

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**

Научно-исследовательский семинар

---

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.09 Научно-исследовательский семинар 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
ПК-1.1: Способен проводить теоретические анализ и обобщение научных фактов, идей и концепций с целью решения актуальных проблем психологии	<p>ПК-1.1.1: ИПК-1.1.1. Знает основы теоретических исследований, анализа и обобщения научной информации с целью решения актуальных проблем психологии.</p> <p>ПК-1.1.2: ИПК-1.1.2. Умеет осуществлять теоретические анализ и обобщение научных фактов, идей и концепций с целью решения актуальных проблем психологии.</p> <p>ПК-1.1.3: ИПК-1.1.3. Владеет принципами теоретического анализа актуальных проблем психологии.</p>	<p>ПК-1.1.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) Теоретические концепции организационного поведения</p> <p>2) Основы теоретического анализа, теоретической реконструкции на основе базовых концепций организационного поведения;</p> <p>3) Основы теоретического моделирования на основе базовых концепций организационного поведения</p> <p>ПК-1.1.2:</p> <p>Уметь:</p> <p>1) Разрабатывать программу эмпирического исследования, его теоретических и методологических основ;</p> <p>2) Формулировать гипотезы исследования на основе анализа теоретических данных;</p> <p>3) Определять объект и предмет исследования в соответствии с актуальностью проблемы и теоретическими основаниями работы</p> <p>ПК-1.1.3:</p> <p>Владеть:</p> <p>1) Навыками теоретического анализа научных данных;</p> <p>2) Навыками формулировки</p>	<p>Задания</p> <p>Тест</p>	<p>Курсовая работа</p> <p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Экзамен:</p>

		<p>целей и задач исследования актуальных проблем организационной психологии;</p> <p>3) Навыками формулировки гипотез исследования актуальных проблем организационной психологии на основе теоретических данных</p>		
<p>ПК-1.2: Способен в ходе психологического исследования собирать данные, их статистически обрабатывать и анализировать</p>	<p>ПК-1.2.1: ИПК-1.2.1. Знает методы сбора данных в психологии и математической статистики.</p> <p>ПК-1.2.2: ИПК-1.2.2. Умеет обрабатывать данные с помощью математической статистики, анализировать на их основе результаты психологического исследования.</p> <p>ПК-1.2.3: ИПК-1.2.3. Владеет методами и средствами математической статистики и анализа данных.</p>	<p>ПК-1.2.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) Качественные методы анализа эмпирических данных;</p> <p>2) Эмпирические методы научного исследования в сфере организационной психологии;</p> <p>3) Знать основные форматы представления данных на уровне доклада на научной конференции и статьи в журнале с индексацией в РИНЦ</p> <p>ПК-1.2.2:</p> <p>Умеет:</p> <p>1) Подбирать методы эмпирического исследования адекватно целям, задачам и методологическим основаниям исследования;</p> <p>2) Подбирать группы респондентов адекватно целям, задачам и методологическим основаниям исследования;</p> <p>3) Подбирать методы статистической обработки данных эмпирического исследования</p> <p>ПК-1.2.3:</p> <p>Владеть:</p> <p>1) Навыками сбора эмпирических данных;</p> <p>2) Навыками проведения пилотажного исследования;</p> <p>3) Навыками адаптации имеющихся методов и методик к целям и задачам исследования</p>	<p>Задачи</p> <p>Тест</p>	<p>Курсовая работа</p> <p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Экзамен:</p>

<p>ДПК-9.4: Способен проводить оценку персонала, осуществлять психологический анализ организационного поведения и профессиональной деятельности работников</p>	<p>ДПК-9.4.1: ИПК-9.4.1. Знает теоретические основы психологической диагностики и оценки персонала в организации, правила и методы анализа профессиональной деятельности;</p> <p>ДПК-9.4.2: ИПК-9.4.2. Умеет проводить оценку персонала, подбирать методы психологической диагностики для изучения организационного поведения и профессиональной деятельности работников;</p> <p>ДПК-9.4.3: ИПК-9.4.3. Владеет методами психологической диагностики и оценки персонала.</p>	<p>ДПК-9.4.1:</p> <p>Знать: 1. Основные модели организационного поведения сотрудников;</p> <p>2. Основные модели организационных условий компании</p> <p>3. Знать методы анализа профессиональной деятельности</p> <p>ДПК-9.4.2:</p> <p>Уметь:</p> <p>1) Разрабатывать и реализовывать программу оценки персонала и анализа его организационного поведения;</p> <p>2) Готовить отчеты менеджменту компании о результатах проведенной оценки и с предложениями по психологической оптимизации организационных процессов;</p> <p>3) Представлять результаты, полученные в эмпирическом исследовании, в формате научной публикации и доклада</p> <p>ДПК-9.4.3:</p> <p>Владеть:</p> <p>1) Технологией диагностики и анализа прикладной научной проблемы в сфере организационной психологии путем SWOT-анализа и выдвигать гипотезы на основе его результатов в соответствии с научными принципами психологии;</p> <p>2) Методами психологической диагностики и оценки персонала (трудовая мотивация, отношение к труду, соответствие управленческих навыков организационной культуре компании);</p> <p>3) Навыками написания и презентации научного доклада</p>	<p>Задания</p> <p>Тест</p>	<p>Курсовая работа</p> <p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Экзамен:</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	0	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	64	32
- КСР	2	2
<b>самостоятельная работа</b>	<b>6</b>	<b>38</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b> зачёт	<b>0</b> 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/лабораторные работы), часы		Всего			
	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о
Тема 1 Анализ актуальных проблем организационной психологии	4	5			4	2	4	2		3
Тема 2. Нахождение, выбор и обоснование темы научного исследования. Теоретические и методологические основания исследования	7	6			6	3	6	3	1	3
Тема 3. Методы теоретического исследования в организационной психологии	4	5			4	2	4	2		3
Тема 4. Объект и предмет исследования: их функции в планировании исследовательской работы. Цель и задачи исследования	6	6			6	3	6	3		3
Тема 5. Методы психодиагностической диагностики и оценки персонала	7	6			6	3	6	3	1	3
Тема 6. Гипотезы исследования, его методологические основы, программа и методический инструментарий	7	7			6	3	6	3	1	4
Тема 7. Пилотажное исследование: его значение и функции	6	6			6	3	6	3		3
Тема 8. Гипотезы исследования, его методологические основы, программа и методический инструментарий	5	5			4	2	4	2	1	3
Тема 9. Предоставление данных исследования. Непараметрические критерии в статистической обработке	5	5			4	2	4	2	1	3
Тема 10. Анализ результатов исследования и разработка рекомендаций психологической оптимизации организационных процессов	6	6			6	3	6	3		3
Тема 11. Технология подготовки научной публикации	6	6			6	3	6	3		3
Тема 12. Презентация результатов исследования перед менеджментом компании	7	7			6	3	6	3	1	4

Аттестация	0	0								
КСР	2	2					2	2		
Итого	72	72	0	0	64	32	66	34	6	38

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 32 ч., очно-заочная форма обучения - 16 ч.

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

Требования к курсовой работе в магистратуре «Организационная психология»:

Курсовая работа является важным этапом научно-исследовательской работы, проводимой магистрантом, при написании диссертации.

Курсовая работа должна обеспечивать закрепление академической культуры и необходимую совокупность методологических представлений и методических навыков в избранной области профессиональной деятельности.

Курсовая работа представляет собой квалификационную работу, содержащую теоретический анализ проблемы исследования или теоретический анализ, сопровождаемый результатами пилотного эмпирического изучения темы, что является основой выполнения на следующем этапе работы эмпирического исследования по теме диссертации. Курсовая работа содержит совокупность результатов и научных положений, выдвигаемых автором для публичной защиты. Представляемые результаты должны иметь внутреннее единство и свидетельствовать о личном вкладе и способности автора проводить самостоятельные научные исследования, используя теоретические знания и полученные навыки.

Курсовая работа должна содержать:

- ☐ титульный лист;
- ☐ оглавление.

Введение:

- обоснование выбора темы исследования;
- актуальность и научную новизну исследуемой проблемы;
- формулировки объекта, предмета, цели, задач, гипотезы;
- методологические основания исследования;
- методы;
- ожидаемые результаты;

Две главы, содержащие изложение истории вопроса и современного состояния исследуемой проблемы:

- обзор опубликованной по теме литературы;
- обоснование предполагаемого эмпирического исследования и его методологические основания.

При проведении автором пилотного исследования (что желательно, но не строго обязательно) вторая глава курсовой работы должна содержать изложение полученных результатов и их анализ в контексте проанализированных в первой главе теоретических положений.

В этом случае вторая глава включает

- изложение процедуры (цель пилотного исследования, испытуемые, методы и методики,

алгоритм) исследования;

- представление полученных статистически обработанных данных;
- изложение полученных результатов;
- их анализ;
- соотнесение полученных результатов с уже имеющимися результатами, изложенными в научных исследованиях избранной темы;
- выводы;
- рекомендации по использованию в науке и практике.

Заключение:

- научное значение результатов;
- практическое значение результатов;
- перспективы дальнейшего исследования.

Список использованной литературы.

Приложения.

Анализ результатов должен строиться на выбранных методологических основаниях.

Выводы должны точно соответствовать гипотезе, цели и задачам исследования.

Курсовая работа должна показать умение автора кратко, логично и аргументировано излагать материал.

Оформление курсовой работы должно соответствовать определенным требованиям:

Объем курсовой работы составляет 40-50 страниц машинописного текста (не менее 30 стр. 75 тыс. знаков). Шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 14, межстрочный интервал -1.

Список использованной литературы должен содержать основные научные труды по теме исследования, включая

- монографическую литературу по специальности и смежным областям знания;
- отечественную и литературу на иностранных языках в пропорции не менее чем 90% - отечественных и 10% - иноязычных авторов (опубликованных за рубежом позже 2000 г.);
- статьи из ведущих научных журналов, в т.ч. не менее 70% журнальных публикаций должно быть за последние 5 лет. Журнальных статей должно быть не менее 30% общего количества наименований в списке публикаций;
- публикации научного руководителя;
- диссертационные исследования по теме.

Общий список публикаций не может быть менее 50 наименований.

Ссылки в тексте диссертации на все работы, представленные в списке, обязательны. Ссылки даются в квадратных скобках. При цитировании цитата дается в кавычках. Обязательно указание страницы оригинала, с которой производится цитирование.

Цифровые, табличные и прочие иллюстрированные материалы могут быть внесены в приложение.

Защита курсовой работы осуществляется на заседании аттестационной комиссии. По результату защиты выставляется оценка.

## **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 - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-1.1**

Трудоустройство женщин, сохранение ими рабочих мест, трудности занятости, особенно в высокотехнологичных индустриальных секторах экономики, дискриминация в оплате труда имеют исторические корни: представления о социальных ролях женщины в обществе, устойчивые гендерные стереотипы. Переход к индустрии 4.0 обостряет проблемы в связи с возникновением профессий и компетенций, традиционно соотносимых с мужской занятостью: большим вытеснением женщин, особенно в низкотехнологичные секторы экономики на малооплачиваемые рабочие места. Анализ гендерных стереотипов показывает, что они формируются еще в раннем возрасте, на основе трансляции специфических гендерных установок в повседневной, в семейной жизни, образовательной деятельности, через средства массовой информации, рекламу, искусство. В соответствии с ними, женщины не годны для многих профессиональных ролей и должностных позиций, менее вовлечены в трудовой процесс, менее автономны, склонны к неформальным отношениям на работе, и более эмоциональны, более консервативны и не поддерживают прогрессивные организационные изменения, в том числе технологические и управленческие инновации, чем мужчины, что создает трудности управления компанией.

Немалый вклад в экономическое развитие страны вносит система среднего профессионального образования.. Вместе с тем, если мотивационной и содержательной стороне подготовки студентов колледжей уделяется большое внимание, то проблема готовности к организационным условиям современного инновационного предприятия, как правило, остается в тени. И это относится, естественно, как к подготовке юношей, так и девушек.

Вопросы:

1. Является ли представленная проблема актуальной для организационной психологии? Аргументируйте ее актуальность.
2. Сформулируйте обсуждаемую проблему?
3. Сформулируйте цель и возможные задачи исследования

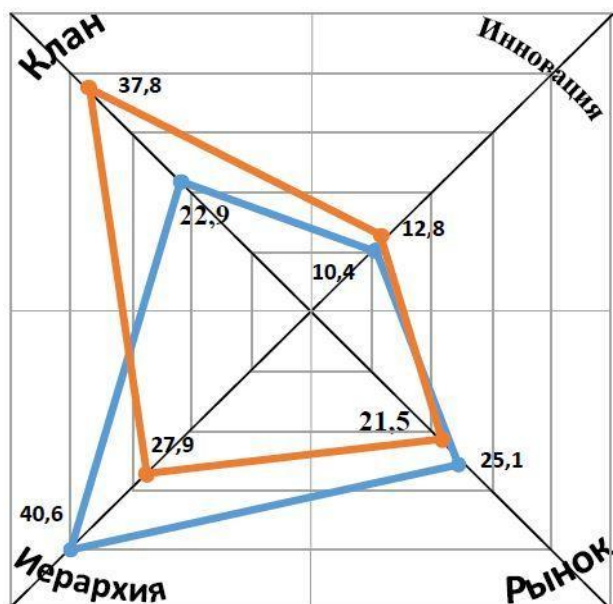
### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.4**

В результате проведенного исследования, получены следующие результаты (Рисунок 1), характеризующие организационную культуру и организационно-культурные предпочтения персонала промышленного предприятия с многолетними проблемами модернизации в условиях, когда менеджмент ставит задачу его перевода в инновационный формат развития.

Вопросы:

1. Какой метод изучения организационных условий применен?
2. Дайте характеристику выявленных организационных условий.
3. Какие проблемы существуют на предприятии, связанные ценностями организационного развития и трудовой мотивацией персонала?
4. Какие рекомендации можно дать менеджменту по совершенствованию управления и развитию корпоративного обучения линейных менеджеров и менеджеров среднего уровня?





### Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценк а	Критерии оценивания
зачтено	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач.</p> <p>Могут быть допущены несущественные ошибки. Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи.</p> <p>Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.</p>
не зачтено	<p>Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют.</p> <p>Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение.</p>

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-1.1

Оцениваемое положение	Выберите правильное суждение
Методологические основы исследования это	<p>1. Теории, концепции и идеи, составляющие теоретический базис проводимого исследования</p> <p>2. Методическое обеспечение исследования;</p> <p>3. Логика проводимого исследования;</p> <p>4. Основа интерпретации полученных результатов</p>

Экспериментальный метод исключает использование	1. Гипотез; 2. Переменных; 3. Статистических расчетов; 4. Испытуемых; 5. <u>Ожиданий и установок экспериментатора</u>
---	---

#### 5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-1.2

##### Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-1.2

Оцениваемое положение	Выберите одно или несколько правильных суждений
В исследованиях организационно-психологической проблематики не используется методы:	<u>а) Экзактистские методы,</u> б) Качественные методы, в) Психодиагностические методы, г) Организационно-диагностические методы
Статистические показатели выполняют функции:	а) Фиксирующая, б) <u>Познавательная,</u> в) <u>Стимулирующая,</u> г) <u>Управленческая</u>

#### 5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.4

Оцениваемое положение	Выберите правильное суждение
Выдвижение гипотез научного исследования не предполагает:	1. Использование данных SWOT-анализа организационных ситуаций; 2. Изучения результатов исследования по проблеме, представленных в научных источниках; 3. <u>Советов друзей;</u> 4. <u>Данных пилотажного исследования;</u>

К показателям, используемых в методах анализа профессиональной деятельности, относятся	1. <u>Психическая напряженность</u> ; 2. <u>Психофизиологические ресурсы</u> ; 3. Профессиограмма; 4. <u>Мотивация</u> ; 5. Видеоокулография
--	--

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение.

#### 5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-1.2

Для отбора в группу участников мозгового штурма был выявлен уровень вербального интеллекта с помощью методики Д.Векслера у претендентов из 14 инженеров конструкторов и 12 экономистов.

Показатели вербального интеллекта инженеров -конструкторов равнялись 132, 134, 124, 132, 135, 132, 121, 127, 136, 129, 136, 136, а у экономистов – 126, 127, 132, 120, 119, 126, 120, 123, 116, 123, 115.

Среднее арифметическое в первой выборке 121,2, а во второй 122,3. Можно ли утверждать, что первая выборка превосходит вторую по уровню вербального интеллекта? Какие гипотезы будут вами сформированы? Какой критерий может быть использован? Сделайте соответствующие расчеты.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний,

Оценк а	Критерии оценивания
	умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение

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

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровен ь сформи рованн ости компет енций (индик атора достиж ения компет енций)	плохо	неудовлетвор ительно	удовлетво рительно	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 отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с 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	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные

Оценк а	Критерии оценивания
	ошибки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-1.1 (Способен проводить теоретические анализ и обобщение научных фактов, идей и концепций с целью решения актуальных проблем психологии)**

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Назовите не менее трех проблем организационной психологии, связанных с наступлением нового технологического уклада Индустрии 4.0. Дайте обоснование их актуальности	ПК-1.1
1.	Какие категории работников испытывают наибольшие трудности в условиях перехода к новому технологическому укладу. Поясните свое мнение.	ПК-1.1
1.	Какие характеристики персонала востребованы новым технологическим укладом? С чем это связано? Какие задачи встают перед организационными психологами и почему?	ПК-1.1
1.	Какие теории и концепции можно положить в основу разработки подходов к исследованию проблем персонала с гендерной и возрастной спецификой.	ПК-1.1
1.	Какие методы теоретического исследования вам известны, поясните их суть	ПК-1.1
1.	Как вы полагаете, какая концепция организационного поведения может явиться методологическим основанием ваших эмпирических исследований и почему?	ПК-1.1
1.	Какие классические потребностно-мотивационные теории могут составить методологические основания эмпирических исследований в сфере организационной психологии, дайте обоснование	ПК-1.1
1.	При каких условиях и с какой целью осуществляется оценка персонала? Какова роль психологической диагностики при решении задач оценки персонала?	ПК-1.1

1.	Что представляют собой методы теоретической реконструкции и теоретического моделирования? С какими классическими теориями они связаны, поясните свой ответ.	ПК-1.1
1.	Какие методы изучения поведения вам известны? Какие вы можете включить в свое исследование, дайте обоснование	ПК-1.1
1.	При решении каких задач используются методы теоретической реконструкции и теоретического моделирования? Приведите примеры.	ПК-1.1.
1.	Каким образом может осуществляться теоретическое моделирование поведения на основе закона инвариантной структуры деятельности Б.Ф.Ломова? Приведите примеры.	ПК-1.1.
1.	Что является объектом и предметом исследования? Как они определяются? Как отражаются в теме исследования? Приведите примеры.	ПК-1.1.
1.	Каким образом определяются методологические основания исследования? Каким образом и для чего они используются? Приведите примеры.	ПК-1.1.
1.	Что такое гипотеза? Какова роль гипотез в организационно-психологических исследованиях? На какой основе они формулируются и каким образом они соотносятся с исследовательскими вопросами? Приведите примеры.	ПК-1.1.

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-1.2 (Способен в ходе психологического исследования собирать данные, их статистически обрабатывать и анализировать)**

Дайте характеристику параметрических и непараметрических методов статистической обработки эмпирических данных. Покажите, при каких условиях целесообразно использовать те или другие виды методов статистической обработки данных.	ПК-1.2.
Назовите основные методы эмпирического исследования в организационной психологии по методологическим основаниям.	ПК-1.2

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.4 (Способен проводить оценку персонала, осуществлять психологический анализ организационного поведения и профессиональной деятельности работников)**

Какие подходы к анализу эффективности организации вам известны? Какие из них наиболее адекватно соотносятся с целями и возможностями исследований в сфере организационной психологии?	ПК-9.4
Какие показатели и детерминанты эффективности организации называет Р.Дафт в модели стейкхолдеров?	ПК-9.4
Для решения каких задач используется метод SWOT-анализа? Что дает этот метод при решении задач оценки персонала?	ПК-9.4
Назовите модели организационного поведения сотрудников в соответствии с концепцией Дж. Ньюстрона и К.Девиса. Какие из них более всего соответствуют новому технологическому укладу?	ПК-9.4

Охарактеризуйте понятие организационной культуры как социально-психологический феномен и косвенный метод управления персоналом. Раскройте ее структурную организацию и назовите функции в соответствии с теорией Э. Шейна	ПК-9.4
Определите специфику организационных условий в соответствии с теорией организационной культуры К.Камерона и Р.Куинна? Какие из них в наибольшей мере соответствуют новому технологическому укладу? Почему?	ПК-9.4
Что такое корпоративная культура? Назовите ее основные элементы и покажите, в каком соответствии она находится с организационной культурой.	ПК-9.4
В чем суть методики изучения структуры мотивации В.Э.Мильмана? Что дает эта методика при решении задач оценки персонала?	ПК-.9.4
Что представляет собой метод оценки управленческих навыков К.Камерона и Р.Куинна? В каком соотношении этот метод находится с их методом диагностики ОК и ОК-предпочтений персонала?	ПК-.9.4
Что представляет собой метод оценки отношения к труду Дж.Спенса и А.Роббинса? Каковы его сильные и слабые стороны? Каким образом его можно использовать для оценки персонала?	ПК-.9.4
Какие цели, задачи и этапы входят в программу оценки персонала?	ПК-.9.4
Какие основные разделы входят в отчет о результатах проведенной оценки персонала, подготовленный для менеджмента компании?	ПК-.9.4
При каких организационных условиях целесообразно осуществлять диагностику субъективного благополучия персонала? Какие методы можно для этого использовать? Обоснуйте свое мнение.	ПК-.9.4
Какие методы можно использовать для диагностики силы влияния психологических издержек внедрения инноваций на вовлеченность сотрудника в трудовую деятельность? Обоснуйте свое мнение.	ПК-.9.4
Какие разделы содержит научный доклад? Из каких источников берется информация для его разделов? Приведите пример на основе собственного исследования.	ПК-.9.4



## Оценочное средство - Курсовая работа

### Критерии оценивания (Курсовая работа - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
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»
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»

Примерный перечень тем оценочного средства – Курсовая работа:

1. Ценности как предикторы организационного поведения;
2. Организационный конфликт как барьер и ресурс развития предприятия (организации);
3. Организационный конфликт ценностной природы: его детерминанты и влияние на поведение персонала;
4. Личностная вовлеченность в трудовой процесс как показатель мотивации;
5. Психологические характеристики управленческих решений в условиях организационной культуры разного типа;
6. Психологическая готовность потенциального персонала (студенты, безработные, военнослужащие срочной службы) к работе в условиях современного предприятия;
7. Сравнительный анализ организационной культуры инновационных предприятий и предприятий с трудностями модернизации;
8. Психологические особенности менеджеров предприятий с разным уровнем включенности в инновационные процессы;
9. Особенности конфликтного поведения персонала в организационных условиях разного типа;

10. Восприятие трудовой ситуации персоналом в организационных условиях разного типа;
11. Организационные условия и особенности персонала клиент-ориентированной организации;
12. Организационные условия и психологическая готовность персонала к эффективным продажам.
13. Организационные условия и психологическая готовность студентов к профессиональному становлению;
14. Потребности как факторы мотивации поведения сотрудников в организации;
15. Доверие в организациях: влияние на эффективность;
16. Ценностные основания удовлетворенности трудом;
17. Организационные векторы лояльности и приверженности: влияние на эффективность организаций с разными стратегиями развития.
18. Возрастная динамика мотивов трудовой деятельности.
19. Гендерные особенности мотивации трудовой деятельности.
20. Профориентационные игры как новые технологии оценки кандидатов и адаптации работников современных предприятий.
21. Психические детерминанты эффективной деятельности инновационного предпринимателя.
22. Психологическая готовность студентов к инновационному предпринимательству.
23. Психологические методы разработки и внедрения целостных моделей компетенций.
24. Психологическое обеспечение деятельности лётного состава.
25. Психологическое обеспечение разработки современных технологий управления индивидуальными траекториями профессионального развития.
26. Разработка современной классификации профессиональной деятельности.
27. Структура мотивации трудовой деятельности на разных этапах организационного развития.
28. Юзабилити образовательных онлайн платформ.
29. Юзабилити психологических методик профессиональной диагностики

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

Основная литература:

1. Артемьева О. А. Качественные и количественные методы исследования в психологии : учебное пособие / О. А. Артемьева. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 152 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-08999-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839874&idb=0>.
2. Карандашев В. Н. Методология и методы психологического исследования. Выполнение квалификационных работ : учебное пособие / В. Н. Карандашев. - 4-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 132 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-06897-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840288&idb=0>.
3. Корнилова Т. В. Методологические основы психологии : учебник / Т. В. Корнилова, С. Д. Смирнов. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 490 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488794> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-14531-1 : 1489.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=817014&idb=0>.
4. Почебут Л. Г. Психология социальных общностей : учебное пособие / Л. Г. Почебут. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 246 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-09035-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=817014&idb=0>.

lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840513&idb=0.

#### Дополнительная литература:

1. Панферов В. Н. Методологические основы и проблемы психологии / Панферов В. Н., Безгодова С. А. - Москва : Юрайт, 2022. - 265 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489772> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-00362-8 : 859.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=788626&idb=0>.
2. Лазурский А. Ф. Психология общая и экспериментальная / А. Ф. Лазурский. - Москва : Юрайт, 2023. - 244 с. - (Антология мысли). - ISBN 978-5-534-09730-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843429&idb=0>.
3. Белов В. В. Системные методы в психологии / Белов В. В., Белов В. Г., Белова Е. В. - Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2010. - 220 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ИЭО СПбУТУиЭ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-94047-662-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=714522&idb=0>.

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

#### Интернет ресурсы

- | №  | Владелец сайта   | Ресурс   | Интернет-адрес  |
|----|--|--|---|
| 1  | Институт психологии РАН  | Психологический журнал                                     | <a href="http://ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html">http://ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html</a> |
| 2  | Организационная психология и психология труда  |  | <a href="http://work-org-psychology.ru/">http://work-org-psychology.ru/</a>   |
| 3  | Российское психологическое общество  | Национальный психологический журнал                        | <a href="http://npsyj.ru/">http://npsyj.ru/</a>   |
| 4  | Психология в России  |  | <a href="http://psychologyinrussia.com/">http://psychologyinrussia.com/</a>   |
| 5  | Психологический факультет МГУ им.М.В.Ломоносова  | Вестник Московского университета. Серия 14. Психология     | <a href="http://msupsyj.ru/">http://msupsyj.ru/</a>   |
| 6  | ННГУ им.Н.И.Лобачевского   | Вестник ННГУ им.Н.И.Лобачевского. Серия «Социальные науки» | <a href="http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru">http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru</a>   |
| 7  | Высшая школа экономики   | Психология. Журнал высшей школы экономики                  | <a href="https://psy-journal.hse.ru/">https://psy-journal.hse.ru/</a>   |
| 8  | Организационная психология   |  | <a href="https://orgpsyjournal.hse.ru/">https://orgpsyjournal.hse.ru/</a>   |
| 9  | Российская экономика: прогнозы и тенденции   |  | <a href="https://rusecon.hse.ru/">https://rusecon.hse.ru/</a>   |
| 10 | Отдел Регионального Партнерства Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» | Профориентационное и                                       |   |

образовательное тестирование Телетестинг <http://www.teletesting.ru/>

11 Консалтинговая компания ITeam ITeam – технологии корпоративного управления  
<https://iteam.ru/>

12 Издательский дом «Управление персоналом» Управление персоналом <http://www.top-personal.ru/>

13 Управление персоналом. Эксперты <http://www.top-personal.ru/expert.html>

14 Международный научно-исследовательский институт проблем управления Проблемы теории и практики управления <http://www.uptp.ru/>

15 Группа компаний Human Resource HR-Journal <http://www.hr-journal.ru/>

16 Международный центр финансово-экономического развития (МЦФЭР) Справочник по управлению персоналом <http://e.uprpersonal.ru/>

Директор по персоналу <http://e.hr-director.ru/>

17 Группа компаний Human Resource Human Resource <http://human-resource.ru/>

18 Национальный институт сертифицированных консультантов по управлению  
Национальный институт сертифицированных консультантов по управлению  
<http://cmcrussia.ru/>

19 Мультимедийный холдинг РБК Росбизнесконсалтинг <http://rbc.ru>

20 Институт практической психологии ИМАТОН ИМАТОН <http://imaton.ru/>

21 Европейская ассоциация психологии труда и организационной психологии (European Association of Work and Organizational Psychology - EAWOP) Ресурсы Европейской ассоциация психологии труда и организационной психологии [www.eawop.org/](http://www.eawop.org/)

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

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

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 37.04.01 - Психология.

Автор(ы): Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук, профессор.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

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