.6	Управление деловыми конфликтами	16	8	4	4			8										
	Итого	162	76	40	36			84								2		
	Итоговая аттестация	2															3(Т)/2	
	Всего	164	76	40	36			84								2	2	

З – зачет, Т – тестирование.

Таблица 3.2

**Очная форма обучения, с применением электронного обучения (ЭО)
и дистанционных образовательных технологий (ДОТ)**

№п/п	Наименование модуля/дисциплины	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час.	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час.					Самостоятельная работа (в т.ч. Электронное обучение (ЭО), час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час)	Итоговая аттестация (вид /час.)	Код компетенции
			Всего	В том числе					Всего	В том числе								
				Лекции/ в интерактивной форме	Практические (семинарские/лабораторные) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Индивидуальные и групповые консультации			Лекции/ в интерактивной форме	Практические (семинарские/лабораторные) занятия	Контактная самостоятельная работа, час	Индивидуальные и групповые консультации					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	Модуль «Управление персоналом»	74							32	18	14			40		3(Т)/2		ПСК-1 ПСК-2
1.1	Основы кадрового менеджмента и делопроизводства	8							4	2	2			4				
1.2	Подбор персонала и адаптация	12							4	2	2			8				

1.3	Управление эффективностью, обучение и развитие персонала	10						4	2	2			6				
1.4	Оценка персонала	10						4	2	2			6				
1.5	Управление талантами, нематериальная мотивация	8						4	4				4				
1.6	Корпоративная культура организации	8						4	2	2			4				
1.7	Управление исполнителями с различной степенью психологической готовности к выполнению бизнес-задач	8						4	2	2			4				
1.8	Методы сопровождения персонала на разных этапах профессиональной деятельности	8						4	2	2			4				
2	Модуль «Практическая психология в управлении»	88						44	22	22			44				ПСК-3 УК-1
2.1	Введение в практическую психологию	8						4	4				4				
2.2	Психодиагностика для руководителей	24						12	4	8			12				
2.3	Технологии влияния и противостояния манипуляциям	16						8	4	4			8				
2.4	Психология мотивации	16						8	4	4			8				
2.5	Психология лжи	8						4	2	2			4				
2.6	Управление деловыми конфликтами	16						8	4	4			8				
	Итого	162						76	40	36			84		2		
	Итоговая аттестация	2														3(Т)/2	
	Всего	164						76	40	36			84		2	2	

З – зачет, Т – тестирование.

2.3. Содержание программы по темам

Таблица 4

Номер темы и ее наименование	Содержание темы
1.1 Основы кадрового менеджмента и делопроизводства	Уровни развития организации: от стартапа до корпорации. Организационная структура компании. Роль и функция менеджера по работе с персоналом в структуре компании. Карта пути сотрудника в компании. Перечень необходимых документов для оформления сотрудника в штат. Необходимый перечень локально-нормативных актов, закрепленный законодательством РФ. Отличия трудового договора от договора гражданско-правового характера. Должностная инструкция как способ защиты работодателя от недобросовестного сотрудника. Специфика работа с ИП, самозанятым, штатным сотрудником.
1.2 Подбор персонала и адаптация	Этапность проведения собеседований. Конверсионная воронка. Расчет стоимости подбора. Ключевые показатели эффективности рекрутинга. Платформы поиска персонала. Зависимость платформы от характеристик кандидата. Автоматизация процесса подбора. Теория поколений: текущее положение дел на рынке труда. Правила проведения собеседований. Основы позиционирования и представления работодателя соискателю. Основные инструменты оценки (подбора) соискателя: проективные методики, интервью по компетенциям, кейс-study, метапрограммы, личностные тесты и опросники, тесты способностей, ассесмент центр, детектор лжи, стресс-интервью. Построение эффективных коммуникаций с соискателем. Предложение о работе. Специфика работы с кадровыми агентствами и фрилансерами. Как «продавать» компанию. Стандартные ошибки и нарушения законодательства при подборе персонала. Испытательный срок: формализация процессов в рамках ТК РФ. Индивидуальный план развития как основной инструмент адаптации сотрудника в компании. Форма сопровождения нового сотрудника: наставничество, менторство и др. Примеры ритуалов и традиций: приветственный набор, знакомство, предметы одежды и иные предметы с корпоративной символикой, приветственное письмо. Формат встреч 1+1.
1.3 Управление эффективностью, обучение и развитие персонала	Понятие компетенции. «Мягкие» и «Твердые» навыки. Управленческие компетенции руководителей различного уровня. Критерии оценки эффективности деятельности. Формы отчетности эффективности деятельности (дашборды, онлайн-таблицы). Обратная связь. Правила формирования материальной мотивации. Управление по целям, ключевые показатели эффективности (KPI). Система сбалансированных показателей. Клиентократия: на примере «ВкусВилл». Гибкая разработка (SCRUM). Цикл обучения сотрудников. Фрилансеры, тренинговые центры, самостоятельное обучение персонала – преимущества и недостатки. Рынок корпоративного образования. Подходы к организации корпоративного обучения. Обзор платформ для организации обучения сотрудников.
1.4 Оценка персонала	Основы методов оценки персонала. Личностные опросники. Центр оценки (ассесмент центр). Оценка 360 градусов. Методика «Тайный покупатель». Аттестация.

1.5 Управление талантами, нематериальная мотивация	Оценка удовлетворенности сотрудников (eNPS). Оценка вовлеченности персонала (Gallup Q12). Кадровый резерв и управление талантами, отличие в подходах. Гигиенические факторы труда. Методология построения работы с талантами. Необходимый перечень факторов и контекстов для успешного запуска проекта по работе с талантами. Работа с талантами на примере кейсов различных компаний.
1.6 Корпоративная культура организации	Ключевые понятия. Подходы к разработке и формализации миссии, ценностей и принципов компании. Психологические аспекты вовлеченности персонала. Атрибуты, традиции, артефакты корпоративной культуры. Внутренние коммуникации – ключевые понятия, каналы взаимодействия, стандарты корпоративного общения, ключевые принципы работы.
1.7 Управление исполнителями с различной степенью психологической готовности к выполнению бизнес-задач	Постановка целей и задач по технике SMART. Оценка готовности исполнителя по отношению к конкретной задаче (мотивационные аспекты и компетентность). Компоненты руководства (директивность и поддержка в управлении исполнением). Гибкость в управлении исполнением, выбор оптимального стиля руководства в соответствии с уровнем готовности подчиненного. Партнерство. Как сделать свои управленческие действия максимально прозрачными, понятными и доступными для исполнителей и подчиненных.
1.8 Методы сопровождения персонала на различных этапах профессиональной деятельности	Определение и разграничение понятий баддинг, наставничество, менторинг, тренинг, коучинг. Обратная связь высокого качества как необходимый навык для любого вида сопровождения. Виды менторинга. Требования к ментору и менти. Структура ментор-сессий (первой, последующих, заключительной). Выстраивание системного сопровождения персонала. Измерение результатов системы сопровождения персонала.
2.1 Введение в практическую психологию	Личность в бизнес-среде. Психологические факторы эффективности управленческой деятельности. Управленческие роли. Руководитель как психолог. Диагностика психических состояний и свойств личности в бизнес-среде.
2.2 Психодиагностика для руководителей	Структура личности. Теории личности и её компоненты. Основные методы психологических исследований и их варианты. Визуальная диагностика.
2.3 Технологии влияния и противостояния манипуляциям	Руководитель и лидер: в чем отличие? Лидер как эффективный коммуникатор. Техники психологического влияния и убеждения.
2.4 Психология мотивации	Управление мотивацией персонала. Особенности диагностики мотивации персонала в российских и западных компаниях. Основные виды мотивации персонала. Нематериальная мотивация. Материальная мотивация. Потребности как основа мотивационного механизма. Мотивация избегания неудач и мотивация достижения успеха. Теория мотивации В.И. Герчикова. 12-факторная модель мотивации Ш. Ричи и П. Мартин. Построение индивидуального мотивационного профиля. Методы диагностики мотивации по С. Ивановой.
2.5 Психология лжи	Типы лжи. Причины лжи. Формы лжи. Практика.

2.6 Управление деловыми конфликтами	Причины возникновения конфликтов в деловой среде. Конструктивные и деструктивные стороны конфликта. Личностные и поведенческие характеристики участников конфликтного взаимодействия. Стратегии поведения в конфликте.
-------------------------------------	--

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы

РАНХиГС располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы, итоговой аттестации слушателей, предусмотренных учебным планом вуза и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый для реализации программы перечень материально-технического обеспечения включает в себя:

- ✓ лекционные аудитории (оснащенные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в интернет);
- ✓ помещения для проведения семинарских и практических занятий (оборудованные учебной мебелью);
- ✓ компьютерные классы с персональными компьютерами.

Программное обеспечение: лицензионные системные программы - операционные системы (Windows, Acrobat Reader, иные), обеспечивающие взаимодействие всех других программ с оборудованием и взаимодействие пользователя персонального компьютера с программами. Универсальные офисные прикладные программы и средства ИКТ, например, программа подготовки презентаций, использование интернета, электронной почты, использование автоматизированных поисковых систем интернета.

Структура информационно-образовательной среды включает:

- образовательный w-портал (сайт) Академии;
- базы данных электронных информационных ресурсов;
- корпоративную сеть Академии.

W-портал (сайт) обеспечивает через интернет:

- доступ к электронным информационным и образовательным ресурсам Академии;
- доступ к нормативным и организационно-методическим документам, регламентирующим образовательный процесс в Академии;
- систему электронной почтовой пересылки письменных работ слушателей;
- взаимодействие слушателей с преподавателями, организаторами образовательного процесса и администрацией Академии.

Организация учебного процесса по программе основана на технологиях, позволяющих повысить эффективность получаемого образования.

Слушатели программы на период обучения обеспечиваются раздаточными материалами (учебно-методическими пособиями, информационными и справочными материалами) по тематике занятий, раздаточными материалами на бесплатной, безвозмездной основе.

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Все слушатели обеспечиваются учебно-методическими пособиями и рекомендациями в печатном или электронном виде. Каждый слушатель обеспечивается доступом к электронно-библиотечной системе сети РАНХиГС при Президенте РФ.

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы слушателей с литературой и нормативными документами.

В рамках самостоятельной работы слушатели готовят и разбирают вопросы по теме

занятий и осуществляют подготовку к зачету. Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет дополнительных часов к аудиторной работе самостоятельной работы слушателей. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем. К самостоятельному виду работы относится работа в библиотеках, в электронных поисковых системах и т.п. по сбору материалов.

Темы (вопросы) для самостоятельного изучения

Таблица 5

Наименование дисциплины	Темы (вопросы), выносимые на самостоятельное изучение	Количество часов
1.1 Основы кадрового менеджмента и делопроизводства	Уровни развития организации: от стартапа до корпорации. Организационная структура компании. Роль и функция менеджера по работе с персоналом в структуре компании. Карта пути сотрудника в	4
1.2 Подбор персонала и адаптация	Теория поколений: от альфа до бэби-бумеров, текущее положение дел на рынке труда. Правила проведения собеседований (допрос или продажа). Основные инструменты оценки (подбора) соискателя: •проективные методики •интервью по компетенциям •кейс- study •метопрограммы	8
1.3 Управление эффективностью, обучение и развитие	Цикл обучения сотрудников. Понятие компетенции. «Мягкие» и «Твердые» навыки. Управленческие компетенции руководителей различного уровня. Ключевые показатели эффективности. Клиентократия.	6
1.4 1.4 Оценка персонала	Оценка 360 градусов. Методика «Тайный покупатель». Аттестация.	6
1.5 Управление талантами, нематериальная мотивация	Оценка удовлетворенности сотрудников (eNPS). Оценка вовлеченности персонала (Gallup Q12). Гигиенические факторы труда.	4
1.6 Корпоративная культура организации	Ключевые понятия. Подходы к разработке и формализации миссии, ценностей и принципов компании.	4
1.7 Управление исполнителями с различной степенью психологической готовности к	Постановка целей и задач по технике SMART. Оценка готовности исполнителя по отношению к конкретной задаче (мотивационные аспекты и компетентность).	4

1.8 Методы сопровождения персонала на различных этапах профессиональной деятельности	Влияние индивидуально-психологических особенностей руководителя на эффективность его управленческой деятельности. История возникновения концепции вертикального развития лидеров (Р. Киган, С. Кук-Гройтер), сравнение с аналогичными подходами и теориями.	4
2.1 Введение в практическую психологию	Значение эмоционального интеллекта для руководителей и методы его развития. Технологии конструктивного психологического влияния в управленческой деятельности.	4
2.2 Психодиагностика для руководителей	Управление в условиях кризиса. Правила эффективной групповой работы на совещаниях.	12
2.3 Технологии влияния и противостояния манипуляциям	Системы мотивации персонала в наиболее успешных компаниях. Принципы ненасильственного общения в конфликтном взаимодействии.	8
2.4 Психология мотивации	Технологии эффективной обратной связи в деятельности руководителя. Методы бережливого управления проектами.	8
2.5 Психология лжи	Ключевые факторы сохранения здоровья и профессионального долголетия руководителя.	4
2.6 Управление деловыми конфликтами	Профилактика профессионального выгорания руководителя.	8
Итого		84

Примерные задания для практических занятий:

1. Проведите диагностику уровня развития лидерских компетенций по модели вертикального развития лидерства (Р. Киган, С. Кук-Гройтер) у сотрудников вашей компании (организации, отдела). Проанализируйте результаты и подготовьте рекомендации по их практическому использованию в управленческой деятельности.
2. Проведите диагностику структуры и особенностей своего эмоционального интеллекта (по модели, представленной на лекции). Проведите анализ результатов и составьте план по развитию эмоционального интеллекта (что нужно развивать, с помощью каких методик и т.д.).
3. На примере своей компании (организации, отдела) опишите конкретную проблемную ситуацию манипулятивного воздействия и предложите методы, приемы и алгоритмы, которые позволяют перевести задачу в конструктивное взаимодействие.
4. Проведите диагностику типов трудовой мотивации по 12-факторной модели Ричи и Мартин, проанализируйте результаты и составьте план по изменению системы мотивации (KPI) ваших подчиненных.

5. С помощью теста Томаса-Килмана определите особенности стратегии поведения в конфликте ваших подчиненных, проанализируйте результаты и составьте план беседы с наиболее конфликтными сотрудниками
6. Опишите кейс, в котором вам удалось применить навыки конструктивного разрешения конфликтов в управленческой деятельности.
7. Проведите диагностику основных дисфункций в вашей команде (по модели П. Ленсиони) и выработайте рекомендации по их устранению.

Нормативно-правовые документы:

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
2. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.07.2025).
3. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 24.06.2025).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025).

Основная литература:

1. Управление жизненным циклом компании: как организации растут, развиваются и умирают и что с этим делать/ И.К. Адизес — Москва: Издательство Альпина Паблишер, 2024 — 514с.
2. Кандидат. Новичок. Сотрудник: Комплексная типология метапрограмм в управлении/ С.В. Иванова — Москва: Издательство Альпина Паблишер, 2024 — 185с.
3. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560532>.
4. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час/С.В. Иванова — 15-е изд. — Москва: Издательство Альпина Паблишер, 2022 — 313с.
5. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.]; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 661 с.

Дополнительная литература:

6. Акимов, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 364 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18847-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583379>.
7. Малышев К. Б. Психология управления: учебное пособие / К. Б. Малышев, О. А. Малышева, А. Н. Баламут. - Москва; Вологда: Инфра-Инженерия, 2022. - 160 с. - ISBN 978-5-9729-0910-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1902207>
8. Управление персоналом: учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева; под ред. И.Б. Дураковой. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 570 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1939110>

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.megabook.ru/business/> - экономический словарь
2. <http://www.garant.ru/> - Гарант
3. <http://www.ecsocman.edu.ru/> - Федеральный образовательный портал – Экономика, Социология, Менеджмент

4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Промежуточная аттестация проводится в форме тестирования по теоретическим и практическим аспектам.

Список примерных тестовых заданий к промежуточной аттестации:

1. Согласно управленческой решётке Блейка и Моутона, стиль «команда» (9.9)

означает:

- А) высокий фокус на производстве, низкий на людях
- Б) низкий фокус и на производстве, и на людях
- В) баланс между заботой о людях и результатах
- Г) ориентация только на отношения в коллективе

2. Какой стиль лидерства по теории Херси-Бланшара лучше применять для сотрудников с высокой компетентностью и высокой мотивацией?

- А) директивный
- Б) наставнический
- В) поддерживающий
- Г) делегирующий

3. Феномен, когда группа принимает более рискованные решения, чем отдельные её члены, называется:

- А) групповая поляризация
- Б) эффект социальной фасилитации
- В) эффект ореола
- Г) конформизм

4. Что из перечисленного является примером конструктивного конфликта в организации?

- А) спор о распределении премии между коллегами
- Б) обсуждение разных подходов к проекту, ведущее к лучшему решению
- В) личная неприязнь между руководителем и подчинённым
- Г) саботаж из-за обиды на начальника

5. Теория мотивации Маслоу относится к:

- А) процессуальным теориям
- Б) содержательным теориям
- В) когнитивным теориям
- Г) поведенческим теориям

6. Эффект, когда ожидания руководителя влияют на поведение подчинённого и итоговые результаты, называется:

- А) эффект Даннинга-Крюгера
- Б) эффект Пигмалиона
- В) эффект Зейгарник
- Г) эффект плацебо

7. В модели принятия решений Врума-Йеттона ключевым критерием выбора стиля (автократический, консультативный, групповой) является:

- А) стаж работы руководителя
- Б) важность качества решения и необходимость поддержки подчинённых
- В) размер бюджета проекта
- Г) возраст сотрудников

8. Какой из следующих факторов в двухфакторной теории Герцберга относится к мотиваторам (а не к гигиеническим факторам)?

- А) зарплата
- Б) условия труда

В) признание и достижения

Г) политика компании

9. Ролевой конфликт возникает, когда:

А) сотрудник не успевает выполнить все задачи в срок

Б) требования к одной и той же роли противоречат друг другу или конфликтуют с личными ценностями

В) руководитель критикует сотрудника при коллегах

Г) в отделе высокая текучесть кадров

10. Какой приём снижает эффект группового мышления?

А) поощрение единодушия и консенсуса

Б) назначение «адвоката дьявола» для критики предложений

В) ограничение времени на обсуждение

Г) исключение «слабых» аргументов

Итоговая аттестация проводится в форме итогового зачета в виде тестирования. Итоговый тест включает в себя 22 вопроса. Для успешного прохождения теста необходимо набрать не менее 13 правильных ответов, что составляет 60 % от общего количества тестовых заданий.

**Список примерных тестовых заданий к итоговой аттестации:
(необходимо выбрать один ответ)**

1. Особенность проведения глубинного интервью состоит в том, что:

а) интервьюер подробно расспрашивает кандидата на вакансию о его опыте работы;

б) применяются специальные тесты для диагностики психологических особенностей кандидата на вакансию;

в) применяется специальная техника постановки вопросов.

2. Какой из видов отбора персонала позволяет максимально оценить кандидата сразу по нескольким компетенциям - наличие презентационных навыков, стрессоустойчивость, умение работать в команде, лидерские качества?

а) структурированное интервью;

б) центр оценки (ассесмент-центр);

в) стрессовое интервью.

3. В каком из видов интервью (собеседований) на вакансии в организацию применяется метод решения кейсов?

а) неструктурированное;

б) ситуационное;

в) биографическое.

4. Какой из видов мотивации является нежелательным при отборе кандидатов на руководящие должности?

а) мотивация достижения;

б) мотивация успеха;

в) мотивация избегания;

г) мотивация на власть.

5. Меняется ли трудовая мотивация человека на протяжении его жизни?

а) да, меняется;

б) нет, не меняется.

6. В поддержке и одобрении руководителя в большей степени нуждаются работники:

а) с внутренней референцией (интернальным локусом контроля);

б) с внешней референцией (экстернальным локусом контроля).

7. При каком типе мотивации (по В. Герчикову) работник заинтересован в основном в материальном вознаграждении?

а) профессиональная;

- б) инструментальная;
 - в) хозяйская;
 - г) патриотическая;
 - д) люмпенизированная.
8. Какой тип мотивации (по В. Герчикову) относится к избежательному типу?
- а) профессиональная;
 - б) инструментальная;
 - в) хозяйская;
 - г) патриотическая;
 - д) люмпенизированная.
9. Какой фактор мотивации (по Ш. Ричи и П. Мартин) должен быть ярко выраженным при подборе персонала в сфере продаж (front-office)?
- а) структурирование;
 - б) социальные контакты;
 - в) власть и влияние.
10. Какой фактор мотивации (по Ш. Ричи и П. Мартин) должен быть ярко выраженным при подборе персонала в сфере продаж (back-office)?
- а) структурирование;
 - б) креативность;
 - в) власть и влияние.
11. Какой из методов оценки персонала позволяет оценить персонал с разных сторон и по разным критериям?
- а) аттестация;
 - б) оценочное интервью;
 - в) метод «360 градусов».
12. Может ли сотрудник в оценке «360 градусов» оценивать себя сам?
- а) да, может;
 - б) нет, не может.
13. Обязательно ли при проведении оценки по методу «360 градусов» сотрудники должны хорошо знать друг друга?
- а) да, обязательно;
 - б) нет, необязательно.
14. Какая компетенция не является значимой при проведении оценки рядовых работников?
- а) исполнительность;
 - б) умение делегировать полномочия;
 - в) профессионализм.
15. Тип ISTJ – это:
- а) сенсорно-этический экстраверт;
 - б) этико-интуитивный экстраверт;
 - в) логико-сенсорный рациональный интроверт.
16. Какие 4 психические функции выделял К.Г. Юнг?
- а) мышление;
 - б) чувство;
 - в) эмоции;
 - г) ощущение;
 - д) интуиция.
17. К какому карьерному якорю тяготеют работники со следующими характеристиками: «Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других - это не их призвание, они - предприниматели по духу, и цель их карьеры - создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании - собственный бизнес»:
- а) служение;

б) стабильность места жительства;

в) предпринимательство;

г) стабильность работы.

18. Какой тип социальной направленности по К. Хорни является наиболее конфликтным?

а) движение к людям;

б) движение от людей;

в) движение против людей.

19. К какому типу акцентуации характера можно отнести данный тип: «Приподнятое настроение сочетается с жадой деятельности, повышенной словоохотливостью, тенденцией постоянно отклоняться от темы разговора. Характеризуется большой подвижностью, общительностью, выраженностью невербальных компонентов общения. Везде вносят много шума, стремятся к лидерству. Имеют высокий жизненный тонус, хороший аппетит и здоровый сон»?

а) дистимный тип;

б) педантичный тип;

в) гипертимный тип.

20. Какой из позиций (родитель, взрослый, дитя) по Э. Берну характерна данная модель поведения: «Уверенность в правоте моральных требований, способность к авторитетному тону, к покровительству и защите слабого, догматизм, сознание превосходства»?

а) взрослый;

б) родитель;

в) дитя.

21. Какой из стратегий поведения в конфликте по К. Томасу характерна данная модель поведения: «Направленность на личные интересы низкая, а оценка интересов соперника высокая. Человек, принимающий стратегию ..., жертвует личными интересами в пользу интересов соперника»?

а) принуждение (борьба, соперничество);

б) уход;

в) уступка;

г) компромисс;

д) сотрудничество.

22. К какому защитному механизму личности можно отнести следующий механизм: «Приписывание человеком кому-то или чему-то собственных мыслей, чувств, мотивов, черт характера и т.п. позволяет человеку считать собственные неприемлемые чувства, желания, мотивы, идеи и пр. чужими, и, как следствие, не чувствовать за них ответственности»:

а) регрессия;

б) сублимация;

в) рационализация;

г) проекция.

Балльно-рейтинговая система оценки знаний слушателей на итоговой аттестации в форме зачета:

Таблица 6

Баллы, %	Оценка
60-100	Зачет
Менее 60	Не зачет

5. ИНДИКАТОРЫ СФОРМИРОВАННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА ПРОГРАММЫ

В результате освоения программы у слушателя сформированы компетенции:

Таблица 7

Компетенция (код, содержание)	Индикатор
ПСК-1. Реализация корпоративной социальной политики.	Порядка и методов разработки планов и программ социального развития организации, систем, методов и форм стимулирования персонала, социально-психологических основ, содержания, уровней, типов, структуры корпоративной культуры, методов формирования и поддержания корпоративной культуры, способов диагностики и программы внедрения. Внутрикorporативных коммуникаций, способов влияния на эффективность внутренних коммуникаций, методов проведения социологических исследований, изучения общественного мнения, основных метрик и аналитических срезов в области корпоративной социальной политики, технологий, методов и методик проведения анализа и систематизации документов и информации. Определять целевые группы персонала для разработки социальных программ, доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций, выбирать критерии и определять уровни удовлетворенности персонала, проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ, проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой, анализировать правила, порядки, процедуры корпоративной социальной политики. Навыки анализа, контент-анализа, делового общения, подготовки предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики, документационного сопровождения социальной политики в отношении персонала.
ПСК-2. Реализация консультационного проекта в области кадрового делопроизводства и применения трудового законодательства.	Цели, содержания, технологий консультирования в области корпоративной социальной политики и корпоративной культуры, технологий бизнес-коммуникаций и техник делового общения, критериев оценки эффективности корпоративной социальной политики и корпоративной культуры, основ конфликтологии, стратегий поведения в конфликте, методов разрешения конфликтов. Осуществлять сбор, систематизацию, оценку и представление информации в соответствии с целями консультирования в области корпоративной политики и культуры, оценивать эффективность корпоративной социальной политики и корпоративной культуры для целей стратегического планирования, осуществлять деловые коммуникации и взаимодействие с должностными лицами организации, диагностировать конфликтные и сложные межличностные ситуации в организации. Владения техниками делового общения, методикой разрешения конфликтных и сложных межличностных ситуаций.

ПСК-3. Оказание психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы, психологическое сопровождение профессиональной деятельности.	Теоретико-методологических и психометрических основ психологической диагностики, сфер психологического влияния, манипулятивных технологий, механизмов манипулятивного влияния, причин возникновения конфликтов в деловой среде; динамики конфликта, конструктивных и деструктивных сторон конфликта, личностных и поведенческих характеристик участников конфликтного взаимодействия, технологий предупреждения конфликтов. Оценивать, сравнивать формы, методы и средства психометрических процедур, использовать техники противостояния манипулятивному воздействию, использовать способы предупреждения конфликтов в организации. Навыки сравнительного анализа, организации психологического исследования, построения индивидуального мотивационного профиля, воздействия на поведение оппонента (ов).
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Знает базовые принципы сбора, отбора и обобщения информации в целях проведения и построения логических и математических моделей поставленных задач. Умеет выделять данные, которые необходимо собирать для построения логических и математических моделей поставленных задач, проводить их первичную обработку Имеет практический опыт поиска источников информации по заданной теме

С В Е Д Е Н И Я

о преподавательском составе и ведущих специалистах (кадровая справка)

Реализация программы обеспечивается преподавательским составом РАНХиГС, а также высококвалифицированными специалистами из числа руководителей и ведущих специалистов государственных органов, учреждений и иных организаций (включая индивидуальных предпринимателей и самозанятых граждан), в том числе иностранных (далее – ведущие специалисты), а также преподавателями ведущих российских и иностранных образовательных организаций.

Ф.И.О. преподавателя/ведущего специалиста	Квалификация по диплому о высшем или среднем профессиональном образовании	Дополнительн/ая/ые квалификаци/я/и	Ученая степень, ученое (почетное) звание	Стаж работы в области профессиональн ой деятельности / по дополнительной квалификации	Наименование преподаваемой дисциплины / темы (модуля), практики / стажировки (при наличии) и данной программе
1	2	3	5	6	9
Салахетдинов Эльдар Рашидович	ГОУ ВПО «Московский государственный социальный университет Министерства труда и социального развития Российской Федерации», квалификация -бакалавр психологии по направлению «Психология»	Профессиональная переподготовка, Институт профессионального кадровика, 2016 г., сертификат ICA, Международная академия коучинга, 2011 г., сертифицированный ассессор, сертификат, программа «Разработка и проведение центров оценки (AC/DC), SHL RUSSIA, 2008 г.	к.психол.н.	20	1.1. Основы кадрового менеджмента и делопроизводства, 1.2. Подбор персонала и адаптация, 1.3. Управление эффективностью, обучение и развитие персонала, 1.4. Оценка персонала, 1.5. Управление талантами, нематериальная мотивация, 1.6. Корпоративная культура организации, 1.7. Управление исполнителями с различной степенью психологической готовности к выполнению бизнес-задач,

					1.8. Методы сопровождения персонала на различных этапах профессиональной деятельности
Минаева Наталия	Московский городской педагогический университет, квалификация - психолог, преподаватель психологии специальность – психология.	-	к.психол.н. доцент	29	2.1. Введение в практическую психологию 2.3. Технологии влияния и противостояния манипуляциям 2.4. Психология мотивации
Паскаренко Елена Борисовна	УГПУ «Ульяновский Государственный Педагогический Университет», преподаватель психологии Московский Институт Психоанализа. Магистратура «Семейное консультирование и психотерапия». Магистр психологии.	Профессиональная переподготовка НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Москва, Экзистенциально-гуманистическая терапия	-	25	2.5. Психология лжи
Гребенников Алексей Борисович	Белгородский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации. Квалификация: юрист, преподаватель психологии, специальность: юриспруденция.	Профессиональная переподготовка на право ведения профессиональной деятельности в сфере практической психологии, 2001 г.	к.психол.н.	27	2.2. Психодиагностика для руководителей 2.6. Управление деловыми конфликтами