

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 № 10 от 02.12.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Организационная психология

---

Уровень высшего образования  
Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность  
44.03.02 - Психолого-педагогическое образование

---

Направленность образовательной программы  
Психолого-педагогическое консультирование и развитие жизнестойкости  
субъектов образования

---

Форма обучения  
очная

---

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.05 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
ПКД-3: Способен осуществлять психологическое обеспечение педагогической деятельности	<p><b>ИПКД-3.1: Знает</b> психологию труда и профессиональной деятельности, теорию и практику психологической работы с персоналом образовательных учреждений, основы психологического обеспечения профессиональной деятельности, практические методы и инструменты, профессиональные стандарты и регламенты работы психолога в организациях.</p> <p><b>ИПКД-3.2: Умеет</b> анализировать профессиональную деятельность работников организации, осуществлять её психологическое обеспечение.</p> <p><b>ИПКД-3.3: Владеет</b> методами психологического обеспечения профессиональной деятельности.</p>	<p><b>ИПКД-3.1:</b> <b>Знать:</b> психологию труда и профессиональной деятельности, теорию и практику психологической работы с персоналом образовательных учреждений, основы психологического обеспечения профессиональной деятельности, практические методы и инструменты, профессиональные стандарты и регламенты работы психолога в организациях. <b>Уметь:</b> анализировать профессиональную деятельность работников организации, осуществлять её психологическое обеспечение. <b>Владеть:</b> методами психологического обеспечения профессиональной деятельности.</p> <p><b>ИПКД-3.2:</b> <b>Знать:</b> психологию труда и профессиональной деятельности, теорию и практику психологической работы с персоналом образовательных учреждений, основы психологического обеспечения профессиональной</p>	<p>Собеседование Тест Задания Доклад-презентация</p>	<p>Экзамен: Контрольные вопросы</p>

		<p>деятельности, практические методы и инструменты, профессиональные стандарты и регламенты работы психолога в организациях.</p> <p>Уметь: анализировать профессиональную деятельность работников организации, осуществлять её психологическое обеспечение.</p> <p>Владеть: методами психологического обеспечения профессиональной деятельности.</p> <p><b>ИПКД-3.3:</b></p> <p>Знать: психологию труда и профессиональной деятельности, теорию и практику психологической работы с персоналом образовательных учреждений, основы психологического обеспечения профессиональной деятельности, практические методы и инструменты, профессиональные стандарты и регламенты работы психолога в организациях.</p> <p>Уметь: анализировать профессиональную деятельность работников организации, осуществлять её психологическое обеспечение.</p> <p>Владеть: методами психологического обеспечения профессиональной деятельности.</p>		
<p><b>ПКД-4:</b> Способен осуществлять социально-психологическое и организационно-управленческое консультирование субъектов профессиональной педагогической деятельности</p>	<p><b>ИПКД-4.1:</b> Знает психологию управления и психологической поддержки профессиональной деятельности, принципы консультативной работы психолога в организациях, теорию и практику социально-психологического и организационно-управленческого</p>	<p><b>ИПКД-4.1:</b></p> <p>Знать: психологию управления и психологической поддержки профессиональной деятельности, принципы консультативной работы психолога в организациях, теорию и практику социально-психологического и организационно-управленческого</p>	<p>Собеседование</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p> <p>Доклад-презентация</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

	<p>консультирования субъектов профессиональной педагогической деятельности.</p> <p><i>ИПКД-4.2: Умеет оценивать и анализировать компетентность субъекта труда, осуществлять психологическое консультирование с целью поддержки его профессионального и социального развития.</i></p> <p><i>ИПКД-4.3: Владеет алгоритмами социально-психологического и организационно-управленческого консультирования, методами оценки результатов труда и способами поддержки профессионального развития субъектов профессиональной педагогической деятельности.</i></p>	<p>консультирования субъектов профессиональной педагогической деятельности.</p> <p><i>Уметь: оценивать и анализировать компетентность субъекта труда, осуществлять психологическое консультирование с целью поддержки его профессионального и социального развития.</i></p> <p><i>Владеть: алгоритмами социально-психологического и организационно-управленческого консультирования, методами оценки результатов труда и способами поддержки профессионального развития субъектов профессиональной педагогической деятельности.</i></p> <p><i>ИПКД-4.2:</i></p> <p><i>Знать: психологию управления и психологической поддержки профессиональной деятельности, принципы консультативной работы психолога в организациях, теорию и практику социально-психологического и организационно-управленческого консультирования субъектов профессиональной педагогической деятельности.</i></p> <p><i>Уметь: оценивать и анализировать компетентность субъекта труда, осуществлять психологическое консультирование с целью поддержки его профессионального и социального развития.</i></p> <p><i>Владеть: алгоритмами социально-психологического и организационно-управленческого консультирования, методами оценки результатов труда и способами поддержки профессионального развития</i></p>		
--	---	--	--	--

		<p>субъектов профессиональной педагогической деятельности.</p> <p><i>ИПКД-4.3:</i>  Знать: психологию управления и психологической поддержки профессиональной деятельности, принципы консультативной работы психолога в организациях, теорию и практику социально-психологического и организационно-управленческого консультирования субъектов профессиональной педагогической деятельности.  Уметь: оценивать и анализировать компетентность субъекта труда, осуществлять психологическое консультирование с целью поддержки его профессионального и социального развития.  Владеть: алгоритмами социально-психологического и организационно-управленческого консультирования, методами оценки результатов труда и способами поддержки профессионального развития субъектов профессиональной педагогической деятельности.</p>		
<p><i>ПКР-8:</i> Готов к выполнению организационных и управленческих функций, способен принимать индивидуальные и коллективные управленческие решения</p>	<p><i>ИПКР-8.1:</i> Знает: основы менеджмента; основные управленческие функции; основы управления людьми; принципы проектирования организационной структуры.  <i>ИПКР-8.2:</i> Умеет: осуществлять планирование деятельности организации, оценивать риски управления, организовывать групповую работу.  <i>ИПКР-8.3:</i> Владеет: технологиями управления персоналом, коллегиального</p>	<p><i>ИПКР-8.1:</i>  Знать: основы менеджмента; основные управленческие функции; основы управления людьми; принципы проектирования организационной структуры.  Уметь: осуществлять планирование деятельности организации, оценивать риски управления, организовывать групповую работу.  Владеть: технологиями управления персоналом, коллегиального разрешения создавшихся ситуаций.</p>	<p>Собеседование  Тест  Задания  Доклад-презентация</p>	<p>Экзамен:  Контрольные вопросы</p>

	разрешения создавшихся ситуаций.	<p><b>ИПКР-8.2:</b>  <i>Знать: основы менеджмента; основные управленческие функции; основы управления людьми; принципы проектирования организационной структуры.</i>  <i>Уметь: осуществлять планирование деятельности организации, оценивать риски управления, организовывать групповую работу.</i>  <i>Владеть: технологиями управления персоналом, коллегиального разрешения создавшихся ситуаций.</i></p> <p><b>ИПКР-8.3:</b>  <i>Знать: основы менеджмента; основные управленческие функции; основы управления людьми; принципы проектирования организационной структуры.</i>  <i>Уметь: осуществлять планирование деятельности организации, оценивать риски управления, организовывать групповую работу.</i>  <i>Владеть: технологиями управления персоналом, коллегиального разрешения создавшихся ситуаций.</i></p>		
--	----------------------------------	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	2
самостоятельная работа	22
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>36</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 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	
Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина.	10	5	2	7	3
Тема 2. Теории организации.	10	5	2	7	3
Тема 3. Организация как феномен. Структура организации. Групповое поведение и общение в организации.	12	5	3	8	4
Тема 4. Проблема власти и лидерства в организации.	12	5	3	8	4
Тема 5. Персонал организации.	13	6	3	9	4
Тема 6: Организационная культура и развитие организации.	13	6	3	9	4
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	108	32	16	50	22

#### **Содержание разделов и тем дисциплины**

Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина.

Предмет, задачи, структура организационной психологии. Основные понятия организационной психологии.

Организационная психология и менеджмент. Место организационной психологии в системе психологической науки.

История возникновения и становления организационной психологии.

Организационная психология как научно-практическое направление.

Общая характеристика методов исследования в организационной психологии. Эксперимент как ведущий метод организационной психологии. Критерии планирования: внутренняя и внешняя валидность. Схемы планирования исследования. Лонгитюдинальные эксперименты. Мультивалентные экспериментальные планы. Факторные эксперименты. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований.

Психологическое консультирование в организации.

Тема 2. Теории организации.

Классические теории организации. Системные теории организации. Организация как «мусорная корзина».

Функции управления. Их психологические аспекты.

Тема 3. Организация как феномен. Структура организации. Групповое поведение и общение в организации.

Организация как феномен. Структура организации.

Общение в организации. Функции общения. Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Вербальное общение. Невербальные средства общения. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Идентификация. Эмпатия. Рефлексия. Интерпретация и атрибуция. «Эффекты» межличностного восприятия. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь.

Общение и понимание. Барьеры эффективного общения.

Оценка источника сообщения. Общение и статус.

Система организационного общения. Информационные потоки.

Типы коммуникационных сетей. Критерии эффективности коммуникативных сетей.

Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организациях.

Тема 4. Проблема власти и лидерства в организации.

Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований (источников) власти. Основания власти и контроль. Косвенные методы влияния. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии. Власть и свобода. Власть и повиновение. Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации. Теории лидерства. Стили лидерства и оценка их эффективности.

Тема 5. Персонал организации.

Мотивы и потребности людей в организациях. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Практические методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования.

Управление по целям (management by objectives). Цели и задачи профессионального отбора. Оценка деятельности. Методы получения информации о кандидатах на рабочее место. Биографические данные. Файл биографической информации. Оценочное интервью. Рекомендательные письма и телефонный запрос сведений о кандидате. Оценки сослуживцев и руководителей.

Тестирование. Стандартизация. Нормы. Надежность. Валидность. Типы тестов. Достоинства и недостатки тестирования в организациях.

Проблема адаптации персонала.

Карьера персонала. Виды карьеры.

Тема 6: Организационная культура и развитие организации.

Организационная культура. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры.

Теории организационной культуры. Организационная культура и лидерство. Национальное в организационной культуре. Цели организационного развития. Методы развития организации. Развитие индивида. Развитие группы. Коучинг.

#### **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.

## **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 - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ПКД-3:**

1. Предмет, задачи, структура организационной психологии. Место организационной психологии в системе психологической науки.
2. История возникновения и становления организационной психологии.
3. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии.
4. Организационная теория Л. Гьюлика —Л. Урвика.
5. Системные теории организации.
6. Организация как «мусорная корзина».
7. Концепция А.Маслоу (пирамида потребностей).
8. Теория мотивации К.Альдерфера.
9. Теория мотивации Д.Мак-Клелланда.
10. Теория мотивации Ф.Герцберга.
11. Теория мотивации В.Врума («Теория ожиданий»).
12. Теория мотивации Дж.Ст. Адамса («Теория справедливости»).
13. Теория мотивации Л. Портера и Э.Лоулера.

#### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ПКД-4:**

1. Эксперимент как ведущий метод организационной психологии.
2. Критерии планирования: внутренняя и внешняя валидность.
3. Схемы планирования исследования.
4. Лонгитюдинальные эксперименты.
5. Мультивалентные экспериментальные планы.
6. Факторные эксперименты.
7. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований.
8. Психологическое консультирование в организации.
9. Общение в организации. Функции общения.
10. Структура коммуникативного акта.
11. Вербальное общение. Невербальные средства общения.
12. «Эффекты» межличностного восприятия.
13. Барьеры эффективного общения.
14. Оценка источника сообщения. Общение и статус.
15. Система организационного общения.
16. Информационные потоки.
17. Неформальное общение в организации.
18. Пути повышения эффективности общения в организациях.
19. Тестирование. Стандартизация. Нормы. Надежность. Валидность.

20. Типы тестов. Достоинства и недостатки тестирования в организациях.
21. Коучинг.

### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ПКР-8:**

1. Классические теории организации. Ф.Тейлор.
2. Классические теории организации. М.Вебер.
3. Функции управления. Их психологические аспекты.
4. Структура организации.
5. Линейная организационная структура.
6. Функциональная организационная структура.
7. Линейно-функциональная организационная структура.
8. Матричная организационная структура.
9. Дивизиональная организационная структура.
10. Типы коммуникационных сетей. Критерии эффективности коммуникативных сетей.
11. Общение и стиль управления.
12. Власть как межличностное взаимодействие.
13. Общая классификация оснований (источников) власти.
14. Основания власти и контроль.
15. Косвенные методы влияния.
16. Потребность во власти.
17. Модель власти в межличностном взаимодействии.
18. Власть и свобода. Власть и повиновение.
19. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть.
20. Лидерство и эволюция власти в организации.
21. Теории лидерства.
22. Стили лидерства и оценка их эффективности.
23. Практические методы стимулирования деятельности работников.
24. Программы материального стимулирования.
25. Управление по целям (management by objectives).
26. Цели и задачи профессионального отбора.
27. Оценка деятельности.
28. Методы получения информации о кандидатах на рабочее место.
29. Проблема адаптации персонала.
30. Карьера персонала. Виды карьеры.
31. Организационная культура. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры.
32. Теории организационной культуры.
33. Организационная культура и лидерство.
34. Национальное в организационной культуре.
35. Цели организационного развития.
36. Методы развития организации.
37. Развитие индивида.
38. Развитие группы.

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Собеседование)**

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

#### 5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПКД-3:

##### 1. К гигиеническим факторам в теории мотивации Ф.Герцберга относятся (несколько вариантов ответов):

- А) профессиональный рост
- Б) личные склонности работника
- В) социальный статус
- Г) признание заслуг

##### 2. Объект исследования в психологии — это: (один вариант ответа)

- а) часть существующей реальности
- б) определенные качества, личностные характеристики исследуемых
- в) группа людей, с которыми проводится эксперимент

**3. Ценность полученного поощрения или вознаграждения, удовлетворенность трудом в теории В.Врума называется: (один вариант ответа)**

- А) мотив
- Б) стимулирование труда
- В) валентность
- Г) обратная связь

**4. К мотивационным факторам в теории мотивации Ф.Герцберга относятся: (несколько вариантов ответов)**

- А) служебный рост
- Б) отношение непосредственного начальника
- В) условия труда
- Г) признание заслуг

**5. Комплексная теория мотивации, включающая элементы «теории ожиданий» и «теории справедливости» была разработана (один вариант ответа):**

- А) С.Адамсом
- Б) В.Врумом
- В) Ф.Герцбергом
- Г) Л.Портером и Э.Лоулером

**6. Эксперимент в форме продольного (лонгитюдного) исследования подразумевает(один вариант ответа):**

- А) изучение одних и тех же испытуемых в течение продолжительного (даже многие годы) времени
- Б) изучение испытуемых с точки зрения различных подходов в науке
- В) изучение обширного количества испытуемых

**7. Какая потребность расположена на 4 уровне пирамиды потребностей А.Маслоу? (один вариант ответа)**

- А) потребность в самореализации
- Б) потребность в уважении и самоуважении

- В) потребность в принадлежности, причастности
- Г) потребность в безопасности и стабильности

**8. Внешняя валидность — это мера (один вариант ответа):**

- А) выражения адекватности метода интерпретации экспериментальных данных теории
- Б) соответствия экспериментальной процедуры реальности
- В) влияния независимой переменной на зависимую переменную по отношению к другим факторам

**9. Назовите автора теории мотивации, в которой названы мотивационные и гигиенические факторы труда (один вариант ответа):**

- А) В. Врум
- Б) Ф.Герцберг
- В) К. Альдерфер
- Г) Д. Мак-Клелланд

**10. Назовите автора теории мотивации, в которой раскрыты внешние потребности человека (один вариант ответа):**

- А) В. Врум
- Б) Ф.Герцберг
- В) К. Альдерфер
- Г) Д. Мак-Клелланд

**5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПКД-4:**

1. **Диагностика готовности к школе, определение причин школьной неуспеваемости, выявление одаренных детей, дифференциация обучения, установление сложностей и отклонений в развитии и т.д. являются психодиагностическими задачами, решение которых требует применения тестов (один вариант ответа):**

- А) памяти
- Б) интеллекта
- В) личности

**2. Какова основная цель психологического консультирования в образовательных учреждениях? (один вариант ответа)**

- А) повышение академической успеваемости
- Б) формирование лидерских качеств
- В) поддержка психоэмоционального благополучия учащихся
- Г) обучение новым методикам преподавания

**3. Какой метод наиболее эффективен для выявления проблем у младших школьников? (несколько вариантов ответа)**

- А) стандартизированные тесты
- Б) наблюдение и игровая терапия
- В) личностные опросники
- Г) интервью с родителями

**4. Какой из следующих аспектов не входит в обязанности школьного психолога? (один вариант ответа)**

- А) консультирование родителей
- Б) организация внеклассных мероприятий
- В) оценка психологического состояния учащихся
- Г) проведение тренингов по навыкам общения

**5. Какое из утверждений правильно характеризует когнитивно-поведенческий подход в школьном консультировании? (один вариант ответа)**

- А) основан на анализе бессознательных процессов
- Б) сосредоточен на изменении негативных мыслей и поведения
- В) учит детей медитации и релаксации
- Г) основывается на использовании медикаментов

**6. Какую технику психолог может использовать для улучшения самоконтроля у старших школьников? (один вариант ответа)**

- А) групповая терапия
- Б) разработка индивидуальных учебных планов
- В) тренинги по тайм-менеджменту
- Г) анализ академической успеваемости

**7. Что является основным индикатором необходимости проведения психологического консультирования в школе? (один вариант ответа)**

- А) низкие оценки по предметам
- Б) частые прогулы и нарушения дисциплины
- В) отсутствие интереса к физическим упражнениям
- Г) пассивное поведение на уроках

**8. Какая из следующих техник используется для снижения тревожности у школьников? (один вариант ответа)**

- А) психоаналитическая интерпретация
- Б) гипнотерапия
- В) когнитивная реструктуризация
- Г) фармакотерапия

**9. Какие меры должен предпринять школьный психолог при выявлении признаков депрессии у ученика? (один вариант ответа)**

- А) организовать коллективное обсуждение проблемы в классе
- Б) порекомендовать ученику больше заниматься спортом
- В) провести индивидуальное консультирование и направить к специалисту
- Г) посоветовать родителям сменить школу

**10. Какой из ниже перечисленных методов не используется в психологическом консультировании в школе? (один вариант ответа)**

- А) арт-терапия
- Б) медикаментозное лечение
- В) групповая терапия
- Г) когнитивно-поведенческая терапия

**5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПКР-8:**

**1. Путем анализа труда первым устранил лишние операции (один вариант ответа):**

- А) Ф.У. Тейлор
- Б) М.Вебер
- В) А. Файоль
- Г) Э. Мэйо

**2. НОТ расшифровывается как (один вариант ответа):**

- А) новая операционная технология
- Б) научная организация труда
- В) необходимая организация труда
- Г) нет правильного ответа

**3. Управление по целям (результатам) разработал (один вариант ответа):**

- А) П. Друккер
- Б) Э. Атос
- В) А.Файоль
- Г) М.Вебер

**4. Должностное лицо, несущее ответственность за выполнение группы однородных функций по управлению каким-либо видом деятельности, называется (один вариант ответа):**

- А) менеджер организации
- Б) функциональный руководитель
- В) линейный руководитель
- Г) линейно-функциональный руководитель

**5. Какой тип организационной структуры, более чем другие, предполагает реализацию программ и проектов (один вариант ответа):**

- А) линейная организационная структура
- Б) функциональная организационная структура
- В) линейно-функциональная организационная структура
- Г) матричная организационная структура
- Д) дивизиональная организационная структура

**6. Управление высшего звена относится к (один вариант ответа):**

- А) институциональному уровню управления
- Б) управленческому уровню управления
- В) техническому уровню управления
- Г) технологическому уровню управления

**7. Управление низового звена относится к (один вариант ответа):**

- А) институциональному уровню управления
- Б) управленческому уровню управления
- В) техническому уровню управления
- Г) технологическому уровню управления

**8. Какому типу организационной структуры свойственно наличие служб? (один вариант ответа)**

- А) линейная организационная структура
- Б) функциональная организационная структура
- В) линейно-функциональная организационная структура
- Г) матричная организационная структура
- Д) дивизиональная организационная структура

**1. Назовите психологические аспекты управленческого контроля (несколько вариантов ответа):**

- А) постоянство
- Б) объективность
- В) субъективность
- Г) тотальность

10. Какая форма власти построена на личных качествах или способностях руководителя, которые воспринимаются исполнителями как привлекательные и представляются им примером для подражания: (один вариант ответа)

- А) законная власть
- Б) экспертная власть
- В) эталонная власть
- Г) ресурсная власть

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

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	90% -100%
отлично	80% -89%
очень хорошо	70%-79%
хорошо	60%-69%
удовлетворительно	40%-59%
неудовлетворительно	10%-39%
плохо	Менее 10%

**5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПКД-3:**

**Задание 1.**

Назовите практические методы и инструменты работы психолога в организациях.

**Задание 2.**

Назовите профессиональные стандарты и регламенты работы психолога в организациях. Объясните их применение.

### **Задание 3.**

Постройте модель методов исследования в организационной психологии. Дайте им характеристику.

### **Задание 4.**

Опишите ОУ как систему по схеме: 1) элементы; 2) функции элементов; 3) виды связей элементов; 4) функции видов связей элементов; 5) функции системы в целом.

### **Задание 5.**

Разработайте систему мотивирования сотрудника ОУ. Дайте ей теоретическое обоснование.

## **5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПКД-4:**

### **Задание 1.**

Предложите стратегию работы консультанта: сформулируйте возможные запросы, определите тип консультирования, необходимые методы работы, составьте план мероприятий.

Руководитель образовательной организации обращается к консультанту за помощью в разработке стратегии дальнейшего развития.

### **Задание 2.**

Предложите стратегию работы консультанта: сформулируйте возможные запросы, определите тип консультирования, необходимые методы работы, составьте план мероприятий.

Руководитель образовательной организации обращается к консультанту с вопросом: «Как набирать людей в новую организацию и кого набирать?»

### **Задание 3.**

Предложите стратегию работы консультанта: сформулируйте возможные запросы, определите тип консультирования, необходимые методы работы, составьте план мероприятий.

Руководитель образовательной организации заинтересован в решении проблем во взаимоотношениях с подчиненными или с деловыми партнерами и ставит задачу усовершенствования навыков общения с ними: «Вести себя уверенно», «Не позволять подчиненным разговаривать со мной сверху вниз»,

### **Задание 4.**

Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досаждаст. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся,

но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы». Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».

Вопросы:

1. Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют?
2. Как можно определить уровень вертикальных коммуникаций?
3. Существуют ли возможности для восходящих коммуникаций в данной ситуации?
4. Каким образом можно более эффективно построить обратную связь?

#### **Задание 5.**

В организацию работают сотрудники, которые несколько переросли свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации таких сотрудников.

#### **Задание 6.**

Назовите принципы консультативной работы психолога в организациях.

#### **Задание 7.**

Назовите техники коучинга, которые вы можете применить в ОУ.

### **5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПКР-8:**

#### **Задание 1.**

Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам.

Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного. Вопрос подчиненного заключается в отсутствии времени на выполнение работы.

#### **Задание 2.**

Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

Вопрос подчиненного заключается в нецелесообразности выполнения задания с точки зрения сотрудников коллектива.

#### **Задание 3.**

Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

Вопрос подчиненного заключается в том, что данное поручение отличается от его обычной работы, боязнь новизны.

#### **Задание 4.**

Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

Вопрос подчиненного заключается в отказе работать над заданием под предлогом, что оно не относится к компетенции и обязанностям данного работника.

#### **Задание 5.**

Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

Вопрос подчиненного заключается в том, что для решения данного вопроса требуется время и в связи с этим необходима отсрочка; срок выполнения, поставленный руководителем, мал.

#### **Задание 6.**

Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

Вопрос подчиненного заключается в том, что другой сотрудник занимался решением подобной проблемы, и почему бы ему опять не поручить решение новой.

#### **Задание 7.**

Постройте организационную структуру ОУ.

#### **Задание 8.**

Разработайте план адаптации персонала в ОУ.

#### **Задание 9.**

Разработайте свой план карьеры.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)**

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все

Оценка	Критерии оценивания
	задания в полном объеме. Навыки. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
отлично	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Навыки. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Навыки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.
хорошо	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Навыки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
удовлетворительно	Знания. Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки. Умения. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме. Навыки. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.
неудовлетворительно	Знания. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Навыки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.
плохо	Знания. Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа. Умения. Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа. Навыки. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа.

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

1. Организационная теория Л. Гьюлика —Л. Урвика.

2. Системные теории организации.
3. Организация как «мусорная корзина».

**5.1.11 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПКД-4:**

1. Эксперимент как ведущий метод организационной психологии.
2. Психологическое консультирование в организации.
3. Пути повышения эффективности общения в организациях.
4. Тестирование в организациях.
5. Коучинг. Техники коучинга в организации.

**5.1.12 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПКР-8:**

1. Классические теории организации. Ф.Тейлор.
2. Классические теории организации. М.Вебер.
3. Функции управления. Их психологические аспекты.
4. Структура организации.
5. Типы коммуникационных сетей. Критерии эффективности коммуникативных сетей.
6. Общение и стиль управления.
7. Власть как межличностное взаимодействие.
8. Лидерство и эволюция власти в организации.
9. Теории лидерства.
10. Программы материального стимулирования.
11. Управление по целям (management by objectives).
12. Цели и задачи профессионального отбора.
13. Теории организационной культуры.
14. Организационная культура и лидерство.
15. Национальное в организационной культуре.
16. Цели и методы организационного развития.

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

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Знания. Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов. Навыки. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
отлично	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Навыки. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Умения. Продемонстрированы

Оценка	Критерии оценивания
	все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Навыки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.
хорошо	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Навыки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
удовлетворительно	Знания. Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки. Умения. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме. Навыки. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.
неудовлетворительно	Знания. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Навыки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.
плохо	Знания. Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа Умения. Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа. Навыки. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков 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.	Уровень знаний ниже минимальных требований.	Минимальный уровень	Уровень знаний в объеме, соответствующему	Уровень знаний в объеме, соответствующему	Уровень знаний в объеме, соответствующему	Уровень знаний в объеме, превышающему

	Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Имели место грубые ошибки	знаний. Допущено много негрубых ошибок	ющем программе подготовки . Допущено несколько негрубых ошибок	ющем программе подготовки . Допущено несколько несущественных ошибок	ующем программе подготовк и. Ошибок нет.	м 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 некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми 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	<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 ПКД-3**

1. Предмет, задачи, структура организационной психологии. Место организационной психологии в системе психологической науки.
2. История возникновения и становления организационной психологии.
3. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии.
4. Организационная теория Л. Гьюлика —Л. Урвика.
5. Системные теории организации.
6. Организация как «мусорная корзина».
7. Концепция А.Маслоу (пирамида потребностей).
8. Теория мотивации К.Альдерфера.
9. Теория мотивации Д.Мак-Клелланда.
10. Теория мотивации Ф.Герцберга.
11. Теория мотивации В.Врума («Теория ожиданий»).
12. Теория мотивации Дж.Ст. Адамса («Теория справедливости»).
13. Теория мотивации Л. Портера и Э.Лоулера.

#### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПКД-4**

1. Эксперимент как ведущий метод организационной психологии.
2. Критерии планирования: внутренняя и внешняя валидность.
3. Схемы планирования исследования.
4. Лонгитюдинальные эксперименты.
5. Мультивалентные экспериментальные планы.
6. Факторные эксперименты.
7. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований.
8. Психологическое консультирование в организации.
9. Общение в организации. Функции общения.
10. Структура коммуникативного акта.
11. Вербальное общение. Невербальные средства общения.
12. «Эффекты» межличностного восприятия.
13. Барьеры эффективного общения.
14. Оценка источника сообщения. Общение и статус.
15. Система организационного общения.
16. Информационные потоки.

17. Неформальное общение в организации.
18. Пути повышения эффективности общения в организациях.
19. Тестирование. Стандартизация. Нормы. Надежность. Валидность.
20. Типы тестов. Достоинства и недостатки тестирования в организациях.
21. Коучинг.

### **5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПКР-8**

1. Классические теории организации. Ф.Тейлор.
2. Классические теории организации. М.Вебер.
3. Функции управления. Их психологические аспекты.
4. Структура организации.
5. Линейная организационная структура.
6. Функциональная организационная структура.
7. Линейно-функциональная организационная структура.
8. Матричная организационная структура.
9. Дивизиональная организационная структура.
10. Типы коммуникационных сетей. Критерии эффективности коммуникативных сетей.
11. Общение и стиль управления.
12. Власть как межличностное взаимодействие.
13. Общая классификация оснований (источников) власти.
14. Основания власти и контроль.
15. Косвенные методы влияния.
16. Потребность во власти.
17. Модель власти в межличностном взаимодействии.
18. Власть и свобода. Власть и повиновение.
19. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть.
20. Лидерство и эволюция власти в организации.
21. Теории лидерства.
22. Стили лидерства и оценка их эффективности.
23. Практические методы стимулирования деятельности работников.
24. Программы материального стимулирования.
25. Управление по целям (management by objectives).
26. Цели и задачи профессионального отбора.
27. Оценка деятельности.
28. Методы получения информации о кандидатах на рабочее место.
29. Проблема адаптации персонала.
30. Карьера персонала. Виды карьеры.
31. Организационная культура. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры.
32. Теории организационной культуры.
33. Организационная культура и лидерство.
34. Национальное в организационной культуре.
35. Цели организационного развития.
36. Методы развития организации.

37. Развитие индивида.  
38. Развитие группы.

**Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)**

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Знания. Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов. Навыки. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
отлично	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Навыки. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Навыки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.
хорошо	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Навыки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
удовлетворительно	Знания. Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки. Умения. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме. Навыки. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.
неудовлетворительно	Знания. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Навыки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.
плохо	Знания. Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа. Умения. Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа. Навыки. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа.

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

Основная литература:

1. 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>.
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. 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>.
4. Хитрина И. Ю. Организационная психология : учебное пособие / Хитрина И. Ю., Хитрин С. И. - Санкт-Петербург : СПбГУТ им. М.А. Бонч-Бруевича, 2024. - 109 с. - Книга из коллекции СПбГУТ им. М.А. Бонч-Бруевича - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=918625&idb=0>.
5. Макеев В. А. Психология управления : учебное пособие для вузов / Макеев В. А. - 2-е изд., стер. - Санкт-Петербург : Лань, 2024. - 288 с. - Книга из коллекции Лань - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-507-50276-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=899558&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Авдулова Т. П. Психология управления : учебник и практикум / Т. П. Авдулова. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 231 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-05717-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842551&idb=0>.
2. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2023. - 381 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02345-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847373&idb=0>.
3. Кочеткова Александра Игоревна. Прикладная психология управления : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. - Москва : Юрайт, 2024. - 437 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/536296> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-9916-7962-6 : 1819.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=909782&idb=0>.

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

1. Вестник ННГУ им.Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки» <http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru>
2. Институт практической психологии «Иматон» <http://imaton.ru/>

3. Институт психологии Российской Академии Наук <http://ipras.ru/>
4. Лаборатория «Гуманитарные технологии» <http://ht.ru/cms/>
5. Психология. Журнал высшей школы экономики <https://psy-journal.hse.ru/>
6. Портал «Академическая психология – практике» <http://portal-psychology.ru>
7. Факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова <http://psy.msu.ru>
8. Методики изучения внутригрупповых отношений  
<http://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/1.htm>
9. Методики изучения компетентности в общении  
<http://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/1.htm#10>
10. Статьи по управлению персоналом. [http://bigc.ru/publications/other/org\\_culture/](http://bigc.ru/publications/other/org_culture/)
11. “Управление персоналом” журнал <http://www.top-personal.ru/>
12. Сайт Толочка В.А. <http://xn--e1akblbv2b.xn--p1ai/tl06.html>

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

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

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

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки/специальности 44.03.02 - Психолого-педагогическое образование.

Автор(ы): Кабанова Лидия Александровна, кандидат педагогических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 20.05.2024, протокол № 12.