

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 № 13 от 30.11.2022 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Психологические технологии в развитии организации

---

Уровень высшего образования  
Магистратура

---

Направление подготовки / специальность  
37.04.01 - Психология

---

Направленность образовательной программы  
Организационная психология

---

Форма обучения  
очная, очно-заочная

---

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 Психологические технологии в развитии организации 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<br>(код, содержание компетенции)   | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции  |   | Наименование оценочного средства   |                               |
|--|--|---|------------------------------------|-------------------------------|
|  | Индикатор достижения компетенции<br>(код, содержание индикатора)   | Результаты обучения по дисциплине   | Для текущего контроля успеваемости | Для промежуточной аттестации  |
| ПК-9.2: Способен осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности | <p>ПК-9.2.1: ИПК-9.2.1.<br/>Знает основные концепции и методы психологического обеспечения профессиональной деятельности, принципы и правила её организации.</p> <p>ПК-9.2.2: ИПК-9.2.2.<br/>Умеет осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности.</p> <p>ПК-9.2.3: ИПК-9.2.3.<br/>Владеет опытом организации психологического обеспечения профессиональной деятельности.</p> | <p>ПК-9.2.1:<br/>Знать:<br/>1) современные концепции и методы психологического обеспечения профессиональной деятельности,<br/>2) традиционные и современные подходы к психологическим технологиям;<br/>3) этические нормы делового общения</p> <p>ПК-9.2.2:<br/>Уметь:<br/>1) корректно взаимодействовать с коллегами и партнёрами, в том числе – обмениваться информацией и участвовать в дискуссии;<br/>2) применять на практике методы и технологии эффективного взаимодействия и вести деловую беседу;<br/>3) управлять группой для реализации цели профессиональной деятельности.</p> <p>ПК-9.2.3:<br/>Владеть<br/>1) навыками публичного выступления, составления планов работы трудового</p> | Доклад-презентация                 | Зачёт:<br>Контрольные вопросы |

|  |  |  |                             |  |
|--|--|--|-----------------------------|--|
|  |  | <p>коллектива и контроля его выполнения.</p> <p>2) навыками организации деятельности сотрудников.</p>  |                             |  |
| <p>ДПК-9.3: Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации и, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств</p> | <p>ДПК-9.3.1: Знать</p> <p>1) основные методы обучения и развития персонала;</p> <p>2) принципы организации психологического консультирования;</p> <p>3) актуальные проблемы развития персонала в условиях глобализации.</p> <p>ДПК-9.3.2: Уметь</p> <p>1) применять психологические знания для решения проблем адаптации, его обучения и развития;</p> <p>2) организовывать просветительские мероприятия, направленные на оказание психологических услуг;</p> <p>3) создавать психологические рекомендации по формированию профессионально важных качеств у работников.</p> <p>ДПК-9.3.3: Владеть</p> <p>1) современными методами и технологиями обучения персонала;</p> <p>2) средствами развития персонала организации в соответствии с психологическими концепциями</p> <p>3) опытом организации социального взаимодействия для формирования профессионально важных качеств сотрудников организации.</p> | <p>ДПК-9.3.1: Знать</p> <p>1) основные методы обучения и развития персонала;</p> <p>2) принципы организации психологического консультирования;</p> <p>3) актуальные проблемы развития персонала в условиях глобализации.</p> <p>ДПК-9.3.2: Уметь</p> <p>1) применять психологические знания для решения проблем адаптации, его обучения и развития;</p> <p>2) организовывать просветительские мероприятия, направленные на оказание психологических услуг;</p> <p>3) создавать психологические рекомендации по формированию профессионально важных качеств у работников.</p> <p>ДПК-9.3.3: Владеть</p> <p>1) современными методами и технологиями обучения персонала;</p> <p>2) средствами развития персонала организации в соответствии с психологическими концепциями</p> <p>3) опытом организации социального взаимодействия для формирования профессионально важных качеств сотрудников организации.</p> | <p>Практическое задание</p> | <p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> |

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

|  | очная              | очно-заочная       |
|--|--------------------|--------------------|
| <b>Общая трудоемкость, з.е.</b>  | <b>2</b>           | <b>2</b>           |
| <b>Часов по учебному плану</b>   | <b>72</b>          | <b>72</b>          |
| в том числе  |                    |                    |
| <b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>                           |                    |                    |
| - занятия лекционного типа   | <b>16</b>          | <b>16</b>          |
| - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы) | <b>32</b>          | <b>16</b>          |
| - КСР  | <b>1</b>           | <b>1</b>           |
| <b>самостоятельная работа</b>  | <b>23</b>          | <b>39</b>          |
| <b>Промежуточная аттестация</b>  | <b>0<br/>зачёт</b> | <b>0<br/>зачёт</b> |

#### 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/лабораторные работы), часы |     | Всего |     |      |     |   |    |
| ОФО  | ОЗФО                     | ОФО | ОЗФО   | ОФО | ОЗФО  | ОФО | ОЗФО | ОФО | ОЗФО                                      |    |
| Раздел 1. Психологические технологии и эффективность деятельности современной организации. Тема 1.Тема 1 Психологические технологии: традиционные и современные подходы. | 8                        | 8   | 2  | 2   | 4     | 2   | 6    | 4   | 2   | 4  |
| Тема 2. Технологии современного рекрутмента.   | 9                        | 9   | 2  | 2   | 4     | 2   | 6    | 4   | 3   | 5  |
| Тема 3. Эффективное интервью: процессуальные особенности интервью найма и увольнения.  | 14                       | 10  | 2  | 2   | 8     | 2   | 10   | 4   | 4   | 6  |
| Тема 4. Техники получения информации в процессе собеседования.   | 17                       | 16  | 4  | 4   | 8     | 4   | 12   | 8   | 5   | 8  |
| Раздел 2. Технологии формирования имиджа организации.Тема 5. Психологические основания формирования имиджа организации   | 13                       | 16  | 4  | 4   | 4     | 4   | 8    | 8   | 5   | 8  |
| Тема 6. Базовые модели имиджа организации  | 10                       | 12  | 2  | 2   | 4     | 2   | 6    | 4   | 4   | 8  |
| Аттестация   | 0                        | 0   |  |     |       |     |      |     |   |    |
| КСР  | 1                        | 1   |  |     |       |     | 1    | 1   |   |    |
| Итого  | 72                       | 72  | 16   | 16  | 32    | 16  | 49   | 33  | 23  | 39 |

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

2074.18.14 Колосова В.В. Психологические технологии в развитии организации. Учебно-методическое пособие. РС Формат Psytchnol.doc 02.10.2018  
<http://www.lib.unn.ru/students/other.html>

#### **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 - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-9.2**

Тема 1. Психологические технологии и эффективность деятельности современной организации

Тема 2. Технологии современного рекрутинга: эффективное интервью

Тема 3. Техники получения информации в процессе собеседования

Тема 4. Использование результатов оценочных процедур. Специфика подбора команды

Тема 5. Психологические основания формирования имиджа организации

Тема 6. Базовые модели имиджа организации

##### **Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)**

| Оценка     | Критерии оценивания   |
|------------|---|
| зачтено    | Задание выполнено по теме полностью или с недочётами, подготовлена и проведена презентация в ходе учебного занятия        |
| не зачтено | Выполнены отдельные элементы задания, задание выполнено не по теме; задание не выполнено, презентация и отчёт отсутствуют |

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

1. Выделите актуальные направления международных научных исследований психологов в координатах «Бизнес. Общество. Человек».
2. Практика показывает: всё имеет свои пределы. Каковы, на ваш взгляд, пределы технологизации в управлении персоналом? Свой ответ аргументируйте.

3. Сравните следующие категории – способности, ПВК, компетенции, компетентность, потенциал, профессиональная пригодность.
4. Выдвиньте гипотезы о причинах поведения кандидатов с предрасположенностью к метапрограммам «Возможности и «Процесс».
5. Какие свойства внимания следует учитывать при конструировании имиджа организации? Какие свойства и законы памяти полезно использовать в имидж - проектировании?

### Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

| Оценка     | Критерии оценивания   |
|------------|---|
| зачтено    | Задание выполнено по теме полностью или с недочётами, подготовлена и проведена презентация в ходе учебного занятия        |
| не зачтено | Выполнены отдельные элементы задания, задание выполнено не по теме; задание не выполнено, презентация и отчёт отсутствуют |

### 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 | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном      | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без |

|               |  |   |  |  |  |  |   |
|---------------|--|---|--|--|--|--|---|
|               |  |   | задания, но не в полном объеме   | все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами                                   | объеме, но некоторые с недочетами  | несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме                | 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 | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и 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 - Контрольные вопросы

Зачёт

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

| Оценка     | Критерии оценивания   |
|------------|---|
| зачтено    | Задание выполнено по теме полностью или с недочётами, подготовлена и проведена презентация в ходе учебного занятия        |
| не зачтено | Выполнены отдельные элементы задания, задание выполнено не по теме; задание не выполнено, презентация и отчёт отсутствуют |

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-9.2 (Способен осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности)**

- 1) Сформулируйте основные профессиональные требования к консультанту (менеджеру) по подбору персонала, организационному психологу, занимающемуся подбором персонала.
- 2) Опишите содержательные аспекты профессиональной деятельности консультанта (менеджера) по подбору персонала, организационного психолога, занимающегося подбором персонала.
- 3) Докажите актуальность этического регулирования профессиональной деятельности менеджера по персоналу.
- 4) Перечислите основные кадровые процессы в организации и определите особенности каждого процесса.
- 5) Коммуникативная компетентность кандидата на вакансию менеджера по персоналу: структура и основные составляющие коммуникативной компетентности.
- 6) Объясните требование: коммуникативная компетентность – составляющая профессиональной компетентности специалистов сферы «человек-человек».

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.3 (Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств)**

- 1) Коммуникативная компетентность и коммуникативные компетенции: подходы к изучению, соотношение понятий.
- 2) Коммуникативные техники делового общения: виды, правила и алгоритм использования.
- 3) Специфика телефонных переговоров, установление контакта по телефону. Типичные ошибки, используемые в телефонных переговорах.
- 4) Прикладные направления исследования имиджа. Функции личного (персонального) имиджа.



- 5) Корпоративный имидж и корпоративная культура организации.
- 6) Коммуникативные техники психолога: виды, правила и алгоритм использования. Техники вербализации: повторение, перефразирование, интерпретация.

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

Основная литература:

1. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2023. - 381 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02345-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847373&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>.

Дополнительная литература:

1. Иванова Светлана Владимировна. Поиск и оценка линейного персонала : Повышение эффективности и снижение затрат : Практическое пособие / Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2016. - 129 с. - Аспирантура. - ISBN 978-5-9614-4732-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=607242&idb=0>.
2. Имидж фирмы: технологии управления / Шарков Ф.И. - Москва : Академический Проект, 2020., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=662104&idb=0>.
3. Семенова Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум / Л. М. Семенова. - Москва : Юрайт, 2023. - 243 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11387-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848706&idb=0>.
4. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. - Москва : Юрайт, 2023. - 159 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-08262-3. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845951&idb=0>.

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

1. Институт практической психологии «Иматон»: <http://imaton.ru/>
2. Институт психологии Российской Академии Наук: <http://ipras.ru/>
3. Лаборатория «Гуманитарные технологии»: <http://ht.ru/cms/>
4. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru/slovari>
5. Научно-производственный центр «Психодиагностика»  
<http://psy.uniyar.ac.ru/departments/laboratories/psychodiagnostics/>
6. Национальный институт сертифицированных консультантов по управлению

<http://cmcrussia.ru/>

7. Psyjournal <http://psyjournals.ru/> Крупнейший в Интернете Портал психологических изданий. На портале размещено 26 полнотекстовых архива психологических журналов.

#### **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 37.04.01 - Психология.

Автор(ы): Колосова Валентина Викторовна, кандидат психологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

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