

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования\_  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

---

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Организационная психология

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление человеческими ресурсами

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.06.02 Организационная психология 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             |
| УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | <p>УК-3.1: Реализует стратегию сотрудничества для достижения командных целей</p> <p>УК-3.2: Активно участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов командной работы</p> <p>УК-3.3: Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении</p> | <p>УК-3.1:<br/>Знать принципы системного подхода и анализа факторов внешних и внутренних условий взаимодействия</p> <p>Уметь выделять и анализировать факторы социальной среды и условий взаимодействия, факторы риска в социальных контактах</p> <p>Владеть методами оценки влияния факторов социальной среды на сложившуюся ситуацию в процессе общения</p> <p>УК-3.2:<br/>Знать основы структурирования публичной речи и подготовки выступления перед разными категориями слушателей.</p> <p>Уметь готовить информацию для публичных выступлений.</p> <p>Владеть навыками создания мультимедийной презентации.</p> <p>УК-3.3:<br/>Знать этические основы межличностного взаимодействия.</p> <p>Уметь выстраивать межличностное взаимодействие в формате делового и личного общения.</p> <p>Владеть навыками делового</p> | <p>Дискуссионное обсуждение</p> <p>Кейс-задание</p> | <p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> |

|   |  |   |                                     |                               |
|---|--|---|-------------------------------------|-------------------------------|
|   |  | профессионального общения в соответствии с принципами профессиональной этики.   |                                     |                               |
| ПК-10: Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд | <p>ПК-10.1: Понимает социально-психологические основы профессиональной деятельности и организационного поведения, психолого-педагогические принципы формирования сплоченных трудовых коллективов</p> <p>ПК-10.2: Разрабатывает психолого-педагогические программы развития социально-значимых качеств сотрудников</p> <p>ПК-10.3: Организует психолого-педагогическое взаимодействие и консультирование по вопросам улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений</p> | <p>ПК-10.1: Анализ опыта, ПС: 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»</p> <p>ПК-10.2: Знать принципы разработки программ профессионального развития сотрудников организации. Уметь выстраивать образовательные треки профессионального развития сотрудников. Владеть психолого-педагогическим инструментарием развития профессионально значимых качеств сотрудников.</p> <p>ПК-10.3: Знать принципы психолого-педагогического взаимодействия с сотрудниками. Уметь организовывать психолого-педагогическое взаимодействие и консультирование по вопросам улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений. Владеть технологиями создания комфортного социально-психологического климата в организации.</p> | Кейс-задача<br>Ситуационные задания | Зачёт:<br>Контрольные вопросы |
| ДПК-3: Способен проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации  | <p>ДПК-3.1: Понимает критерии адаптации персонала и социализации в рабочих группах и коллективах</p> <p>ДПК-3.2: Оценивает организационную среду и условия труда персонала с точки зрения успешности</p>   | ДПК-3.1: знать основные принципы адаптации и эффективного включения сотрудника в трудовой коллектив; уметь разработать систему мероприятий, направленных на эффективную адаптацию новых сотрудников в   | Доклад-презентация                  | Зачёт:<br>Контрольные вопросы |

|  |   |   |  |  |
|--|---|---|--|--|
|  | <p>адаптации</p> <p>ДПК-3.3: Организует наставничество как форму адаптации и социализации в трудовом коллективе</p> | <p>организационные отношения; владеет навыками принятия управленческих решений по реализации эффективной системы адаптации персонала</p> <p>ДПК-3.2:</p> <p>Знать основы организации эффективного процесса труда.</p> <p>Уметь формировать оптимальную организационную среду для успешной профессиональной деятельности сотрудников.</p> <p>Владеть технологиями разработки успешной системы адаптации сотрудников.</p> <p>ДПК-3.3:</p> <p>Знать основы наставничества.</p> <p>Уметь создавать систему наставничества как формы адаптации и социализации в коллективе.</p> <p>Владеть навыками подготовки и организации мероприятий по передаче опыта от сотрудника к сотруднику.</p> |  |  |
|--|---|---|--|--|

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

|  |              |
|--|--------------|
|  | <b>очная</b> |
| <b>Общая трудоемкость, з.е.</b>  | <b>2</b>     |
| <b>Часов по учебному плану</b>   | <b>72</b>    |
| в том числе  |              |
| <b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>                           |              |
| - занятия лекционного типа   | 20           |
| - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы) | 20           |
| - КСР  | 1            |
| <b>самостоятельная работа</b>  | <b>31</b>    |
| <b>Промежуточная аттестация</b>  | <b>0</b>     |
|  | <b>Зачёт</b> |

### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

| Наименование 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       |   |
|   | 0<br>Ф<br>0  | 0<br>Ф<br>0  | 0<br>Ф<br>0  | 0<br>Ф<br>0 | 0<br>Ф<br>0                               |
| Тема 1. Организационная психология как теоретическое, научное и практическое знание | 7            | 2  | 2  | 4           | 3   |
| Тема 2. Методологические предпосылки решения проблем организационных структур       | 6            | 2  | 2  | 4           | 2   |
| Психологическое обеспечение функционирования организационных структур               | 7            | 2  | 2  | 4           | 3   |
| Индивидуальные факторы эффективности деятельности                                   | 6            | 2  | 2  | 4           | 2   |
| Проблемы успешности профессиональной деятельности управленца                        | 7            | 2  | 2  | 4           | 3   |
| Профессиональная карьера в организации  | 6            | 2  | 2  | 4           | 2   |
| Процесс формирования организационной культуры                                       | 7            | 2  | 2  | 4           | 3   |
| Прикладные проблемы организационной психологии                                      | 8            | 2  | 2  | 4           | 4   |
| Группы в организации  | 9            | 2  | 2  | 4           | 5   |
| Здоровье и работа   | 8            | 2  | 2  | 4           | 4   |
| Аттестация  | 0            |  |  |             |   |
| КСР   | 1            |  |  | 1           |   |
| Итого   | 72           | 20   | 20   | 41          | 31  |

#### Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Организационная психология как теоретическое, научное и практическое знание

Понятие, предмет и задачи организационной психологии. История возникновения и развития организационной психологии. Теоретические основы организационной психологии. Области применения организационной психологии. Задания для самостоятельной работы. Проектные задания. Тест рубежного контроля с квалитетрическим обеспечением.

Тема 2. Методологические предпосылки решения проблем организационных структур

Общее представление о методологии науки. Системный подход в организационной психологии. Подход к анализу организаций А. И. Пригожина. Методология историко-эволюционного подхода. Методологические предпосылки разработки проектов.

Тема 3. Психологическое обеспечение функционирования организационных структур

Понятие и содержание организационной структуры. Основные характеристики организации. Типология и цикличность развития организационных структур. Модели развития организации. Приемы проектирования организационных структур. Организационный климат и организационная культура. Проблемы мотивации в организации. Теории мотивации. Особенности волевого поведения работников.

Способности работника и эффективность деятельности.

Критерии успешности. Предпосылки успешности профессиональной деятельности. Индивидуальный стиль деятельности менеджера. Профессионально важные качества менеджера. Влияние самооценки на успешность профессиональной деятельности. Уверенность в себе — фактор успешности деятельности менеджера. Конкурентоспособность как решающее условие успешной карьеры специалиста по управлению персоналом.

Определение понятия карьеры. Психологические подходы к изучению карьеры. Планирование карьеры. Разновидности карьер. Этапы и развитие профессиональной карьеры. Социально-психологические факторы выбора и реализации карьеры.

Организационное поведение. Система коммуникаций организации. Адаптация персонала. Обучение персонала.

Организационное консультирование. Кадровое консультирование. Организационный конфликт.

Организация и ведение переговоров.

Положение личности в структуре группы. Проблемы лидерства и руководства. Конформность.

Групповая сплоченность. Основные характеристики совместной деятельности. Совместное принятие решения. Совместимость и срабатываемость.

Тема 10. Здоровье и работа

Понятие «профессиональное здоровье» в психологии. Основные направления изучения профессионального здоровья в психологии. Психологическое обеспечение профессионального здоровья.

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

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Организационная психология, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5365>.

#### **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 - Дискуссионное обсуждение) для оценки сформированности компетенции УК-3:**

Что должен знать работник для предупреждения негативных последствий стресса?

Какое влияние оказывает стресс на производительность, дисциплину, текучесть кадров, удовлетворенность трудом?

Рассмотрите схему развития карьеры с точки зрения «духовной практики» и охарактеризуйте каждый этап.

Охарактеризуйте различные векторы карьеры: «вертикальная», «горизонтальная», «параллельная», «центростремительная», «нисходящая»

Почему организация должна заниматься карьерой своих сотрудников. Аргументируйте и приведите примеры.

Каковы возможные линии и этапы развития карьеры человека.

Проанализируйте сложности карьерного пути человека и основные способы их преодоления.

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение)**

| Оценка     | Критерии оценивания  |
|------------|--|
| зачтено    | активное участие в дискуссии, аргументированные ответы на вопросы, критическое осмысление обсуждаемых вопросов |
| не зачтено | не участвовал в дискуссии или ответы на вопросы демонстрировали незнание предмета дисциплины                   |

### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-3:**

Кейс-задание

Проанализируйте ниже приведенную ситуацию и ответьте на вопросы:

- 1.Какими способностями, знаниями и навыками должен обладать эффективный торговый представитель?
- 2.Каковы наиболее важные личностные качества, необходимые для успешной работы торговых представителей?
- 3.Какие формы отбора торговых представителей можно рекомендовать данной организации?

Ситуация: в компании по производству безалкогольных напитков возникли большие сложности с подбором и закреплением в организации торговых представителей. Проанализировав ситуацию, начальник отдела продаж пришел к выводу, что ошибки возникают нередко в результате непродуманной системы отбора и отбора торговых представителей для работы организации. Он попросил психолога определить набор квалификационных требований к торговым представителям и продумать эффективную систему их привлечения в организацию.

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)**

| Оценка  | Критерии оценивания  |
|---------|--|
| зачтено | кейс сделан в полном объеме, ответы на все вопросы в кейсе представлены, обоснованы и предложены меры по их разрешению |

| Оценка     | Критерии оценивания   |
|------------|---|
| не зачтено | кейс не решен, ответы на вопросы не предоставлены или они неправильны |

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

#### Кейс-задача

1. Рассмотрите нижеприведенные заявления о миссии различных российских компаний (компания «Акрополь», компания «Химстрой»)

2. Ответьте на вопросы:

1) что вы считаете удачным в этих решениях; 2) что вам кажется спорным или неудачным. 1. Миссия риэлтерской компании «Акрополь»: - содействовать благополучию и процветанию общества и его граждан, оказывая качественные услуги на рынке недвижимости; - способствовать развитию рынка недвижимости и правил взаимодействия, привлекать к сотрудничеству другие фирмы; - содействовать распространению риэлтерских знаний и опыта; - совершенствовать методы работы и создавать новые, привлекая лучших специалистов вне зависимости от корпоративной принадлежности;

16

- развивать этичность взаимоотношений на рынке недвижимости; - извлекать достаточную прибыль из текущих операций компании для достижения целей и осуществления планов компании; - прилагать усилия к укреплению бренда; - способствовать самосовершенствованию сотрудников, обеспечивая их профессиональный рост и создавая условия для материальной независимости персонала; обеспечивать понимание персоналом целей компании и руководства; стимулировать развитие технологий, которые будут высвобождать больше времени для творчества и самореализации персонала; - способствовать развитию социальных отношений, поддерживая некоммерческие проекты в области культуры, искусства и спорта; - стать компанией федерального уровня, заслужить репутацию компании, отличающейся целеустремленностью, честностью, последовательностью в работе и высоким качеством обслуживания; реализовывать профессиональные и управленческие амбиции; - осваивать смежные рынки и содействовать их развитию. Заявление о миссии компании «Химстрой» (г. Дзержинск, Нижегородская область): «Компания "Химстрой"» разрабатывает и выпускает высококачественное оборудование для переработки полимеров и обеспечивает высокий уровень сервисного сопровождения, наиболее полно удовлетворяя потребности заказчика. Максимально эффективное использование инженерингового и производственного потенциала в условиях небольшой динамичной компании позволяет нам удерживать конкурентоспособные цены как на российском, так и на зарубежных рынках. Это должно позволить учредителям компании "Химстрой"» получать оптимальную прибыль, а персоналу компании — достойное и справедливое вознаграждение».

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задача)

| Оценка  | Критерии оценивания   |
|---------|---|
| зачтено | кейс сделан в полном объеме, ответы на все вопросы в кейсе представлены, обоснованы и |



| Оценка     | Критерии оценивания   |
|------------|---|
|            | предложены меры по их разрешению                                      |
| не зачтено | кейс не решен, ответы на вопросы не предоставлены или они неправильны |

#### 5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Ситуационные задания) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

Проанализируйте ситуацию «Меньше работы - меньше денег» и про аргументируйте свою позицию:

Какое отношение данная ситуация имеет к стрессу.

Каковы ее последствия для работников, для организации

Насколько данная ситуация характерна для российских организаций

Ситуация: «Меньше работы - меньше денег»

Все большее распространение получает «временная занятость», когда компания сокращает персонал, «выбрасывая людей на улицу». Это лишает работников уверенности в завтрашнем дне, получении стабильного заработка и определенного социального статуса. В этих условиях странно видеть колонны бастующих рабочих компании «Дженерал Мотор» с лозунгами «Меньше работы - меньше денег».

В середине 90-х компания значительно сократила численность занятых, передав часть их функций оставшимся работникам. Сверхурочная работа стала обязательной для подавляющей части персонала; продолжительность рабочей недели некоторых сотрудников доходила до 66 ч. Компании выгоднее было оплачивать свехурочные работы, чем держать дополнительных работников.

Однако, несмотря на высокие заработки, работники испытывали чувство глубокой неудовлетворенности и усталости, которое со временем нарастало. Один из

18

работников так описывал свои ощущения: «Складываются впечатления, будто единственное , что я делаю- это работаю, сплю, и потом вновь возвращаюсь на работу»

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Ситуационные задания)

| Оценка     | Критерии оценивания   |
|------------|---|
| зачтено    | задача решена, ситуация проанализирована, дан аргументированный ответ |
| не зачтено | задача не решена, нет анализа ситуации                                |

### 5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ДПК-3:

Темы докладов-презентаций:

1. Организационная структура, ее аспекты.
2. Виды структур и факторы, определяющие структуру организации.
3. Ограничения и требования к организационной структуре.
4. Принципы построения организационной структуры.
5. Подходы к понятию «Организационная культура»
6. Типологии организационных культур.
7. Концепция организационной культуры Э.Шейна.
8. Концепции организационной культуры Ховштеда и Оучи.
9. Источники формирования организационной культуры.
10. Методы диагностики организационной культуры.
11. Коммуникативное пространство в организации: его структура и элементы.
12. Критерии оценки коммуникативной структуры.
13. Проблемы, связанные с информационными потоками.

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

| Оценка     | Критерии оценивания  |
|------------|--|
| зачтено    | ситуация проанализирована, ответ на контрольный вопросы предоставлен в полной мере, ответ аргументирован |
| не зачтено | нет анализа ситуации, ответ на контрольный вопросы предоставлен в полной мере, ответ аргументирован      |

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

#### Шкала оценивания сформированности компетенций

| Уровень сформированности компет | плохо | неудовлетворительно | удовлетворительно | хорошо | очень хорошо | отлично | превосходно |
|---------------------------------|-------|---------------------|-------------------|--------|--------------|---------|-------------|
|---------------------------------|-------|---------------------|-------------------|--------|--------------|---------|-------------|

| енций<br>(индик<br>атора<br>достиж<br>ения<br>компет<br>енций) | 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 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 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 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 оценивания при промежуточной аттестации

| Оценка  |                    | Уровень подготовки   |
|---------|--------------------|--|
| зачтено | <b>превосходно</b> | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой |
|         | <b>отлично</b>     | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».  |

|                   |                            |  |
|-------------------|----------------------------|--|
|                   | <b>очень хорошо</b>        | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»  |
|                   | <b>хорошо</b>              | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».   |
|                   | <b>удовлетворительно</b>   | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно» |
| <b>не зачтено</b> | <b>неудовлетворительно</b> | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».   |
|                   | <b>плохо</b>               | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»  |

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

#### 5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3

Что представляет собой наука организационная психологи?

2. Как она соотносится с наукой об управлении, с психологией, социологией, дифференциальной психологией

14

3. На каких уровнях происходит влияние психологических факторов на организационную эффективность? Раскройте каждый из них.

4. Что, на ваш взгляд, необходимо в первую очередь сделать в организации для повышения ее эффективности.

5. Что является критерием эффективности управления поведением в организации?

6. Каким образом различные элементы системы организационного поведения взаимодействуют между собой?

7. Чем отличается миссия организации от философии организационной культуры?

8. Назовите функции организационной культуры.

9. По каким критерием можно охарактеризовать организационную культуру.

10. По каким параметрам можно сравнивать организационную культуру

#### 5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-10

Приведите несколько примеров зарубежных и российских организаций с сильной организационной культурой. Обоснуйте свое мнение.

12. К какому типу организационной культуры относится организация, в которой вы учитесь (работаете)?

13. В каком направлении она будет развиваться в ближайшем будущем?

14. Как формируется и поддерживается организационная культура.

15. Назовите возрастные кризисы, характерные для мужчин и женщин и особенности коррекционной работы .

16. Проанализируйте, как возраст и пол влияет на текучесть кадров, производительность, абсентеизм и удовлетворенность работника.

17. Как влияет возраст на интеллектуальную активность и продуктивность персонала?

18. Сравните, как влияют половые различия на выполнение профессиональной деятельности и поведение сотрудников.

19. Как развод влияет на эффективность служащего и его удовлетворенность работой? Что можно сказать относительно пар, которые живут в гражданском браке.

20. Какие способности и личностные качества пользуются спросом на рынке труда?

### **5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ДПК-3**

Как соотносятся интеллектуальные способности IQ и эффективность работника?

22. Что такое эмоциональный интеллект?

23. Что включает в себя типология Хейманса-Ле Сена.

24. Что включает в себя типология Майерса Бриггса

25. Расшифруйте индикаторы Майерс- Бриггс : MBTI, какие есть еще психологические типы? \ Перечислите причины, почему люди объединяются в группы.

26. Назовите стадии развития группы.

27. Перечислите условия, влияющие на эффективность работы группы.

28. Какие факторы влияют на сплоченность группы.

29. Из чего складывается эффективность группового процесса?

30. Что такое синергетический эффект.

31. Дайте определение команды и группы.

## Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

| Оценка     | Критерии оценивания   |
|------------|---|
| зачтено    | ответ на контрольный вопросы предоставлен в полной мере, ответ аргументирован |
| не зачтено | ответ на контрольный вопросы предоставлен в полной мере, ответ аргументирован |

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

Основная литература:

1. Леонова Анна Борисовна. Организационная психология : Учебник / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, факультет психологии; Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики". - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 429 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-006052-1. - ISBN 978-5-16-101731-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=630704&idb=0>.
2. Бендюков М. А. Организационная психология и психология управления : электронное учебное пособие / Бендюков М. А., Казначеева Н. Б. - Санкт-Петербург : ПГУПС, 2022. - 112 с. - Книга из коллекции ПГУПС - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-7641-1806-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=829790&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Свенцицкий А. Л. Организационная психология : учебник / А. Л. Свенцицкий. - Москва : Юрайт, 2023. - 506 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-16410-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=872188&idb=0>.
2. Кучина Т. И. Организационная психология в эмпирических исследованиях: практическое пособие / Кучина Т. И., Мороз Т. С. - Тула : ТулГУ, 2022. - 172 с. - Книга из коллекции ТулГУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-7679-4975-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=802653&idb=0>.

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

ЭБС [biblio-online.ru](http://biblio-online.ru)

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

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: мультимедийный проектор, экран для демонстраций

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 подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Серебровская Наталья Евгеньевна, доктор психологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.