

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Организационная психология

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
37.03.01 - Психология

Направленность образовательной программы
Общая и практическая психология

Форма обучения
очная, очно-заочная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.09 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 (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-1.2: Способен теоретически и эмпирически изучать актуальные научные проблемы психологии, анализировать, обобщать и представлять результаты исследований	<p>ПК-1.2.1: Знает принципы теоретического и эмпирического изучения актуальных проблем психологии</p> <p>ПК-1.2.2: Умеет анализировать, обобщать и представлять результаты исследований</p> <p>ПК-1.2.3: Владеет методами психологического обеспечения профессиональной деятельности</p>	<p>ПК-1.2.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) парадигмы и подходы организационной психологии, модели организации и организационно-управленческой деятельности</p> <p>2) основные методы исследования и практической деятельности в организационной психологии</p> <p>ПК-1.2.2:</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять методы организация исследования и сбора информации в области психологии организационно-управленческой деятельности</p> <p>2) анализировать и обобщать результаты исследований в области организационной психологии</p> <p>ПК-1.2.3:</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методами диагностики и анализа внутриорганизационных процессов и состояний</p> <p>2) методами психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала организации</p> <p>3) методами и приемами,</p>	Дискуссионное обсуждение	Экзамен: Тест

		способствующими созданию условий профессионального развития и оптимизации управленческо-организационной деятельности		
ПК-2.1: Способен осуществлять психологическое обеспечение профессиональной деятельности работников организации	<p>ПК-2.1.1: Знает теоретические основы психологического обеспечения профессиональной деятельности</p> <p>ПК-2.1.2: Умеет анализировать профессиональную деятельность работников организации, осуществлять её психологическое обеспечение</p> <p>ПК-2.1.3: Владеет методами психологического обеспечения профессиональной деятельности.</p>	<p>ПК-2.1.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теории организаций и организационных структур</p> <p>2) механизмы функционирования и развития организаций</p> <p>2) внутриорганизационные процессы и феномены: причины, проявления, способы управления</p> <p>ПК-2.1.2:</p> <p>Уметь:</p> <p>1) диагностировать, анализировать и корректировать внутриорганизационные процессы и состояния</p> <p>2) осуществлять психологическое обеспечение профессиональной деятельности персонала организации</p> <p>3) способствовать созданию условий профессионального развития и оптимизации управленческо-организационной деятельности</p> <p>ПК-2.1.3:</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методами диагностики и анализа внутриорганизационных процессов и состояний</p> <p>2) методами психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала организации</p> <p>3) методами и приемами, способствующими созданию условий профессионального развития и оптимизации</p>	Практическое задание	Экзамен: Тест

		управленческо-организационной деятельности		
ПК-2.2: Способен проводить психологическую оценку персонала организаций, социальных групп и (или) команд	<p>ПК-2.2.1: Знает теоретические основы, принципы и методы психологической оценки персонала организаций, социальных групп и (или) команд</p> <p>ПК-2.2.2: Умеет выполнять психологическую оценку персонала организаций, социальных групп и (или) команд</p> <p>ПК-2.2.3: Владеет методами психологической оценки персонала организаций, социальных групп и (или) команд</p>	<p>ПК-2.2.1: Знать:</p> <p>1) теоретические основы, принципы и методы психологической оценки личностных и субъектных характеристик персонала организаций</p> <p>2) принципы и методы профессионального отбора персонала</p> <p>3) теоретические основы, принципы и методы психологической оценки рабочих групп и внутригрупповых отношений</p> <p>ПК-2.2.2: Уметь:</p> <p>1) осуществлять психологическую оценку личностных и субъектных характеристик персонала организаций</p> <p>2) осуществлять профессиональный отбор персонала</p> <p>3) проводить психологическую диагностику рабочих групп и внутригрупповых отношений</p> <p>ПК-2.2.3: Владеть:</p> <p>1) методами психологической оценки личностных и субъектных характеристик персонала организаций</p> <p>2) методами диагностики и профессионального отбора персонала</p> <p>3) методами психологической диагностики рабочих групп и внутригрупповых отношений</p>	Кейс-задача	Экзамен: Тест

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3	3
Часов по учебному плану	108	108
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	32	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32	16
- КСР	2	2
самостоятельная работа	6	22
Промежуточная аттестация	36 экзамен	36 экзамен

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	
	О	З	О	З	О	З	О	З	О	З
	Ф	Ф	Ф	Ф	Ф	Ф	Ф	Ф	Ф	Ф
Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина	9	10	4	4	4	2	8	6	1	4
Тема 2. Теории организации	13	12	6	6	6	2	12	8	1	4
Тема 3. Организация как социально-психологический феномен	13	12	6	6	6	2	12	8	1	4
Тема 4. Проблема руководства и лидерства в организации	9	8	4	4	4	2	8	6	1	2
Тема 5. Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация. Отбор, адаптация и карьера персонала	13	14	6	6	6	4	12	10	1	4
Тема 6. Организационная культура и развитие организации	13	14	6	6	6	4	12	10	1	4
Аттестация	36	36								
КСР	2	2							2	2
Итого	108	108	32	32	32	16	66	50	6	22

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 - 8 ч., очно-заочная форма обучения - 4 ч.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "нет" (нет).
- открытый онлайн-курс МООС "нет" (нет).

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 ПК-1.2

Вопросы для дискуссионного обсуждения

1. Определите вклад в формирование организационной психологии таких исследователей, как Ф.Тэйлор, Г.Эмерсон, Э. Мейо, Д. Мак-Грегора
2. В чем суть системы научного управления Ф. Тейлора?
3. Считаете ли вы эффективными принципы организации труда Г. Эмерсона?
4. Какие открытия сделал Э. Мейо в ходе своих экспериментов? Какие его идеи используются в современной практике управления организацией?
5. На какие принципы организации производства опираются японские психологи и менеджеры?
6. Проанализируйте основные условия и этапы развития организационной психологии в России.
7. Каковы актуальные проблемы исследования и задачи отечественной организационной психологии в настоящее время?

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены одна -две существенные ошибки
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много несущественных ошибок
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.
плохо	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-2.1

Задание по теме «Изучение организационной культуры»

Изучите актуальный и желательный тип организационной культуры своей образовательной организации. Используйте методику К.Камерона и Р.Куинна. Результаты представьте в виде таблицы. Постройте собственный профиль восприятия актуальной и желательной культуры организации, используя приведенную в методике схему анализа. Что понимается под организационной культурой? Какие функции в организации выполняет организационная культура? Сделайте выводы по результатам исследования.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены одна-две существенные ошибки
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много несущественных ошибок
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки
плохо	Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции ПК-2.2

Решение кейса

Один из сотрудников говорит руководителю: «Что же касается снижения моих результатов работы, о котором Вы мне сейчас говорили, то Вы всегда чем-то в отношении меня недовольны. К чему же мне тогда стараться?»

Сформулируйте ответ руководителя подчиненному. Какие действия необходимо предпринять руководителю в дальнейшем, чтобы мотивировать сотрудника?

Какие организационные вознаграждения вы могли бы предложить для повышения уровня индивидуальной мотивации работников?

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задача)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены одна -две существенные ошибки
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много несущественных ошибок
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки
плохо	Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные	Продемонстрированы все основные умения. Решены все	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи.

	отказа обучающегося от ответа	место грубые ошибки	негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	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 - Тест

Критерии оценивания (Тест - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Компетенция сформирована на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Компетенция сформирована на уровне не ниже «отлично», продемонстрированы знания на уровне, предусмотренном программой
очень хорошо	Компетенция сформирована на уровне не ниже «очень хорошо», продемонстрировано знание всех основных теорий и терминов организационной психологии
хорошо	Компетенция сформирована на уровне не ниже «хорошо», продемонстрировано знание большинства теорий и терминов организационной психологии
удовлетворительно	Компетенция сформирована на уровне не ниже «удовлетворительно», продемонстрировано знание некоторых теорий и терминов организационной психологии
неудовлетворительно	Компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», отсутствует знание теорий и терминов организационной психологии
плохо	Компетенция не сформирована

Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-1.2
(Способен теоретически и эмпирически изучать актуальные научные проблемы психологии, анализировать, обобщать и представлять результаты исследований)

Вопросы к экзамену

- 1.Организационная психология, ее предмет, задачи, актуальные проблемы
- 2.Основные функции психолога в организации
- 3.История возникновения и развития зарубежной организационной психологии.
Концептуальные подходы в зарубежной организационной психологии: американская классическая школа (Ф.У. Тейлор, Г.Эмерсон и др.), американская социально-психологическая школа (Э. Мейо, Д. Мак-Грегор и др.), японская школа.
- 4.История развития отечественной организационной психологии
- 5.Понятие, функции и социально-психологические характеристики организации
- 6.Структура организации. Модели разделения труда в организации: функциональная, «продуктовая», матричная
- 7.Организационные изменения в условиях глобализации
- 8.Факторы и показатели эффективности деятельности организации
- 9.Трудовые группы в организации. Понятие и структура первичной трудовой группы
- 10.Динамика первичной трудовой группы: групповые процессы, состояния и эффекты

11. Сплоченность и продуктивность первичной трудовой группы
12. Психологическая совместимость членов группы

Типовые тестовые задания

1. Эта структура организации основана на разделении труда и необходимости согласования, координации реальных действий всех участников совместной деятельности (выберите один правильный ответ)

- А) социально-демографическая
- Б) формальная
- В) профессиональная
- Г) функциональная

2. Американская социально-психологическая школа представлена теориями (выберите все правильные ответы (один или несколько))

- А) Ф.Херцберга
- Б) Г.Эмерсона
- В) Д.Мак Грегора
- Г) Ф.У. Тейлора
- Д) Э. Мейо

3. Эффект, когда прибавочная интеллектуальная энергия, которая возникает при объединении людей в целостную группу и выражается в групповом результате, превышающим сумму индивидуальных результатов, получил название:

- А) эффект социальной фасилитации
- Б) эффект социальной лени
- В) эффект принадлежности к группе
- Г) эффект синергии

4. При анализе социально-психологических явлений в организациях психологи оперируют следующими понятиями (выберите все правильные ответы (один или несколько))

- А) организация
- Б) конфликтность
- В) корпоративная этика
- Г) отношение к труду
- Д) психоанализ
- Е) личность работника

Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-2.1
(Способен осуществлять психологическое обеспечение профессиональной деятельности работников организации)

Вопросы к экзамену

13. Социальная фасилитация, ингибция и социальное иждивенчество и их проявления в деятельности трудовой группы
14. Стадии формирования первичной трудовой группы
15. Команды в организации: формирование, развитие и функционирование

16. Принятие решений в группах. Способы управления процессом принятия групповых решений: дискуссия, «мозговой штурм», метод Дельфи, синектика
17. Плюсы и минусы групповых решений
18. Коммуникации в организациях: понятие и основные характеристики
19. Коммуникационные барьеры и их преодоление
20. Лидерство и руководство в организации. Функции и структура деятельности руководителя.
21. Стили управления руководителя

Типовые тестовые задания

1. Эффект, когда прибавочная интеллектуальная энергия, которая возникает при объединении людей в целостную группу и выражается в групповом результате, превышающем сумму индивидуальных результатов, получил название:

- А) эффект социальной фасилитации
- Б) эффект социальной лени
- В) эффект принадлежности к группе
- Г) эффект синергии

2. Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата в организации (выберите все правильные ответы (один или несколько))

- А) сотрудники проявляют отрицательное отношение к более близкому общению друг с другом
- Б) неудачи организации не находят эмоционального отклика у ее членов
- В) Успехи и неудачи одного не вызывают явной реакции остальных членов группы
- Г) успехи или неудачи отдельных сотрудников вызывают участие всех членов организации
- Д) неудачи отдельных сотрудников вызывают участие всех членов организации

3. Наиболее известная типология межличностных конфликтов на производстве принадлежит Н.В. Гришиной. Сопоставьте основные типы таких конфликтов и соответствующие примеры

- 1. Конфликты, вызванные факторами, препятствующими достижению людьми личных целей трудовой деятельности
 - 2. Конфликты, обусловленные несоответствием поведения партнеров по работе нормам и ценностям, принятым в коллективе
 - 3. Конфликты, возникающие как реакция на препятствия к достижению основных целей деятельности
- А) деловые споры по поводу производственного задания, недостатков в организации труда
 - Б) конфликты по поводу заработной платы, премий, отпусков
 - В) несовпадение у членов коллектива ожиданий относительно поведения людей, занимающих определенные служебные позиции

Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-2.2 (Способен проводить психологическую оценку персонала организаций, социальных групп и (или) команд)

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

Основная литература:

1. Организационная психология : Учебник; Учебник / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, факультет психологии; Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики". - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 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=837067&idb=0>.
2. Почебут Людмила Георгиевна. Организационная социальная психология : Учебное пособие для вузов / Почебут Л. Г., Чикер В. А. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 246 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07752-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=767924&idb=0>.
3. Свенцицкий А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. - Москва : Юрайт, 2022. - 504 с. - (Бакалавр. Академический курс). - URL: <https://urait.ru/bcode/508109> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-9916-3232-4 : 1529.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=819470&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Бакирова Гузэль Хафазовна. Психология развития и мотивации персонала : Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Психология", "Менеджмент организации", "Управление персоналом"; Учебное пособие / Санкт-Петербургский государственный институт психологии и социальной работы. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 439 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-01605-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593176&idb=0>.
2. Организационная психология : учебник и практикум / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 509 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07328-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844931&idb=0>.
3. Карпов Анатолий Викторович. Психология менеджмента : Учебник для вузов / Карпов А. В. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 481 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-10026-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=765077&idb=0>.
4. Организационное поведение : учебник и практикум / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. - Москва : Юрайт, 2023. - 301 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-01314-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=849110&idb=0>.
5. Мкртычян Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум / Г. А. Мкртычян. - Москва : Юрайт, 2023. - 237 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-8789-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844479&idb=0>.

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

- <http://psyjournals.ru/> - Портал психологических изданий. Издатель: Московский государственный психолого-педагогический университет.
- <http://www.psystudy.com/> - Официальный сайт мультидисциплинарного научного психологического интернет-журнала "Психологические исследования".
- <http://www.psy-gazeta.ru/> - «Психологическая газета» – профессиональное периодическое интернет-издание для психологов.
- <http://www.voppsy.ru/frame25.htm> - «Вопросы психологии». Полнотекстовая электронная библиотека журнала за 20 лет (1980–1999)
- <https://cyberleninka.ru/> - Научная открытая электронная библиотека
- <http://diss.rsl.ru/> - Электронная библиотека диссертаций РГБ. Текстовые доступы к авторефератам и диссертациям.
- <http://elibrary.ru/> - научная электронная библиотека

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 37.03.01 - Психология.

Автор(ы): Шабанова Татьяна Леонидовна, кандидат психологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

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