

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования\_  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Тренинг эффективного экономического поведения

---

Уровень высшего образования  
Магистратура

---

Направление подготовки / специальность  
37.04.01 - Психология

---

Направленность образовательной программы  
Организационная психология

---

Форма обучения  
очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.17 Тренинг эффективного экономического поведения относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИУК-1.1: Знает принципы и методы изучения проблемной ситуации, постановки задач и их решения на основе системного подхода, общих правил логического анализа и аргументации. ИУК-1.2: Умеет описывать проблемную ситуацию, рассматривать различные варианты решения задачи, обосновывать свою точку зрения по проблемным вопросам. ИУК-1.3: Владеет приёмами логического мышления и аргументированного обоснования своего мнения по проблемной ситуации и по ее решению.	ИУК-1.1: Знать: 1) сущность и значение методов анализа проблем в экономике организации; 2) принципы системного подхода; Уметь: 1) применять методы анализа проблем в экономике организации; 2) аргументировать выбор управленческих решений с учетом особенностей экономики организации; Владеть: 1) способами анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода; 2) методами обоснования решений экономических проблем с точки зрения эффективности  ИУК-1.2: знает методики решения проблем и технологии аргументации  ИУК-1.3: умеет строить цепочки логических взаимосвязей	Дискуссионное обсуждение	Зачёт: Кейс-задание
ДПК-9.3: Способен выполнять	ИДПК-9.3.1: Знает теоретические основы,	ИДПК-9.3.1: Знать:	Дискуссия	Зачёт:

психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации и, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств	принципы и методы обучения и развития персонала, психологического консультирования работников. ИДПК-9.3.2: Умеет создавать и адаптировать программы обучения и развития персонала, психологические тренинги и просветительские мероприятия, разрабатывать психологические рекомендации по формированию профессионально важных качеств у работников. ИДПК-9.3.3: Владеет методами и средствами обучения и развития персонала.	1) способы и методы организации работу по развитию персонала; Уметь: 1) проводить стратегическое и тактическое планирование экономической деятельности организации; 2) оценивать научными методами вклад человеческого капитала в экономические показатели организации; Владеть: способами анализа эффективности процессов организации и деятельности персонала  ИДПК-9.3.2: знает современные образовательные технологии  ИДПК-9.3.3: умеет составить программу обучения исходя из потребностей		Круглый стол
---	--	---	--	--------------

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>очная</b>
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>0</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>36</b>
- КСР	<b>1</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>71</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b> <b>Зачёт</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора торные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1. Теоретические аспекты эффективного экономического поведения (ЭЭП)	12	0	4	4	8
Тема 2. Методологические основания организации тренингов по эффективному экономическому поведению (ЭЭП)	10	0	4	4	6
Тема 3. Тренинг эффективного потребительского поведения	16	0	8	8	8
Тема 4. Тренинг эффективного монетарного поведения	16	0	8	8	8
Тема 5. Тренинг эффективного поведения в инновационно-предпринимательской деятельности	10	0	2	2	8
Тема 6. Особенности принятия решений в условиях риска и неопределённости	10	0	2	2	8
Тема 7. Тренинг эффективного экономического поведения в конфликтных ситуациях	14	0	4	4	10
Тема 8. Тренинг эффективного экономического поведения в кризисных ситуациях	19	0	4	4	15
Аттестация	0				
КСР	1				1
Итого	108	0	36	37	71

### Содержание разделов и тем дисциплины

#### Тема 1. Теоретические аспекты эффективного экономического поведения (ЭЭП)

Понятие экономического поведения. Составляющие экономического поведения. Взаимосвязь дисциплины с теорией поведенческой экономики. Понятие эффективного и неэффективного экономического поведения. Критерии эффективности. Сущность паттернов экономического поведения в зависимости от психотипов личности

#### Тема 2. Методологические основания организации тренингов по эффективному экономическому поведению (ЭЭП)

Методологические принципы проведения исследований в ТЭП. Когнитивные компоненты экономического поведения (принятие экономического решения, психологические затраты экономического решения). Аффективные компоненты экономического поведения. Мотивационно-волевые компоненты экономического поведения (экономические мотивы, волевые компоненты экономического поведения).

Формы компонентов экономического поведения (ЭП). Предпринимательское, производственное, трудовое и управленческое ЭП. Особенности монетарного, потребительского, кредитного, страхового, сберегательного и инвестиционного ЭП. Прочие виды ЭП.

Цели изучения и разработки моделей ЭП. Принятие решений по выбору того или иного типа ЭП.

Сравнение моделей ЭП по уровню затрат и результатов.

#### Тема 3. Тренинг эффективного потребительского поведения

Потребитель в рыночной системе. Формы власти рынка над человеком. Личность и потребительский выбор.

Факторы потребительского выбора. Типичные эффекты потребительского поведения. Модели избирательного поведения потребителя. Терапевтические функции мира вещей. Шоппинг как нерациональная модель ЭПП.

Теория перспектив Д. Канемана и А. Тверски. И ее использование в тренинге. Эффект чрезмерного оптимизма и самоуверенности потребителя. Эффект относительности и демонстративности потребительского поведения. Иррациональность человеческого поведения при использовании электронных карт.

Тема 4. Тренинг эффективного монетарного поведения

Особенности отношения к деньгам у разных социальных групп. Денежные типы личности. Проблема богатства и бедности. Личностные характеристики бедных. Психологические причины бедности. Проблемы психологии богатства.

Стратификация людей по отношению к величине оплаты труда и трате денег. Деньги как мерило отношений между людьми. Влияние денег на формирование личности. Модели трудового ЭП. Стимулы увеличения заработка.

Проблема хранения и накопления денег. Сберегательная и инвестиционная модели ЭП. Кредитное и страховое ЭП

Тема 5. Тренинг эффективного поведения в инновационно-предпринимательской деятельности

Предпосылки эффективного поведения в инновационно-предпринимательской деятельности.

Психологические проблемы рационального поведения в инновационно-предпринимательской деятельности. «Образ» инноватора. «Образ» предпринимателя. Автопортрет и портрет инноватора и предпринимателя. Предприниматель и менеджер. Предприниматель и специалист.

Эффективное маркетинговое поведение. Тренинг продаж. Модели ЭЭП при управлении бизнесом.

Тема 6. Особенности принятия решений в условиях риска и неопределённости

Основные положения современной теории риск-менеджмента. Актуальность исследований рисков ЭП.

Типы потребителей по отношению к риску (рискоутейнеры, рисконейтралы, рискофобы). Критерии «максимин», «минимакс».

Управление экономическим поведением людей при помощи страхов. Причины и функции страхов.

Активаторы и индикаторы страхов. Виды локальных страхов. Формы принуждения к хозяйственной деятельности посредством страхов (внеэкономическое принуждение, экономическое принуждение, технологическое принуждение, идеологическое принуждение).

Тема 7. Тренинг эффективного экономического поведения в конфликтных ситуациях

Суть конфликта и виды экономических конфликтов, особенности поведения людей в конфликтных ситуациях. Обзор типовых моделей поведения в условиях конфликта. Проблема выбора оптимальной модели поведения в конфликтных ситуациях.

Тема 8. Тренинг эффективного экономического поведения в кризисных ситуациях

Суть кризиса и психологические особенности поведения людей в кризисных ситуациях. Обзор типовых моделей поведения в условиях кризиса. Проблема выбора оптимальной модели поведения в кризис.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Тренинг эффективного экономического поведения, .

## **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

### **5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

#### **5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение) для оценки сформированности компетенции УК-1:**

##### **Ситуация Бизнес требует перемен**

Екатерина Светикова работала в одной крупной проектной компании, которая находилась в фешенебельном офисном здании в Центре Москвы. Компания регулярно получала крупные заказы и выигрывала тендеры. У каждого сотрудника было удобное рабочее место, оборудованное по последнему слову техники. Кругом была изумительная чистота, даже картины висели на стенах. Правда, зарплата сотрудников была невысокая. Но на новом месте работы Екатерине предложили зарплату в два раза больше, и она согласилась перейти. Первое, что бросилось в глаза, офис и кабинеты сотрудников напоминали помойку. Кругом валялись пластиковые бутылки из-под воды, оберточная бумага, фантики, на рабочих столах и подоконниках месяцами собирала пыль грязная посуда. Здание не ремонтировалось лет двадцать. Люди, вроде бы, по возрасту те же самые, профиль бизнеса схожий, только было ощущение, что Екатерина попала в другой мир. Зарплата здесь была в среднем у всех сотрудников выше, чем в предыдущей организации. Перед Светиковой как HR-директором была поставлена задача по изменению уже существующей стратегии компании по управлению персоналом. Компания существовала за счет инвестиций от управляющей компании, сама не зарабатывала, на самоокупаемость так и не вышла за три года. Управляющая компания была не довольна такими результатами.

Основную причину неудач руководство видело в неправильной работе с персоналом, и поставило перед Екатериной задачу разработать план изменений, необходимых для улучшения качества и эффективности работы персонала. Проанализировав ситуацию, она поняла, что проблема лежит не в профессиональной плоскости. Все сотрудники достаточно компетентные и образованные люди.

*Что бы вы посоветовали Екатерине? Как правильно сформулировать проблему?*

##### **Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	активность, структурирование проблем, предложение разумных идей
не зачтено	незнание принципов системного подхода

#### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3:**

## Несправедливое увольнение

В компании «Вольный ветер», специализирующейся на производстве ветряных мельниц для сельской местности, решили создать новую проектную группу, которая будет заниматься инновационными разработками. Найти кадры для проекта поручили директору по персоналу Татьяне Шпилькиной. Та взялась за дело с большим энтузиазмом, и через три месяца штат был укомплектован молодыми талантливыми выпускниками местного технического вуза, который Татьяна сама окончила несколько лет назад. Через полгода подразделение стало функционировать на полную мощность, и появились первые довольно впечатляющие результаты.

Компания вышла на новый уровень, и это не осталось незамеченным. Владелец и по совместительству директору стали поступать предложения о продаже фирмы. Будучи человеком пенсионного возраста, он недолго сопротивлялся. Через год компания перешла в руки новых владельцев. А еще через два месяца они решили упразднить должность HR-менеджера и предложили Татьяне либо перейти на должность уборщицы, либо уволиться по собственному желанию. Естественно, Шпилькина выбрала второе. Однако без работы Татьяне не пришлось долго сидеть. Вскоре к ней обратился директор конкурентного предприятия и предложил перейти работать к нему на должность директора по персоналу. А следом за Татьяной перешли практически все сотрудники с ее прежней работы. Оставшись без ценных кадров, компания «Вольный ветер» не долго продержалась на плаву и спустя некоторое время прекратила свое существование.

*Какую ошибку допустил новый директор, и как можно было ее исправить?*

*Как можно поддерживать творческое начало и инновационное развитие в компании?*

## Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссия)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	обоснование собственного мнения по вопросу, умение аргументации
не зачтено	растерянность и неумение предложить консультационные услуги по проблеме

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка	Уровень подготовки
--------	--------------------



<b>зачтено</b>	<b>превосходно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворительно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

#### 5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-1

##### Несправедливое увольнение

В компании «Вольный ветер», специализирующейся на производстве ветряных мельниц для сельской местности, решили создать новую проектную группу, которая будет заниматься инновационными разработками. Найти кадры для проекта поручили директору по персоналу Татьяне Шпилькиной. Та взялась за дело с большим энтузиазмом, и через три месяца штат был укомплектован молодыми талантливыми выпускниками местного технического вуза, который Татьяна сама окончила несколько лет назад. Через полгода подразделение стало функционировать на полную мощность, и появились первые довольно впечатляющие результаты.

Компания вышла на новый уровень, и это не осталось незамеченным. Владельцу и по совместительству директору стали поступать предложения о продаже фирмы. Будучи человеком пенсионного возраста, он недолго сопротивлялся. Через год компания перешла в руки новых владельцев. А еще через два месяца они решили упразднить должность HR-менеджера и предложили Татьяне либо

перейти на должность уборщицы, либо уволиться по собственному желанию. Естественно, Шпилькина выбрала второе. Однако без работы Татьяне не пришлось долго сидеть. Вскоре к ней обратился директор конкурентного предприятия и предложил перейти работать к нему на должность директора по персоналу. А следом за Татьяной перешли практически все сотрудники с ее прежней работы. Оставшись без ценных кадров, компания «Вольный ветер» не долго продержалась на плаву и спустя некоторое время прекратила свое существование.

*Какую ошибку допустил новый директор, и как можно было ее исправить?*

*Как можно поддерживать творческое начало и инновационное развитие в компании?*

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	обоснованное решение проблемной ситуации
не зачтено	отсутствие предложений по решению проблемной ситуации

#### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Круглый стол) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3**

Какая ситуация НЕ соответствует модели, учитывающей психологическую и социальную составляющую принятия решений?

- а) Елизавета выбирает для себя кредитную карту с самым прикольным дизайном.
  - б) Екатерина покупает несколько новых платьев в кредит по кредитной карте, чтобы поднять себе настроение.
  - в) Евдокия тратит часть денег, отложенных на покупку ноутбука, на концерт известной группы.
  - г) Елена погашает задолженность по кредитной карте за 3 дня до окончания льготного периода.
- Какие из данных утверждений характеризуют ключевые положения поведенческой экономики?

Какие из данных утверждений характеризуют ключевые положения поведенческой экономики? а) Поведенческая экономика стремится описать поведение реального человека.

- б) Индивид в процессе принятия решения всегда стремится собрать как можно больше полезной информации.
- в) Ошибки, совершаемые индивидами, носят систематический характер.

г) Поведенческие ошибки определенным образом «искажают» решения большинства людей. д) Поведенческая экономика находит применение исключительно в области маркетинга

1. С точки зрения поведенческой экономики рациональность — это... (выберите наиболее полный и правильный ответ):

а) Способность человека принимать правильные решения.

б) Способность человека принимать решения в своих интересах.

в) Способность человека принимать решения, не ущемляющие интересов других людей. г) Способность человека принимать правильные решения в своих интересах.

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Круглый стол)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	активность и отстаивание своей позиции, способность разрабатывать тренинги
не зачтено	пассивный характер участия, неумение сформулировать предмет консультации и тренинга

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

Основная литература:

1. Бэддели М. Поведенческая экономика : монография / Бэддели М. - Москва : Дело, 2022. - 208 с. - ISBN 978-5-85006-405-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=869879&idb=0>.

2. Лукичёв П. М. Поведенческая экономика : учебное пособие для вузов / Лукичёв П. М. - Санкт-Петербург : БГТУ "Военмех" им. Д.Ф. Устинова, 2022. - 61 с. - Книга из коллекции БГТУ "Военмех" им. Д.Ф. Устинова - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=888338&idb=0>.

3. Фрицлер А. В. Персональные (личные) финансы : учебник / А. В. Фрицлер, Е. А. Тарханова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 148 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-16795-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=871072&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Фрицлер Анжелика Викторовна. Персональные (личные) финансы : Учебное пособие для вузов / Фрицлер А. В., Тарханова Е. А. - Москва : Юрайт, 2021. - 127 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14664-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=766532&idb=0>.

2. Слепов Владимир Александрович. Персональные финансы : Учебник / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1. - Москва : Издательство "Магистр", 2022. - 240 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9776-0498-7. - ISBN 978-5-16-107440-4. - ISBN 978-5-16-014943-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=832465&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Нижегородский инновационный бизнес-инкубатор "Clever"  
<http://bi-clever.ru/>
2. Информационно-правовой портал «Гарант»  
<http://garant.ru>
3. Официальный сайт Правительства России  
<http://government.ru/>
4. Официальный сайт бизнес-инкубатора МГУ им. М.В. Ломоносова  
<http://www.inmsu.ru/ru/>
5. Официальный сайт бизнес-инкубатора "InCube" Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ  
<http://www.ranepa.ru/kto-ya-2/student-bakalavriata/studencheskaya-zhizn-v-akademii/biznes-inkubator>

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 37.04.01 - Психология.

Автор(ы): Ромашова Ирина Борисовна, доктор экономических наук, профессор.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.