

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 Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Организационная психология

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

37.03.02 - Конфликтология

Направленность образовательной программы

Социальная конфликтология

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.20 Организационная психология относится к обязательной части 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-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1: Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними УК-2.2: Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта УК-2.3: Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм	УК-2.1: 1) парадигмы и подходы организационной психологии, модели организации и организационно-управленческой деятельности 2) основные методы исследования и практической деятельности в организационной психологии УК-2.2: Уметь: 1) применять методы организация исследования и сбора информации в области психологии организационно-управленческой деятельности 2) анализировать и обобщать результаты исследований в области организационной психологии УК-2.3: Владеть: 1) методами исследования и практической деятельности в организационной психологии 2) методами анализа и обобщения актуальных проблем организационной психологии	Дискуссионное обсуждение	Экзамен: Тест
ОПК-7: Способен выполнять свои	ОПК-7.1: Анализирует границы своей	ОПК-7.1: Знать:	Кейс-задача	Экзамен:

профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры	компетентности с учетом этических норм и правил при выполнении профессиональной деятельности ОПК-7.2: Демонстрирует навыки дифференцированного анализа организационных политик и процедур управления	1)теории организаций и организационных структур 2)механизмы функционирования и развития организаций 2)внутриорганизационные процессы и феномены: причины, проявления, способы управления ОПК-7.2: Уметь: 1)диагностировать, анализировать и корректировать внутриорганизационные процессы и состояния 2) осуществлять психологическое обеспечение профессиональной деятельности персонала организации 3) способствовать созданию условий профессионального развития и оптимизации управленческо-организационной деятельности		Тест
--	---	---	--	------

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	2
самостоятельная работа	6
Промежуточная аттестация	36
	экзамен

3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование и краткое содержание 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. Организационная психология как научная дисциплина.	9	4	4	8	1
Тема 2. Теории организации	13	6	6	12	1
Тема 3. Организация как социально-психологический феномен	13	6	6	12	1
Тема 4. Проблема руководства и лидерства в организации	9	4	4	8	1
Тема 5. Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация. Отбор, адаптация и карьера персонала	13	6	6	12	1
Тема 6. Организационная культура и развитие организации.	13	6	6	12	1
Аттестация	36				
КСР	2				2
Итого	108	32	32	66	6

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "не используется" (отсутствует).
- открытый онлайн-курс МООС "не используется" (отсутствует).

Иные учебно-методические материалы: По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы в виде подготовки к дискуссии на семинарском занятии. На семинарском занятии обсуждаются вопросы истории развития, актуальных проблем, теоретических и практических задач организационной психологии. По вопросам обсуждения студентами самостоятельно изучается и конспектируется литература, рекомендуемая преподавателем, формируются представления о предметной области организационной психологии, теоретических подходах изучения организации, функциях и направлениях работы организационных психологов. Также предусмотрено решение кейс-задач, направленных на формирование умений и навыков решения нестандартных профессиональных задач в работе с персоналом организаций.

На всех этапах выполнения самостоятельной работы преподаватель оказывает методическую консультативную помощь.

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-2

Вопросы для обсуждения

1. Определите вклад в формирование организационной психологии таких исследователей, как Ф.Тэйлор, Г.Эмерсон, Э. Мейо, Д. Мак-Грегора
2. В чем суть системы научного управления Ф. Тейлора?
3. Считаете ли вы эффективными принципы организации труда Г. Эмерсона?
4. Какие открытия сделал Э. Мейо в ходе своих экспериментов? Какие его идеи используются в современной практике управления организацией?
5. На какие принципы организации производства опираются японские психологи и менеджеры?
6. Проанализируйте основные условия и этапы развития организационной психологии в России.
7. Каковы актуальные проблемы исследования и задачи отечественной организационной психологии в настоящее время?

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний и умений в объеме, превышающем программу подготовки
отлично	Уровень знаний и умений в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
очень хорошо	Уровень знаний и умений в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок
хорошо	Уровень знаний и умений в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний и умений. Допущено много негрубых ошибки
неудовлетворительно	Уровень знаний и умений ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки
плохо	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний и умений вследствие отказа обучающегося от ответа

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции ОПК-7

Решение кейса

Один из сотрудников говорит руководителю: «Что же касается снижения моих результатов работы, о котором Вы мне сейчас говорили, то Вы всегда чем-то в отношении меня недовольны. К чему же мне тогда стараться?»

Сформулируйте ответ руководителя подчиненному с позиции партнерского общения. Какие действия необходимо предпринять руководителю в дальнейшем, чтобы мотивировать

сотрудника? Какие организационные вознаграждения вы могли бы предложить для повышения уровня индивидуальной мотивации работников?

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задача)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Продemonстрированы все основные навыки и умения, использован творческий подход к решению задач
отлично	Продemonстрированы умения и навыки при решении задач без ошибок и недочетов
очень хорошо	Продemonстрированы базовые навыки и умения при решении задач без ошибок и недочетов.
хорошо	Продemonстрированы базовые навыки и умения при решении задач с некоторыми недочетами
удовлетворительно	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами
неудовлетворительно	При решении задач не продemonстрированы базовые умения и навыки. Имели место грубые ошибки.
плохо	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор 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	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

					ошибок		
<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	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы 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 некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	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
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	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»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Тест

Экзамен

Критерии оценивания (Тест - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Продemonстрированы знания, умения, владения по соответствующей компетенции на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Продemonстрированы знания, умения, владения по соответствующей компетенции на уровне, предусмотренном программой
очень хорошо	Продemonстрированы знания, умения, владения по соответствующей компетенции на уровне, предусмотренном программой, с несущественными недочетами
хорошо	Продemonстрированы знания, умения, владения по соответствующей компетенции на уровне, предусмотренном программой, с 1-2 ошибками
удовлетворительно	Продemonстрирован минимальный уровень знаний, умений, владений по соответствующей компетенции, допущены существенные ошибки
неудовлетворительно	Не продemonстрированы знания, умения, владения на определенном программой базовом уровне, допущено большое количество существенных ошибок
плохо	Не продemonстрированы знания, умения, владения на определенном программой базовом уровне в связи с отсутствием ответа обучающегося

Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции УК-2
(Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений)

Вопросы к экзамену

1. Организационная психология, ее предмет, задачи, актуальные проблемы
2. Основные функции и направления работы психолога в организации
3. История возникновения и развития зарубежной организационной психологии. Концептуальные подходы в зарубежной организационной психологии: американская классическая школа (Ф.У. Тейлор, Г.Эмерсон и др.), американская социально-психологическая школа (Э. Мейо, Д. Мак-Грегор и др.), японская школа.
4. История развития отечественной организационной психологии
5. Понятие, функции и социально-психологические характеристики организации

6. Структура организации. Модели разделения труда в организации: функциональная, «продуктовая», матричная
7. Организационные изменения в условиях глобализации
8. Факторы и показатели эффективности деятельности организации
9. Трудовые группы в организации. Понятие и структура первичной трудовой группы
10. Динамика первичной трудовой группы: групповые процессы, состояния и эффекты
11. Сплоченность и продуктивность первичной трудовой группы
12. Психологическая совместимость членов группы

Тестовые задания

1. Эта структура организации основана на разделении труда и необходимости согласования, координации реальных действий всех участников совместной деятельности (выберите один правильный ответ)

- А) социально-демографическая
- Б) формальная
- В) профессиональная
- Г) функциональная

2. Американская социально-психологическая школа представлена теориями (выберите все правильные ответы (один или несколько))

- А) Ф.Херцберга
- Б) Г.Эмерсона
- В) Д.Мак Грегора
- Г) Ф.У. Тейлора
- Д) Э. Мейо

3. При анализе социально-психологических явлений в организациях психологи оперируют следующими понятиями (выберите все правильные ответы (один или несколько))

- А) организация
- Б) конфликтность
- В) корпоративная этика
- Г) отношение к труду
- Д) психоанализ
- Е) личность работника

4. Работающий с организацией психолог может занимать одну из двух позиций. Сопоставьте эти позиции и их характеристики

1. Психолог-консультант и исследователь
2. Практический психолог в организации

- А) предполагает возможность нейтрального подхода к решению многих задач, особенно кадровых
- Б) доскональное знание организационной и кадровой ситуации и возможность профилактики конфликтов

5. Выберите объективные и субъективные показатели эффективности организации (поставьте цифры напротив варианта ответа, если объективные – 1, субъективные – 2)

- А) трудовая и общественная активность сотрудников
- Б) производительность
- В) удовлетворенность трудом

- Г) сплоченность
- Д) результативность
- Е) рентабельность

Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-7
(Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры)

Вопросы к экзамену

1. Социальная фасилитация, ингибция и социальное иждивенчество и их проявления в деятельности трудовой группы
2. Стадии формирования первичной трудовой группы
3. Команды в организации: формирование, развитие и функционирование
4. Принятие решений в группах. Способы управления процессом принятия групповых решений: дискуссия, «мозговой штурм», метод Дельфи, синектика
5. Положительные и негативные эффекты групповых решений
6. Коммуникации в организациях: понятие, виды и основные характеристики
7. Коммуникационные барьеры и их преодоление
8. Лидерство и руководство в организации. Функции и структура деятельности руководителя
9. Классификация стилей управления в организации
10. Психологические аспекты принятия управленческого решения
11. Профессионализм руководителя и его формирование
12. Понятие, структура и функции организационной культуры
13. Классификации типов организационной культуры
14. Формирование организационной культуры и ее изменения
15. Понятие и факторы социально-психологического климата в организации
16. Управление конфликтами в организациях
17. Моббинг в организациях: причины и профилактика
18. Социализация сотрудников в организации: механизмы, этапы, результаты
19. Соответствие индивидуально-психологических особенностей личности сотрудника и его организационной роли
20. Адаптация сотрудников в организации. Роль наставничества в адаптации новых сотрудников
21. Профессиональный отбор: критерии, процедура и психодиагностика
22. Психологические аспекты индивидуальной профессиональной карьеры: виды и стадии карьеры
23. Карьерные ориентации. Факторы, способствующие карьерному успеху
24. Мотивация трудовой деятельности. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Мотивация и результативность деятельности
25. Удовлетворенность трудом у сотрудников и факторы, ее обуславливающие
26. Профессиональный стресс сотрудников и его последствия: выгорание и профессионально-личностные деформации. Профилактика профессионального стресса
27. Организационное развитие, изменения и нововведения
28. Барьеры организационных изменений и способы их преодоления

Типовые тестовые задания

1. Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата в организации (выберите все правильные ответы (один или несколько))

- А) сотрудники проявляют отрицательное отношение к более близкому общению друг с другом
- Б) неудачи организации не находят эмоционального отклика у ее членов
- В) Успехи и неудачи одного не вызывают явной реакции остальных членов группы
- Г) успехи или неудачи отдельных сотрудников вызывают участие всех членов организации
- Д) неудачи отдельных сотрудников вызывают участие всех членов организации

2. Наиболее известная типология межличностных конфликтов на производстве принадлежит Н.В. Гришиной. Сопоставьте основные типы таких конфликтов и соответствующие примеры

1. Конфликты, вызванные факторами, препятствующими достижению людьми личных целей трудовой деятельности
2. Конфликты, обусловленные несоответствием поведения партнеров по работе нормам и ценностям, принятым в коллективе
3. Конфликты, возникающие как реакция на препятствия к достижению основных целей деятельности
 - А) деловые споры по поводу производственного задания, недостатков в организации труда
 - Б) конфликты по поводу заработной платы, премий, отпусков
 - В) несовпадение у членов коллектива ожиданий относительно поведения людей, занимающих определенные служебные позиции

3. Расположите последовательно основные этапы внедрения инноваций (пронумеруйте в правильном порядке)

- Внедрение нововведения
- Инициация нововведения
- Промышленная эксплуатация нововведения
- Принятие решения о необходимости внедрения нововведения определенного типа
- Разработка нововведения
- Подготовка объекта к нововведению

4. Расставьте в правильной последовательности стадии профессионального становления личности: (пронумеруйте в правильном порядке)

- Профессиональная адаптация
- Оптация
- Первичная профессионализация
- Профессиональное образование
- Мастерство
- Вторичная профессионализация

5. Установите соответствие между факторами профессионального стресса и их содержанием

1. стрессоры, которые связаны с условиями и содержанием труда
 2. стрессоры, связанные с выполнением роли сотрудниками организации
 3. стрессоры, связанные с организационным взаимодействием и психологическим климатом
- А) отсутствие или недостаток обратной связи, неучастие в принятии решений, ограничение свободы поведения
 - Б) сверхурочная работа, дефицит времени, необходимость принимать большое количество решений, регламентация труда, опасность для здоровья риск
 - В) недостаток ясности в обязанностях, полномочиях, ожиданиях коллег, конфликт между интересами компаниями и ценностями сотрудника, неудовлетворенность профессиональным и личностным ростом

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

Основная литература:

1. Организационная психология : Учебник; Учебник / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, факультет психологии; Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики". - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 429 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-006052-1. - ISBN 978-5-16-101731-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837067&idb=0>.
2. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 246 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07752-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839699&idb=0>.
3. Свенцицкий А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. - Москва : Юрайт, 2022. - 504 с. - (Бакалавр. Академический курс). - URL: <https://urait.ru/bcode/508109> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-9916-3232-4 : 1529.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=819470&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Бакирова Гузэль Хафазовна. Психология развития и мотивации персонала : Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Психология", "Менеджмент организации", "Управление персоналом"; Учебное пособие / Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 439 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-01605-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593176&idb=0>.
2. Карпов А. В. Психология менеджмента : учебник / А. В. Карпов. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 481 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-10026-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840438&idb=0>.

3. Мкртычян Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум / Г. А. Мкртычян. - Москва : Юрайт, 2023. - 237 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-8789-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844479&idb=0>.

4. Организационная психология : учебник и практикум / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 509 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07328-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844931&idb=0>.

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

- <http://psyjournals.ru/> - Портал психологических изданий. Издатель: Московский государственный психолого-педагогический университет.
- <http://www.psystudy.com/> - Официальный сайт мультидисциплинарного научного психологического интернет-журнала "Психологические исследования".
- <http://www.psy-gazeta.ru/> - «Психологическая газета» – профессиональное периодическое интернет-издание для психологов.
- <http://www.voppsy.ru/frame25.htm> - «Вопросы психологии». Полнотекстовая электронная библиотека журнала за 20 лет (1980–1999)
- <https://cyberleninka.ru/> - Научная открытая электронная библиотека
- <http://diss.rsl.ru/> - Электронная библиотека диссертаций РГБ. Текстовые доступы к авторефератам и диссертациям.
- <http://elibrary.ru/> - научная электронная библиотека

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

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 37.03.02 - Конфликтология.

Автор(ы): Шабанова Татьяна Леонидовна, кандидат психологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.