

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

Диагностика внутриорганизационных отношений

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.11 Диагностика внутриорганизационных отношений 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
ДПК-2: Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала	ДПК-2.1: Понимает и применяет на практике принципы и правила проведения диагностики, оценки и аттестации персонала. ДПК-2.2: Применяет для оценки персонала качественные валидные методы. ДПК-2.3: Планирует, разрабатывает и проводит мероприятия по оценке и аттестации персонала.	ДПК-2.1: Знать: 1) теоретические основы оценки персонала; 2) теорию и практику психодиагностики персонала; 3) принципы аттестации персонала. Уметь: 1) организовывать и проводить мероприятия по оценке персонала; 2) проводить диагностику персонала; 3) проводить аттестацию персонала. Владеть: 1) принципами и правилами оценки персонала; 2) навыками диагностики и оценки персонала. ДПК-2.2: Знать: 1) критерии качества методов оценки персонала, процедуры проверки методов на соответствие критериям качества; 2) принципы подбора методов для объективной оценки персонала; 3) принципы применения методов оценки персонала. Уметь: 1) оценивать методы	Задачи	Зачёт: Контрольные вопросы

		<p>диагностики и оценки персонала по критериям качества и объективности;</p> <p>2) подбирать методы под конкретные задачи диагностики и оценки;</p> <p>3) применять методы диагностики и оценки персонала.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методами диагностики и оценки персонала;</p> <p>2) алгоритмами проверки методов оценки персонала по критериям качества.</p> <p>ДПК-2.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) принципы организации и проведения мероприятий оценки персонала;</p> <p>2) нормативно-правовые и административные требования по оценке персонала;</p> <p>3) правила и принципы составления отчётов и рекомендаций по результатам оценки персонала.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) планировать, разрабатывать и проводить мероприятия по оценке персонала;</p> <p>2) обрабатывать и анализировать результаты оценки персонала и делать заключение;</p> <p>3) разрабатывать практические рекомендации по итогам оценки персонала.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами, методами и средствами анализа результатов оценки персонала.</p>		
--	--	--	--	--

<p>ДПК-4: Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании</p>	<p>ДПК-4.1: Изучает и оценивает культурные и социальные механизмы профессиональной деятельности, использует это в практической работе с персоналом.</p> <p>ДПК-4.2: Выполняет социальную работу с персоналом по формированию культуры общения, межличностного взаимодействия и эффективной коммуникации.</p> <p>ДПК-4.3: Разрабатывает и реализует программы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики на основе социальных и этических норм, а также корпоративных ценностей.</p>	<p>ДПК-4.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теоретические представления о роли социальных и культурных факторов в функционировании организации;</p> <p>2) теоретические представления о социальных факторах труда и профессиональной деятельности ;</p> <p>3) теорию и практику деятельности организации в социальной сфере.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) анализировать роль внутренних социальных факторов в работе организации;</p> <p>2) анализировать деятельность организации в социальной сфере;</p> <p>3) применять в практике управления персоналом теоретических представлений о роли социальных факторов в менеджменте.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) анализом роли социальных и культурных факторов в профессиональной деятельности;</p> <p>2) анализом социальных условий деятельности организации.</p> <p>ДПК-4.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теорию и практику межличностного взаимодействия в трудовых коллективах;</p> <p>2) теорию и практику формирования культуры общения, межличностного взаимодействия и эффективной коммуникации;</p> <p>3) теорию и практику преодоления барьеров в общении, проблем в межличностном взаимодействии.</p>	<p>Задания</p>	<p>Зачёт: Контрольные вопросы</p>
---	---	---	----------------	---------------------------------------

		<p>Уметь:</p> <p>1) выполнять социальную работу с персоналом по формированию культуры общения;</p> <p>2) выполнять работу с персоналом по оптимизации межличностного взаимодействия;</p> <p>3) выполнять работу с персоналом по решению проблем общения и эффективной коммуникации.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методами социальной работы с персоналом;</p> <p>2) методами и способами эффективного общения;</p> <p>3) методами и способами решения проблем коммуникации.</p> <p>ДПК-4.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теоретические основы ценностного подхода в практике управления;</p> <p>2) теорию и практику формирования и развития организационной (корпоративной) культуры;</p> <p>3) теорию и практику формирования социокультурной политики работы с персоналом организации.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) разрабатывать и внедрять программы управления персоналом на основе ценностного подхода;</p> <p>2) разрабатывать предложения по формированию организационной (корпоративной) культуры;</p> <p>3) разрабатывать предложения по формированию социокультурной политики управления персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами ценностного подхода в менеджменте;</p>		
--	--	---	--	--

		<p>2) принципами и методами формирования организационной (корпоративной) культуры;</p> <p>3) принципами и методами формирования социокультурной политики организации.</p>		
<p>ДПК-5: Способен изучать организационное поведение работников, анализировать профессионально важные качества и готовность к профессиональной деятельности сотрудников</p>	<p>ДПК-5.1: Изучает и оценивает личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений и основывает на этом анализе свою работу с персоналом.</p> <p>ДПК-5.2: Изучает структуру и ключевые характеристики профессиональной деятельности сотрудников, разрабатывает программы повышения её эффективности</p> <p>ДПК-5.3: Изучает становление и развитие труда, профессиональной деятельности и трудовых отношений.</p>	<p>ДПК-5.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теории и концепции организационного поведения, основные принципы его изучения;</p> <p>2) теории и концепции профессиональной деятельности, основные принципы её изучения;</p> <p>3) личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) изучать организационное поведение;</p> <p>2) изучать профессиональную деятельность;</p> <p>3) изучать личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами и методами изучения организационного поведения;</p> <p>2) принципами и методами изучения профессиональной деятельности;</p> <p>3) принципами и методами изучения роли личностных и организационных факторов труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений.</p> <p>ДПК-5.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теоретические основы изучения структуры, качества и других ключевых</p>	Задания	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>характеристик профессиональной деятельности работников;</p> <p>2) теоретические основы изучения продуктивности и качества профессиональной деятельности работников;</p> <p>3) административные, экономические и социально психологические способы повышения эффективности профессиональной деятельности.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) изучать структуру и качество профессиональной деятельности работников;</p> <p>2) разрабатывать предложения по повышению эффективности профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методологическими принципами изучения структуры и качества профессиональной деятельности;</p> <p>2) принципами и способами повышения эффективности профессиональной деятельности.</p> <p>ДПК-5.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теоретические основы социализации и профессионализации работников в общей системе развития личности;</p> <p>2) принципы и методы развития трудовых отношений, навыков труда и профессиональной деятельности;</p> <p>3) принципы изучения роли различных факторов на социализацию и профессионализацию работников.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) изучать социализацию и профессионализацию работников;</p>		
--	--	--	--	--

		<p>2) изучать роль различных факторов на развитие трудовых отношений, навыков труда и профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методологическими принципами изучения социализации и профессионализации работников;</p> <p>2) методами и способами изучения социализации и профессионализации работников.</p>		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	1
самостоятельная работа	39
Промежуточная аттестация	0 зачёт

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	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1 Методологические проблемы социально-психологических исследований.	8		2	2	6

Программа социально-психологического исследования. Процедурная часть программы.	8		2	2	6
Реализация программы исследования. Метод наблюдения.	10		4	4	6
Реализация программы исследования. Метод опроса.	8		4	4	4
Реализация программы исследования. Тестовый метод.	8		4	4	4
Реализация программы исследования. Социометрия.	14		8	8	6
Организация групповых качественных методов социально-психологической диагностики.	15		8	8	7
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	0	32	33	39

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студентов включает в себя работу с литературой, подготовку отчетов по заданной теме. Для успешного освоения учебного материала и подготовки к семинарским занятиям:

1. Прочтите конспект занятия и убедитесь, что Вам понятны и у Вас правильно записаны все термины и фамилии, прозвучавшие во время практического занятия. В случае необходимости обратитесь к словарям, внесите исправления (в том числе поставьте ударение) в свой отчет.
2. Познакомьтесь с соответствующими разделами учебной программы. Познакомьтесь с соответствующими разделами учебника. Прочитайте рекомендуемую по теме основную литературу.
3. Продумайте ответы на вопросы, предназначенные для обсуждения. Выполните полученные задания самостоятельной работы и оформите их в виде письменного (печатного) отчета для проверки.

Если Вас заинтересовала какая-либо проблема или Вы хотите более глубоко рассмотреть некоторые вопросы, обратитесь к дополнительной литературе учебной дисциплины.

4. проработайте вначале ту литературу, которая рекомендована к семинару преподавателем;
5. записи, которые Вы делаете, читая литературу, способствуют превращению чтения в активный процесс. Они мобилизуют зрительную и моторную память;
6. использование объёмных (многостраничных) распечаток из Интернет-источников – одна из типичных ошибок при подготовке к семинару. Следует обязательно проработать их заранее, подчеркнув ключевые фразы или фрагменты, на которые Вы будете опираться в своём выступлении при защите отчета;
7. в своих материалах, подготовленных к семинару, делайте ссылки на источники, которыми пользуетесь.

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 - Задачи) для оценки сформированности компетенции ДПК-2

Выполните по предлагаемым данным социометрию группы (в т.ч.: социоматрицу, социограмму концентрическую, индексы статуса (для пяти чел.), психологической взаимности группы). Сделайте выводы. Характеристика группы: Всего 9 чел. (из них юноши 1,8,6,9).

1-ый выбрал 2 и 8, отверг 4 и 6; 6-ой выбрал 8, отверг 1 и 4;

2-ой выбрал 8 и 1, отверг 7 и 9; 7-ой выбрал 2 и 8, отверг 1 и 6;

3-ий выбрал 8 и 9. отверг 1 и 4; 8-ой выбрал 2 и 4, отверг 3;

4-ый выбрал 7 и 5, отверг 1 и 6; 9-ый выбрал 5 и 8, отверг 7 и 6.

5-ый выбрал 4 и 8, отверг 3 и 6;

Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Выполнены все задания. Решены стандартные задачи без ошибок или с не грубыми ошибками. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
не зачтено	Большинство заданий не выполнено, или выполнено с грубыми ошибками. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-4

Составьте следующие виды вопросов для анкеты на тему удовлетворённости работой в организации специалиста, работающего в системе образования (здравоохранения):

1. Закрытый вопрос;
2. Полузакрытый вопрос;
3. Открытый;
4. О личности респондента;
5. О факте сознания;
6. О факте поведения;
7. Вопрос-контактёр;
8. Вопрос-фильтр;
9. Основной и контрольный к нему;
10. Косвенный;
11. Закрытый с поливариантными ответами;
12. Закрытый со шкалой ответов.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-5

Используя систему категорий Р. Бейлза, проведите наблюдение за ходом дискуссии в студенческой группе. Для этого в сотрудничестве с преподавателем организуйте ситуацию исследования. Сопоставьте содержание программ наблюдений и полученные Вами результаты с аналогичными характеристиками работы других наблюдателей из числа Ваших коллег.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Выполнены все задания. Решены стандартные задачи без ошибок или с не грубыми ошибками. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
не зачтено	Большинство заданий не выполнено, или выполнено с грубыми ошибками. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки.

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	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	При решении стандартных задач не продемонстрир	Имеется минимальный набор навыков	Продемонстрированы базовые навыки при	Продемонстрированы базовые навыки при	Продемонстрированы навыки при	Продемонстрирован творческий подход к

	оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	ованы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	решении стандартных задач с некоторым и недочетами	решении стандартных задач без ошибок и недочетов	решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	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 - Контрольные вопросы

Зачёт

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Выполнены все задания. Решены стандартные задачи без ошибок или с не грубыми ошибками. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продemonстрированы все основные умения. Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач
не зачтено	Большинство заданий не выполнено, или выполнено с грубыми ошибками. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не

Оценка	Критерии оценивания
	продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-2 (Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала)

1. Социально-психологическая диагностика проблем организационного развития.
1. Интерпретация данных в социально-психологическом исследовании.
1. Какие, по вашему мнению, показатели нельзя получить в социометрическом исследовании, используя лишь данные социоматрицы?
1. Каковы особенности расчета групповых и индивидуальных социометрических индексов в параметрическом варианте социометрии?
1. Какие вы знаете способы анализа сплоченности группы в социометрическом методе?
1. Дайте краткую характеристику основных видов социограммы. Какие требования необходимо соблюдать при построении социограмм?
1. Рассмотрите основные подходы к подсчету качественных единиц анализа.
1. Какие трудности вы встретили при работе с категориальной сеткой? Сформулируйте ваши предложения по ее усовершенствованию.
1. Как вы могли бы интерпретировать полученные результаты контент-аналитического исследования?
1. Проанализируйте социограмму на предмет характера взаимодействия микрогрупп, отношения членов группы к «звездам» и «отверженным».
1. С чем, по вашему мнению, связана проблема подбора экспертов в ГОЛ?
1. Проанализируйте причины расхождения оценки группой психологических характеристик студента самооценкой самого студента.
1. Каковы особенности контент-анализа как метода исследований?
1. Каким образом осуществляется контент-анализ?
1. В чем состоит своеобразие экспертного оценивания в сравнении с другими методами опроса? Каковы его преимущества и недостатки?
1. Каких ошибок следует избегать при организации экспертизы?

1. По каким причинам возможно искажение достоверности результатов экспертного оценивания, производимого в психологическом исследовании?
1. Каковы назначение, область применения, достоинства и недостатки метода социометрии?
1. Каких ошибок следует избегать а) при подготовке социометрии, б) во время ее проведения, в) при анализе результатов?

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-4 (Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании)

1. Теоретико-методологические основы социально-психологической диагностики.
1. Методологические принципы социально-психологической диагностики.
1. Связь теории с методологией и методами социально-психологического исследования.
1. Анализ понятий методология, методы, методики и техники социально-психологического исследования.
1. Разработка программы социально-психологического исследования.
1. Основные понятия метода контент-анализа.
1. Проведение контент-аналитического исследования.
1. Традиционный и качественно-количественный методы анализа документов.
1. Определение метода интервью. Достоинства и недостатки метода.
1. Организация социально-психологического исследования.
1. Виды интервью. Вопросник интервью.
1. Этапы проведения социально-психологического исследования.
1. Подготовка интервьюеров в социально-психологическом исследовании. Процедура проведения интервью.
1. Методологическая часть программы: проблема, объект, предмет, цель, задачи, гипотезы исследования.
1. Анкетирование как разновидность опросов в социально-психологическом исследовании.
1. Социометрия как метод микросоциологии. Основные понятия социометрии.
1. Требования, предъявляемые к формулировке вопросов в анкете или вопроснике интервью.

1. Оформление результатов социометрии. Социоматрица, социограмма, социометрические индексы.
1. Понятие фокус-группы как метода «качественной» социологии.
1. Виды наблюдения и их особенности в социально-психологической диагностике организации.
1. Тестирование в социально-психологической диагностике.
1. Экспертный опрос и особенности его проведения.
1. Графические способы представления статистической социальной информации.
1. Подготовительный этап в организации фокус-групп.
1. Социально-психологическая диагностика проблем личностного развития в организации.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-5 (Способен изучать организационное поведение работников, анализировать профессионально важные качества и готовность к профессиональной деятельности сотрудников)

1. Каковы основные виды вопросов в анкете?
1. Какие ошибки совершают неопытные исследователи на этапах: а) разработки анкеты; б) проведении анкетирования; в) при обработке результатов?
1. Каковы основные особенности и процедурные составляющие метода устного опроса?
1. По каким причинам возможно искажение информации на различных этапах интервьюирования? Как можно этого избежать?
1. Чем отличается тестирование от эксперимента? Каковы его основные особенности?
1. Какие существуют разновидности тестов?
1. Каковы основные особенности метода наблюдения?
1. Какие существуют разновидности наблюдений?
1. Как производится наблюдение? Какие этапы можно выделить при этом?
1. Каким образом регистрируются результаты наблюдения?
1. Какие процедуры носят название «полевое включенное наблюдение»? Каким требованиям должна удовлетворять эта методическая процедура?
1. Какие факторы обеспечивают надежность данных полевого наблюдения?

1. Каковы могут быть типы дневниковых записей?
1. Каковы типичные ошибки при ведении дневниковых записей?
1. Как решается проблема согласия наблюдателей?
1. Что такое «поведенческий портрет»? Какие задачи решаются с помощью его составления психологом?
1. Каковы возможные области применения «поведенческого портрета»?
1. В чем специфика ретроспективных отчетов наблюдателей?
1. Как следует вести дневник наблюдения?
1. В чем отличие нецеленаправленного и целенаправленного наблюдения?
1. Каковы задачи категоризованного наблюдения в отличие от некатегоризованного?
1. Что такое «факт наблюдения»? Каковы условия получения «факта наблюдения» в психологии?
1. Какой вид наблюдения вплотную подводит к планированию эксперимента и почему?
1. Каково место методики Р. Бейлза в системе методик наблюдения (объект наблюдения, техника наблюдения)?
1. Каково значение понятий интеракции и стадий группового решения проблем в концепции Р. Бейлза?
1. В чем заключаются особенности категориальных систем отчета о наблюдаемых процессах (и категориальная система Бейлза)?
1. Какова сфера применения и ограничения методики Бейлза?
1. В чем заключаются особенности методики как стандартизированной техники наблюдения?

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

Основная литература:

1. Практикум по социальной психологии : учебно-методическое пособие. - Архангельск : САФУ, 2015. - 104 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции САФУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-261-01061-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=704992&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Практикум по социальной психологии / Кузнецова О.Е. - Москва : САФУ, 2015., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=704992&idb=0>.

lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=647873&idb=0.

2. Артемьева О. А. Качественные и количественные методы исследования в психологии / Артемьева О. А. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 152 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/491743> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-08999-8 : 439.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=784561&idb=0>.

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

1. Вестник ННГУ им.Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки» <http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru>
2. Институт практической психологии «Иматон» <http://imaton.ru/>
3. Институт психологии Российской Академии Наук <http://ipras.ru/>
4. Лаборатория «Гуманитарные технологии» <http://ht.ru/cms/>
5. Психология. Журнал высшей школы экономики <https://psy-journal.hse.ru/>
6. Портал «Академическая психология – практике» <http://portal-psychology.ru>
8. Методики изучения внутригрупповых отношений <http://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/1.htm>
9. Методики изучения компетентности в общении <http://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/1.htm#10>
11. Управление персоналом” журнал <http://www.top-personal.ru/>

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 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Башук Елена Николаевна.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

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