

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 Учёного совета  
ННГУ  
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ**

**В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ**

---

Уровень высшего образования  
**магистратура**

---

Направление подготовки  
**37.04.01 Психология**

---

Направленность образовательной программы  
**Магистерская программа «Организационная психология»**

---

Форма обучения  
**очная, очно-заочная**

---

Нижний Новгород  
2021

# 1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ<sup>1</sup>

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 «Психологические технологии в развитии организации» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы «Организационная психология» 37.04.01 Психология<sup>2</sup>.

## 2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (КОМПЕТЕНЦИЯМИ И ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции) <sup>3</sup>	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства <sup>4</sup>
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора) <sup>5</sup>	Результаты обучения по дисциплине <sup>6</sup>	
<b>ПК-9.2</b> Способен осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности	ИПК-9.2.1. Знает основные концепции и методы психологического обеспечения профессиональной деятельности, принципы и правила её организации.	Знать: а) основные виды психологических услуг; б) принципы организации деятельности психолога; в) актуальные проблемы и потребности развития организации в условиях глобализации; г) критерии эффективности труда и стандарты	Вопросы к зачету, тест, самостоятельная работа

<sup>1</sup> По новым шаблонам не пишутся в РПД цели и задачи дисциплины, но они остаются в аннотациях дисциплин.

<sup>2</sup> Пишется в соответствии с учебным планом одна из четырёх формулировок:

1) Дисциплина Б1.О.00 «...» относится к обязательной части основной образовательной программы «XXX» 37.04.01 Психология.

2) Б1.В.00. «...» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы «XXX» 37.04.01 Психология.

3) Б1.В.ДВ.00.00 «...» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, основной образовательной программы «XXX» 37.04.01 Психология.

4) ФТД.00 «...» относится к факультативам основной образовательной программы XXX» 37.04.01 Психология.

<sup>3</sup> Компетенции указываются в соответствии с учебным планом. Формулировка компетенции пишется в соответствии с Общей характеристикой основной образовательной программы.

<sup>4</sup> Оценочные средства, прописанные по каждой компетенции, должны быть представлены в Фонде оценочных средств.

<sup>5</sup> Формулировка индикаторов компетенции пишется в соответствии с Общей характеристикой основной образовательной программы.

<sup>6</sup> Результаты обучения по дисциплине пишутся преподавателем самостоятельно в соответствии с индикаторами и содержанием дисциплины.

		профессиональной деятельности при оказании психологических услуг.	
	ИПК-9.2.2. Умеет осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности.	Уметь: применять психологические знания для решения проблем, возникающих в профессиональной практике консультанта по персоналу (организационного психолога), организовывать профессиональную деятельность, направленную на оказание психологических услуг;	Вопросы к зачету, тест, самостоятельная работа
	ИПК-9.2.3. Владеет опытом организации психологического обеспечения профессиональной деятельности.	Владеть технологиями: аналитического обоснования психологических процедур в развитии организации в соответствии с современными психологическими концепциями и опытом организации деятельности психолога по оказанию психологических услуг.	Вопросы к зачету, тест, самостоятельная работа
<b>ПК- 9.3</b> Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств	ИПК-9.3.1. Знает теоретические основы, принципы и методы обучения и развития персонала, психологического консультирования работников.	Знать: а) правовые и организационные условия профессиональной деятельности психолога; основы принятия решений управленческих задач, в том числе по отбору и подбору персонала организации с учётом организационно-правовых основ профессиональной деятельности. б) ключевые управленческие проблемы, которые	Вопросы к зачету, тест, самостоятельная работа

		имеют место в практике организации работы психолога в различных компаниях; в) управленческие и социально-психологические методы и технологии организации деятельности психологов организации	
	ИПК-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. .	Уметь: применять на практике методы и технологии организацией деятельности психолога, совокупность методов формирования кадрового состава организации, в том числе процедуры приёма и увольнения кадров.	Вопросы к зачету, тест, самостоятельная работа
	ИПК-9.3.3. Владеет методами и средствами обучения и развития персонала.	Владеть технологиями: а) решения проблем при организации деятельности психолога; б) опытом управления коллективом при осуществлении психологической деятельности; в) навыками решения задач по организации профессиональной деятельности, в том числе навыками оценки поведения человека в процессе отборочного интервью.	Вопросы к зачету, тест, самостоятельная работа

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Данные в таблицу вносятся из учебного плана

	<b>Очная форма обучения</b>	<b>Очно-заочная форма обучения</b>
Общая трудоемкость	2 ЗЕТ <sup>8</sup>	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):	32	24
- занятия лекционного типа	16	16
- занятия семинарского типа (практические занятия) <sup>9</sup>	16	8
самостоятельная работа	39	47
КСРИФ <sup>10</sup>	1	1
Промежуточная аттестация	зачет	зачет

### 3.2. Содержание дисциплины

#### Очная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
<b>Тема 1.</b> Психологические технологии: традиционные и современные подходы.	<b>9</b>	2	2	4	5
<b>Тема 2.</b> Технологии современного рекрутмента.	<b>9</b>	2	2	4	5
<b>Тема 3.</b> Эффективное интервью: процессуальные особенности интервью найма и увольнения.	<b>12</b>	4	4	4	8
<b>Тема 4.</b> Техники получения информации в процессе собеседования.	<b>12</b>	4	4	4	8
<b>Тема 5.</b> Психологические основания формирования имиджа организации.	<b>12</b>	2	2	4	8
<b>Тема 6.</b> Базовые модели имиджа организации.	<b>9</b>	2	2	4	5
<b>ИТОГО</b>	<b>72</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>39</b>

<sup>8</sup> ЗЕТ – зачетные единицы трудоёмкости

<sup>9</sup> В скобках пишется форма занятий семинарского типа (практические занятия, или лабораторные занятия), соответственно учебному плану.

<sup>10</sup> КСИРФ – контроль самостоятельной работы или иных форм

## Очно-заочная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. Психологические технологии: традиционные и современные подходы.		2			5
Тема 2. Технологии современного рекрутмента.		2			6
Тема 3. Эффективное интервью: процессуальные особенности интервью найма и увольнения.		4	4	8	10
Тема 4. Техники получения информации в процессе собеседования.		4		8	10
Тема 5. Психологические основания формирования имиджа организации.		2	4	6	10
Тема 6. Базовые модели имиджа организации.		2		2	6
<b>ИТОГО</b>	<b>72</b>	<b>16</b>	<b>8</b>		<b>47</b>

Занятия семинарского типа (практические занятия)<sup>11</sup> организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает<sup>12</sup>:

- обсуждение практических вопросов на занятии,
- выполнение самостоятельной работы с анализом конкретной ситуации (кейса) с решением прикладной задачи.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 8 часов<sup>13</sup>.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы<sup>14</sup>: экспертно-диагностических и научно-исследовательских;
- компетенций ПК-9.2. и ПК-9.3. (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа<sup>15</sup>.

<sup>11</sup> В скобках указываются или «практические занятия», или «лабораторные занятия», в соответствии с учебным планом.

<sup>12</sup> Указать, каким образом и в каких формах организована практическая подготовка – выполнение проекта, решение прикладной задачи кейса, деловой игры, тренингов, работа на симуляторе и др.

<sup>13</sup> На практическую подготовку в рамках практических (лабораторных) занятий должно выделяться не менее 10% времени и не более часов, отведенных в целом на занятия семинарского типа.

<sup>14</sup> Указывается в соответствии с п. 2.3. «Перечень задач профессиональной деятельности выпускников или области (область) знания» общей характеристики Основной образовательной программы (ООП).

<sup>15</sup> Можно также указать, что текущий контроль осуществляется на групповых или индивидуальных консультациях, если это отражено в расписании консультаций и других документах.

#### **4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Преподавание учебной дисциплины предполагает использование мультимедийных средств обучения, а также самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз данных, методических разработок, специальной и научной литературы.

**По каждой теме необходимо выполнить следующие задания:**

- изучение рекомендованной научной и учебной литературы,
- конспектирование, составление вопросов, написание аннотации по 1, 5, 6 темам;
- применение психодиагностического инструментария и описание результатов;
- подготовку докладов в форме презентации, выполнение творческих заданий;
- работу с Интернет-ресурсами;
- подготовку к экзамену.

#### **Пример практического занятия**

Технологии современного рекрутмента

Цель проведения семинара – закрепление профессиональных знаний и умений по основным аспектам деятельности психолога в организации.

Задачи семинара: 1) сформировать представление об основных направлениях деятельности организационного психолога;

2) обсудить конкретные ситуации по кадровому аудиту («Уходя, уходи...»);

3) приобрести практические навыки по технике общения по телефону;

4) спланируйте мероприятия для успешного процесса адаптации новых сотрудников - банковских служащих.

При проверке домашних заданий критериями оценки являются:

- Полнота ответа на поставленные вопросы, показывающая степень усвоения теории предмета;
- Понимание проблемы, которое выражается в самостоятельном изложении ответов на вопросы задания;
- Умение использовать теорию применительно к конкретному заданию;
- Стиль оформления работы.

#### **Метод практических ситуаций (case-study)**

Порядок работы над практической ситуацией.

- ☐ Ознакомление с ситуацией. Выявление проблем.
- ☐ Анализ имеющейся информации.
- ☐ Уточнение выявленных проблем и определение степени их значимости.
- ☐ Анализ сильных и слабых сторон рассматриваемой ситуации (SWOT-анализ).
- ☐ Формулирование альтернативных решений.
- ☐ Оценка предложенных альтернатив.
- ☐ Подготовка решений по итогам рассмотрения практической ситуации.
- ☐ Презентация результатов проведенного анализа.

□ Обсуждение выступлений и подведение итогов проведенного анализа с участием преподавателя.

На всех этапах выполнения работы преподаватель оказывает консультативную помощь и методическое обеспечение<sup>16</sup>.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

#### Пример типовых заданий.

**Задание 1.** Выберите из представленного списка пять вопросов, с помощью которых можно оценить способность кандидата к эффективному выполнению требуемой работы.

1. В чем вы разбираетесь особенно хорошо? Почему вы так считаете?
2. Опишите, пожалуйста, лучшего из ваших руководителей или подчиненных, с кем вам приходилось работать.
3. Назовите, пожалуйста, три ваших основных функции или обязанности на последнем месте работы, по выполнению которых оценивалась успешность вашей деятельности.
4. Является ли честность всегда лучшей политикой?
5. Каких знаний вам не хватает или не хватало на предыдущей работе?
6. Приведите, пожалуйста, пример хорошо подготовленного вами документа.
7. Сколько раз в день вы выгуливаете свою собаку?
8. Как вы чувствовали себя после последнего увольнения?
9. Опишите, пожалуйста, свой рабочий день. Например, вчерашний.
10. Что в ваших прежних коллегах у вас вызывало зависть?

Методические рекомендации и порядок выполнения самостоятельной работы обучающимися

Сделать литературный обзор и краткий реферат по одной из предложенных тем (на выбор) с обязательным указанием списка используемой литературы.

#### Темы для подготовки литературного обзора

- 1) Отличие технологии управления человеческими ресурсами от традиционных технологий управления персоналом.
- 2) Современные методы оценки персонала: достоинства и проблемы использования.
- 3) Роль и место подбора и отбора персонала в управлении человеческими ресурсами организации.
- 4) Адаптация сотрудника в организации.
- 5) Аттестация персонала: цели, этапы, значение.
- 6) Корпоративный имидж и корпоративная культура организации.
- 7) Формирование имиджа: технологии и концепции.
- 8) Коммуникативные техники психолога: виды, правила и алгоритм использования.
- 9) Техники распознавания ложных и недостоверных сообщений собеседника.

---

<sup>16</sup> Учебно-методическое обеспечение приводится или в тексте РПД, или в виде ссылок на опубликованные пособия, которые должны быть в электронной библиотечной системе НННГУ. Кроме того, даётся ссылка на электронный курс (при наличии), созданный в системе электронного обучения НННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>, и/или в системе открытых онлайн-курсов - МООС - <https://mooc.unn.ru/> (наименование МООС, ссылка на МООС).



10) Проведение интервью: основные техники.

### Алгоритм формулировки вопросов при чтении статей

Сформулируйте вопросы, адресованные друг другу, исходя из следующих возможных вариантов:

1. Вопросы на воспроизведение: кто? когда? где?
2. «Творческий» вопрос: если бы?
3. Объяснительный вопрос: почему?
4. Уточняющий вопрос: что именно? как именно?
5. Оценочный вопрос предполагает наличие критериев оценки.
6. Вопрос «на засыпку».

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине<sup>17</sup>

#### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности 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, без ошибок.	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.	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 отдельными 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 владения	При решении стандартных	Имеется минимальны	Продемонстрированы	Продемонстрированы	Продемонстрированы	Продемонстрирован

<sup>17</sup> Таблицы шкал копируются из шаблона РПД. Менять их содержание не нужно.

	материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	й набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	творческий подход к решению нестандартных задач
--	--	--	---	--	--	--	---

### Шкала оценки на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<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», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «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»
не зачтено	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

## 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения<sup>18</sup>

### 5.2.1 Контрольные вопросы к зачету

#### а) Вопросы для оценки знаний<sup>19</sup>

1. Охарактеризуйте основные профессиональные требования к консультанту по

<sup>18</sup> Указываются соответственно таблице раздела 2 рабочей программы дисциплины.

<sup>19</sup> Оценочные средства указываются отдельно для знаний, отдельно для умений, отдельно для владения чем-либо по результатам освоения дисциплины.

- подбору персонала.
2. Опишите содержательные аспекты профессиональной деятельности организационного психолога (менеджера по подбору персонала).
  3. Актуальность этического регулирования профессиональной деятельности организационного психолога (менеджера по персоналу). Проблема нарушения этики при подборе персонала.
  4. Социально-перцептивные технологии формирования имиджа.
  5. Техники распознавания ложных и недостоверных сообщений собеседника. Регуляция психоэмоционального напряжения в беседе: техники и правила.
  6. Проведение интервью: основные техники. Типичные ошибки интервьюирования. Эффективная обратная связь.
  7. Понятие коммуникативной компетентности кандидата на вакансию
  8. Понятие коммуникативной компетентности организационного психолога (менеджера по персоналу).
  9. Структура и основные составляющие коммуникативной компетентности.
  10. Коммуникативная компетентность как составляющая профессиональной компетентности специалистов сферы «человек-человек».
  11. Коммуникативная компетентность и коммуникативные компетенции: подходы к изучению, соотношение понятий.
  12. Прикладные направления исследования имиджа. Функции корпоративного имиджа.
  13. Корпоративный имидж и корпоративная культура организации. Особенности взаимосвязи.
  14. Коммуникативные техники психолога: виды, правила и алгоритм использования. Техники вербализации: повторение, перефразирование, интерпретация.
  15. Разработка проблемы доверительного общения и обмана/лжи в психологии. Проблемы восприятия поведения кандидата в процессе интервью.
  16. Алгоритм подбора на вакансию внутри компании. «Профессиональный отбор» и «отбор» при найме на работу.
  17. Содержание и классификация психологических технологий.
  18. Технологии формирования корпоративного имиджа как актуальная научно-практическая проблема.

### **6.3. Примеры типовых контрольных заданий или иных материалов, необходимых для оценки результатов обучения, характеризующих сформированность компетенций.**

Вопросы для самопроверки

- 1) Докажите актуальность этического регулирования профессиональной деятельности менеджера по персоналу.
- 2) Перечислите основные кадровые процессы в организации и определите особенности каждого процесса.
- 3) Понятие коммуникативной компетентности кандидата на вакансию/менеджера по персоналу.
- 4) Коммуникативная компетентность и коммуникативные компетенции: подходы к изучению, соотношение понятий.
- 5) Специфика телефонных переговоров, установление контакта по телефону. Типичные ошибки, используемые в телефонных переговорах.
- 6) Прикладные направления исследования имиджа. Функции личного (персонального) имиджа.
- 7) Корпоративный имидж и корпоративная культура организации.
- 8) Коммуникативные техники психолога: виды, правила и алгоритм использования. Техники вербализации: повторение, перефразирование, интерпретация.
- 9) Техники распознавания ложных и недостоверных сообщений собеседника.

Регуляция психоэмоционального напряжения в беседе: техники и правила.

10) Проведение интервью: основные техники. Типичные ошибки интервьюирования. Эффективная обратная связь.

## **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ<sup>20</sup>**

### **6.1 Основная литература**

1. Иванова С. Личная эффективность на 100%: Сбросить балласт, найти себя, достичь цели [Электр. ресурс]. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 208 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=927000>
2. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала: Повышение эффективности и снижение затрат. М. Альпина Пабл. 2016. - 129 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=916030>
3. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология [Электр. ресурс]: Учебное пособие / СПб.: Изд-во «Речь», 2002. - 298 с. - <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=457304>

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Вихман, А.А. Восприятие различных способов введения в заблуждение в контексте делового общения [Электронный ресурс]: монография / А.А. Вихман. – Пермь, 2009. - Режим доступа: <http://flogiston.ru/articles/social/vikhman> - Дата обращения 01.03.2021.
2. Дружилов С.А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профес-сиональных деструкций // [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 3(17). URL: <http://psystudy.ru>
3. Кричевский, Р.Л. Социальная психология малой группы [Электр. ресурс]: — М.: Аспект Пресс, 2009. — 320 с. [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=68771](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=68771)
4. Колосова В.В., Вакуленко Р.Я. Социальная значимость имиджа вуза: проблемы и перспективы междисциплинарных исследований // «Наукovedение», 2013. № 6 (19) [Электр. ресурс] - М.: Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/182EVN613.pdf>
5. Лабунская В.А. Экспрессия человека: общение и межличностное познание. учеб. посо-бие для вузов. Ростов н/Д. Издательство Феникс. - 1999.- 608 с.
6. Лебедева, Л.В. Психология рекламы [Электр. ресурс]: М.: ФЛИНТА, 2013. - 126 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=466135>
7. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой - М.: НИЦ ИН-ФРА-М, 2014. - 429 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=945170>
8. Социальный капитал личности: Монография / Почебут Л.Г., Свенцицкий А.Л., Мара-рица Л.В. и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 250 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=546575#>

### **6.3. Программное обеспечение**

Для работы с текстами используется программа Microsoft Word, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint, для расчетов и подготовки табличной информации – Microsoft Excele (Дог.№ \_\_\_\_\_), для поиска информации – доступный интернет-браузер.

<sup>20</sup> Указывается литература из электронных библиотечных систем ННГУ, в том числе методические пособия по данной дисциплине (при наличии) с указанием адреса размещения.

#### 6.4. Интернет-ресурсы

1. <http://diss.rsl.ru/> - Электронная библиотека диссертаций РГБ. Текстовые доступы к авторефератам и диссертациям.
2. <http://elibrary.ru/> - научная электронная библиотека
3. <http://psyjournals.ru/> - Портал психологических изданий. Издатель: Московский государственный психолого-педагогический университет.
4. <http://psyrus.ru/> - Российское психологическое общество
5. [http://www.ipras.ru/cntnt/rus/top\\_menu\\_rus/psihologic4.html](http://www.ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/psihologic4.html) - «Психологический журнал». Ведущее издание публикаций по психологии Института психологии РАН РФ
6. <http://www.psy-gazeta.ru/> - «Психологическая газета» – профессиональное периодическое интернет-издание для психологов.
7. <http://www.psystudy.com/> - Официальный сайт мультидисциплинарного научного психологического интернет-журнала "Психологические исследования".
8. <http://www.voppsy.ru/frame25.htm> - «Вопросы психологии». Полнотекстовая электронная библиотека журнала за 20 лет (1980–1999)

#### 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе проведения дисциплины требуются:

- учебная аудитория для проведения занятий практического типа, оснащенная стационарным или переносным мультимедийным комплексом, для групповых и индивидуальных консультаций,
- помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО, с учетом рекомендаций УМО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, на основе ОПОП ВО ННГУ им. Н.И. Лобачевского по магистерской программе «Современные психологические технологии в силовых структурах».

Автор: к.психол.н., доц. кафедры психологии управления Колосова В.В.

Зав. кафедрой психологии управления Захарова Л.Н.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 25.02.2021, протокол № 6