

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
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Уровень высшего образования
магистратура

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Направленность образовательной программы
Магистерская программа «Организационная психология»

Форма обучения
очная, очно-заочная

Нижегород
2021

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина ФТД.02 «Организационная психология» относится к факультативным дисциплинам образовательной программы «Организационная психология» 37.04.01 Психология.

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	
ПК-1.1. Способен проводить теоретические анализ и обобщение научных фактов, идей и концепций с целью решения актуальных проблем психологии.	ИПК-1.1.1. Знает основы теоретических исследований, анализа и обобщения научной информации с целью решения актуальных проблем психологии.	Знать: 1) основные концепции поведения человека в информационной среде и виртуальной реальности; 2) характеристики состояний человека в информационной среде и виртуальной реальности; 3) деструктивные состояния и формы девиантного поведения.	Вопросы к зачету, тест, самостоятельная работа
	ИПК-1.1.2. Умеет осуществлять теоретические анализ и обобщение научных фактов, идей и концепций с целью решения актуальных проблем психологии.	Уметь: 1) оценивать поведение и состояние человека в информационной и виртуальной среде; 2) применять методы саморегуляции при работе в информационной и виртуальной среде, организовывать работу и принимать адекватные решения; 3) уметь проводить диагностику кибердеструкций, применять	Вопросы к зачету, тест, самостоятельная работа

		соответствующие методы профилактики и коррекции.	
	ИПК-1.1.3. Владеет принципами теоретического анализа актуальных проблем психологии.	Владеть: 1) методами диагностики состояний человека; 2) методами и средствами оценки деструктивного поведения; 3) методами саморегуляции психических состояний.	Вопросы к зачету, тест, самостоятельная работа

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Трудоемкость дисциплины

	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
Общая трудоемкость	1 ЗЕТ	1 ЗЕТ
Часов по учебному плану	36	36
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):	0	0
- занятия лекционного типа	16	16
- занятия семинарского типа (практические занятия) ¹		
самостоятельная работа	19	19
КСРИФ	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	
1. Понятие, структура и содержание	9		2	2	2

¹ В скобках пишется форма занятий семинарского типа (практические занятия, или лабораторные занятия), соответственно учебному плану.

организационной культуры (ОК) Взаимосвязь между культурой организации и культурой общества. Этапы становления теории изучения организационной культуры. Взаимосвязь между терминами и подходами к изучению организационной и корпоративной культуры. Свойства организационной культуры					
2. Системный подход к изучению организационной культуры Основные элементы организационной культуры (по Шейну). Модель Ф. Харриса и Р. Морана	9		2	2	2
3. Проведение диагностики ОК. Базовые принципы проектирования исследования организационной культуры. Методы сбора информации и их особенности их применения. Мотивирование сотрудников для участия в подобных проектах. Разбор кейс-стади изучения оргкультуры на примере исследований, проведенных в российских компаниях	9		2	2	3
4. Основания построения типологий организационных культур. Виды культур: по стилю управления (авторитарные и демократические); по типу организационной культуры (бюрократическая, органическая, предпринимательская и партисипаторная); по возрасту (молодая или старая); по силе воздействия (сильная или слабая); по направлению воздействия (функциональная или дисфункциональная); по степени инновационности (инновационная или традиционная). Типология Г. Хофштеда. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди. Типология Р. Акоффа. Типология М. Бурке	9		2	2	3
5. Принципы и методы формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Механизм внедрения культурных основ. Основные мероприятия по формированию организационной культуры	9		2	2	3
6. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность: Модель Сате, Модель Питерса–Уотермана. Модель Парсонса AGIL: Модель Квина–Рорбаха. Модель организационной культуры Д. Дэнисона. Алгоритмы расчетов оценок эффективности организационной культуры	9		3	2	3
7. Возможные направления изменения	9		3	2	3

организационной культуры. Влияние распространения информационных технологий на организационную культуру предприятий. Стандарты и этика деловой электронной переписки. Распределенные рабочие пространства и использование фрилансеров в работе коллектива. Трудовые коллективы международных компаний.					
ИТОГО	36	0	16	32	19

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	
1. Понятие, структура и содержание организационной культуры (ОК) Взаимосвязь между культурой организации и культурой общества. Этапы становления теории изучения организационной культуры. Взаимосвязь между терминами и подходами к изучению организационной и корпоративной культуры. Свойства организационной культуры	9		2	2	2
2. Системный подход к изучению организационной культуры Основные элементы организационной культуры (по Шейну). Модель Ф. Харриса и Р. Морана	9		2	2	2
3. Проведение диагностики ОК. Базовые принципы проектирования исследования организационной культуры. Методы сбора информации и их особенности их применения. Мотивирование сотрудников для участия в подобных проектах. Разбор кейс-стади изучения оргкультуры на примере исследований, проведенных в российских компаниях	9		2	2	3
4. Основания построения типологий организационных культур. Виды культур: по стилю управления (авторитарные и демократические); по типу организационной культуры (бюрократическая, органическая, предпринимательская и партисипаторная); по возрасту (молодая или старая); по силе воздействия (сильная или слабая); по направлению воздействия (функциональная или дисфункциональная); по степени	9		2	2	3

инновационности (инновационная или традиционная). Типология Г. Хофштеда. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди. Типология Р. Акоффа. Типология М. Бурке					
5. Принципы и методы формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Механизм внедрения культурных основ. Основные мероприятия по формированию организационной культуры	9		2	2	3
6. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность: Модель Сате, Модель Питерса–Уотермана. Модель Парсонса AGIL: Модель Квина–Рорбаха. Модель организационной культуры Д. Дэнисона. Алгоритмы расчетов оценок эффективности организационной культуры	9		3	2	3
7. Возможные направления изменения организационной культуры. Влияние распространения информационных технологий на организационную культуру предприятий. Стандарты и этика деловой электронной переписки. Распределенные рабочие пространства и использование фрилансеров в работе коллектива. Трудовые коллективы международных компаний.	9		3	2	3
ИТОГО	36	0	16	32	19

Занятия семинарского типа (практические занятия) 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:

- 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.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы: экспертно-диагностических и научно-исследовательских;
- компетенций ПК-4.1. и ПК-4.2. (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы в виде анализа конкретного случая и попытки решения проблемы, описанной в кейсе.

Темы кейсов

1. Организационное развитие и инновационные технологии
2. Новые формы труда и организационные взаимодействия в постиндустриальном обществе
3. Основные функциональные роли психолога в организациях
4. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога
5. Проблема отбора персонала организации.
6. Проблема адаптации персонала в организации
7. Групповое поведение и общение в организации
8. Специфика образовательного учреждения как организации.
9. Управление образовательным учреждением. Организационная психология как наука и практика.

По теме кейса студентом самостоятельно собирается материал, обрабатывается, оформляется в виде письменной работы и презентации. Работы обсуждаются на практических занятиях. В ходе группового обсуждения рассматривается та или иная проблема информационной безопасности. На всех этапах выполнения работы преподаватель оказывает консультативную помощь и методическое обеспечение².

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

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине³

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор 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	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

² 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).

³ Таблицы шкал копируются из шаблона РПД. Менять их содержание не нужно.

	знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	ошибки.	ошибки.	Допущено несколько негрубых ошибок	Допущено несколько несущественных ошибок	, без 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.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. 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	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки на 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», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	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»
	хорошо	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»
	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», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения⁴

5.2.1 Контрольные вопросы к зачету

а) Вопросы для оценки знаний⁵

Вопрос	Код компетенции
Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии.	ПК-1.1.
История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.	ПК-1.1.
Междисциплинарные связи организационной психологии.	ПК-1.1.
Методы организационной психологии.	ПК-1.1.
Исследовательские методы в организационной психологии. Классификации методов сбора и анализа данных. 6	ПК-1.1.
Методы системно-структурного анализа организации	ПК-1.1.
Диагностические, консультативные и коррекционные методы в организационной психологии	ПК-1.1.
Классические теории организаций	ПК-1.1.
Системные теории организаций	ПК-1.1.
Понятие организации как социотехнической системы	ПК-1.1.
Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности	ПК-1.1.
Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа	ПК-1.1.
Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей	ПК-1.1.

б) Задания для оценки умений⁶

Вопрос	Код компетенции
---------------	------------------------

⁴ Указываются соответственно таблице раздела 2 рабочей программы дисциплины.

⁵ Оценочные средства указываются отдельно для знаний, отдельно для умений, отдельно для владения чем-либо по результатам освоения дисциплины.

⁶ Пишутся в соответствии с планируемыми результатами обучения, казанными в разделе 2.

Цели организации, их иерархическая структура	ПК-1.1.
Распределение функций и спецификация задач персонала в организации.	ПК-1.1.
Структурное строение организаций, основные структурообразующие факторы.	ПК-1.1.
Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации	ПК-1.1.
Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.	ПК-1.1.
Анализ деятельности человека в организации	ПК-1.1.
Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.	ПК-1.1.
Трудовая мотивация, основные концепции и модели	ПК-1.1.
Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке	ПК-1.1.

в) Задания для оценки владения

Вопрос	Код компетенции
Внутригрупповые конфликты, способы разрешения	ПК-1.1.
Групповая сплоченность, психологический климат в группе	ПК-1.1.
Реализация властных функций в организации	ПК-1.1.
Проблема мотивирования и стимулирования в организации	ПК-1.1.
Социокультурные и организационные нормы труда	ПК-1.1.
Организационные ценности	ПК-1.1.

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-1.1.

а) Вопросы для оценки знаний

Инструкция: Выберите один или несколько правильных вариантов ответа.

1. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:

- 1) механистическая
- 2) органическая
- 3) простая
- 4) все вышеперечисленное

2. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:

1. Механистическая; органическая; простая, бюрократическая, матричная.
2. Простая и сложная.
3. Механистическая и социальная.
4. Техническая и социальная.
5. Авторитарная и демократическая.

3. Управленческий процесс традиционно разделяется на пять этапов, в число которых НЕ входит:

1. Рекогносцировка
2. Планирование

3. Организация
4. Руководство людьми
5. Мотивация
6. Контроль

б) Задания для оценки умений

2. Модель «семи факторов «Мак-Кинси» включает в себя следующие компоненты:

1. Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; стиль.
2. Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; процессы; кадры; стиль.
3. Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; организационный климат.
4. Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; производительность труда.
5. Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; внешние связи.

в) Задания для оценки владения

Анализ ситуации_(Ситуация из книги «Мурсалиева Г. Дети в сети: шлем безопасности ребенку в Интернете. – М.: АСТ, 2017 – 320 с.»):

«Из письма родителей психологу. Красноярск:

“Доброго времени суток, Галина! Наша дочь Настя, 17 лет, погибла в результате падения с крыши 16-этажного дома 4 мая 2016 г. в числах с 1 по 4 мая девочка была жизнерадостная, строила планы на будущее, а утром 4 мая даже пошла в налоговую подавать заявление на получение ИНН для трудоустройства. В 18 часов я созвонилась с дочерью и спросила, где она и когда будет дома, на что она мне сказала, что все хорошо, она в центре города, еще пару часиков погуляет, выпьет кофейку (очень любила кофе) и домой, что до этого было неоднократно.

Я пошла в смену на работу, в 20.30 позвонил супруг и сказал, что дочка до сих пор нет и она недоступна. Я тоже попробовала ей позвонить, телефон был недоступен, затем позвонили из полиции и сообщили о том, что произошло.

Только из Вашей статьи от 16 мая мы узнали, что это такое и как это происходит.

Мы стали вспоминать, как где-то в 20-х числах марта дочь начала рисовать китов. Петь про них песню из группы «Плэсибо» и даже собрала кита из пластика синего цвета, которого одно время носила на шее как подвеску. На руках дочери стали появляться ишрамы от царапанья острыми предметами. Перед тем как наша дочь сделала свой последний шаг, она сняла кеды. И весь пирсинг, который был на ней, сложила в конверт... В апреле дочь пыталась уговорить меня, чтобы поменять ей паспорт на новое имя и фамилию Рина Эбель, объясняя, что ей это имя очень нравится, на что я ответила, что при достижении 18-летнего возраста если желание останется, то уже самостоятельно сможешь это сделать. На последней фотографии, выложенной дочерью в ВК, (Рина Эбель) на заднем плане на крыше, где она находилась, отчетливо видна тень чьих-то ног...

20 мая 2016 г.”»

Задание по анализу ситуации:

1. Охарактеризуйте состояние ребёнка.
2. Назовите профилактические меры, которые были бы уместны для предотвращения подобных ситуаций.

5.2.3. Типовые тестовые задания
для оценки сформированности компетенции ПК-1.1.

а) Вопросы для оценки знаний

Инструкция: Выберите один или несколько правильных вариантов ответа.

3. Автором бюрократической теории организации является:

1. Ф. Тейлор
2. М. Вебер
3. А. Файоль
4. Э. Мэйо
5. Авторитарная и демократическая.

4. Автором теории X и теории Y является:

1. Файоль
2. Тейлор
3. Оучи
4. Уотермен
5. Макгрегор

5. Автором теории Z является:

1. Файоль
2. Вебер
3. Оучи
4. Уотермен
5. Макгрегор

б) Задания для оценки умений

В самостоятельной работе проведите анализ какой-либо информационной среды на одном из сайтов интернета, выделив неблагоприятные факторы. Заполните таблицу:

Таблица

Неблагоприятные факторы виртуальной среды сайта «...»

Элемент сайта	Неблагоприятный фактор	Состояние, которое вызывает данный фактор	Изменения, которые необходимо внести в виртуальную среду сайта
1.
2.

5.2.4. Темы кейсов для самостоятельной работы

Организационное развитие и инновационные технологии
Новые формы труда и организационные взаимодействия в
постиндустриальном обществе
Основные функциональные роли психолога в организациях

Профессиональные требования и сферы компетентности
организационного психолога
Проблема отбора персонала организации.
Проблема адаптации персонала в организации
Групповое поведение и общение в организации
Специфика образовательного учреждения как организации.
Управление образовательным учреждением. Организационная
психология как наука и практика.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ⁷

а) Основная литература:

Леонова А. Б. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 429 с.: 60х90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-006052-1 // <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=425039>

Карпов, А. В. Организационная психология : учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов ; под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 570 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3715-2 // <https://biblio-online.ru/book/5808800D-F9E6-4B0C-B03C-352B0A7E4B97>

б) Дополнительная литература

Столяренко А. М. Психология менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации" , "Управление персоналом" и "Психология" / Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д., - 2-е изд., испр. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 455 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-238-02136-2 // <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882340>

Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Психология", "Менеджмент организации", "Управление персоналом" / Бакирова Г.Х. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 439 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-238-01605-4 // <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882352>

Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие для академического бакалавриата / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 297 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03089-1// <https://biblio-online.ru/book/D19CA616-5573-44F5-831C-A9E215798CE4>

Рогов, Е. И. Организационная психология : учебник для бакалавров / Е. И. Рогов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 621 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2896-9 // <https://biblio-online.ru/book/A71DC6AB-04AC-4166-B1C0-5AE251BED3BD>

Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 504 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4 // <https://biblio-online.ru/book/180AD9A4-4506-4DF1-A307-C375462B9ADE>

в) Программное обеспечение:

1. MS Microsoft Office Word 2007,
2. MS Microsoft Office PowerPoint 2007.

⁷ Указывается литература из электронных библиотечных систем ННГУ, в том числе методические пособия по данной дисциплине (при наличии) с указанием адреса размещения.

г) Интернет-ресурсы⁸:

- <http://ппо.рф/> - Сайт Российского психологического общества. Содержит материалы по многим направлениям психологии в том числе по психологии безопасности.
- <http://www.ipras.ru> - Сайт Института психологии РАН. Содержит материалы исследований по психологии безопасности.
- <http://www.mtu-net.ru> - Ресурс, созданный сотрудниками Психологического института им. Л.Г. Щукиной. Имеются материалы по психологии безопасности.
- <http://psyberia.ru/> - Образовательный психологический проект. Представлены разнообразные информационные материалы по многим направлениям психологии в том числе по психологии безопасности.
- <http://psyjournals.ru/> - Крупнейший в Интернете Портал психологических изданий в том числе по психологии безопасности.
- <http://www.psystudy.com/> - Мультидисциплинарный научный психологический интернет-журнал "Психологические исследования" публикует оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук, в том числе по психологии безопасности.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: переносными проектором и экраном для демонстрации презентаций.

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 Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки 37.04.01. Психология.

Автор: Стоюхина Н.Ю., канд. психолог. н., доц.

Руководитель программы: Прохорова М.В., к.психол.н., доц.

Заведующий кафедрой: Захарова Л.Н., д.психол.н., проф.

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

⁸ Интернет-ресурсы указываются в соответствии с содержанием дисциплины. Нельзя указывать пиратские сайты и сайты с нелегальными материалами, а также блоги и рекламные публикации. Информационное содержание сайтов должно содержать указание на авторство публикации, соответствовать критериям объективности.