

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

**Арзамасский филиал**

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума Ученого совета ННГУ  
протокол от  
«20» апреля 2021 г. № 1

## **Рабочая программа дисциплины**

### **Организационная психология**

*(наименование дисциплины)*

Уровень высшего образования  
бакалавриат

*(бакалавриат / магистратура / специалитет)*

Направление подготовки / специальность

37.03.01 Психология

*(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)*

Направленность образовательной программы

Психология развития

*(указывается профиль / магистерская программа / специализация)*

Форма обучения

Очная, очно-заочная

*(очная / очно-заочная / заочная)*

Арзамас  
2021 год

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума ученого совета ННГУ  
(протокол от 14.12 2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение  
к ней (фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры  
общей и практической психологии  
(протокол от 12.11.2021 №18)  
заведующий кафедрой к.псих.н., доцент И.С. Беганцова

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ  
(протокол от 05.12.2021 №4)  
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

## 1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.Б.22 «Организационная психология» относится к дисциплинам базовой части учебного плана ОП направления подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) Психология развития.

Дисциплина обязательна для освоения студентами очной и очно-заочной форм обучения на 3 курсе 5 семестре.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (Код/ Формулировка)	Результаты обучения по дисциплине (дескрипторы компетенции)	Наименование оценочного средства
ОК-3 способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	<i>З1 (ОК-3) Знать</i> основы экономических знаний. <i>У1 (ОК-3) Уметь анализировать</i> , планировать и реализовывать прикладные экономические исследования в области организационной психологии. <i>В1 (ОК-3) Владеть</i> навыками использования основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	Тестирование Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<i>З1 (ОК-6) Знать</i> концептуальные основы и основные теоретические подходы к проблеме коллектива в организационной психологии <i>У1 (ОК-6) Уметь применять знания о коллективе и работе в практической деятельности</i> <i>В1 (ОК-6) Владеть</i> навыками толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Тестирование Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы
ОПК ОС-2 способностью к ведению инновационно-предпринимательской деятельности	<i>З1 (ОПК ОС-2) Знать</i> теоретические особенности ведения инновационно-предпринимательской деятельности <i>У1 (ОПК ОС-2) Уметь анализировать и планировать и реализовывать инновационно-предпринимательской деятельности в современных условиях</i> <i>В1 (ОПК ОС-2) Владеть</i> навыками реализации инновационно-предпринимательской деятельности в современных условиях	Тестирование Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы
ПК-4 способностью к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	<i>З1 (ПК-4) Знать</i> основные особенности возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска психического функционирования человека <i>З2 (ПК-4) Знать</i> основные особенности принадлежности человека к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. <i>У1 (ПК-4) Уметь</i> выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам <i>В1 (ПК-4) Владеть</i> навыками выявления специфики психического функционирования человека с учетом различных особенностей	Тестирование Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Практические задачи проблемного характера Учебно-исследовательские реферативные работы

ПК-13 способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	<p><i>31 (ПК-13) Знать</i> особенности различных подходов к определению функциональных ролей руководителя.</p> <p><i>У1 (ПК-13) Уметь выявлять</i> психологические особенности индивидуального стиля управления.</p> <p><i>У2 (ПК-13) Уметь</i> выбирать и применять адекватные формы, методы, приемы с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса</p> <p><i>В1 (ПК-13) Владеть</i> социально-психологическими умениями управления в сфере проведения работ с персоналом организации</p>	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Практические задачи проблемного характера</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p>
ПК-14 способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	<p><i>31 (ПК-14) Знать</i> основные признаки и особенности структур организации.</p> <p><i>32 (ПК-14) Знать</i> основные организационные парадигмы для эффективной реализации психологических технологий в организации.</p> <p><i>У1 (ПК-14) Уметь</i> анализировать организационные конфликты и их основные причины</p> <p><i>У2 (ПК-14) Уметь</i> прогнозировать результаты реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.</p> <p><i>В1 (ПК-14) Владеть</i> навыками эффективного управленческого общения, ориентированного на личностный рост сотрудников организации</p>	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Практические задачи проблемного характера</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p>
ПК-ОС 18 способностью к исследованию факторов социального, экономического, правового и организационного поведения, механизмов взаимодействия человека с другими людьми и социальных процессов конструктивного и деструктивного характера, а также применению на практике методов гармонизации отношений, снижения напряженности, профилактики конфликтов, современных технологий коммуникации и межличностного взаимодействия	<p><i>31 (ПК-ОС 18) Знать</i> основные факторы социального, экономического, правового и организационного поведения</p> <p><i>У1 (ПК-ОС 18) Уметь</i> анализировать механизмы взаимодействия человека с другими людьми и социальных процессов конструктивного и деструктивного характера</p> <p><i>В1 (ПК-ОС 18) Владеть</i> навыками применения на практике методов гармонизации отношений, снижения напряженности, профилактики конфликтов, современных технологий коммуникации и межличностного взаимодействия</p>	<p>Тестирование</p> <p>Устный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Практические задачи проблемного характера</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p>

### 3. Структура и содержание дисциплины (модуля)

#### 3.1. Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения	заочная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	5 з.е.	5 з.е.
часов по учебному плану, из них	180	180
<b>Контактная работа, в том числе: аудиторные занятия:</b>		
– занятия лекционного типа	36	8
– занятия семинарского типа	36	8
- контроль самостоятельной работы	2	2
<b>Промежуточная аттестация</b>		
Экзамен	45	36

Самостоятельная работа	61	126
------------------------	----	-----

*Содержание дисциплины (модуля) структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий.*

### Содержание дисциплины

Наименование разделов (Р) или тем (Т) дисциплины (модуля),  Форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы, из них								Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период			
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (в т.ч. текущий контроль успеваемости)		Контроль самостоятельной работы				промежуточной аттестации (контроля)		теоретического обучения	
					семинары, практические занятия	лабораторные работы								
	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная
Тема 1. Управление как социальный феномен.	11	12	3	2	3								5	10
Тема 2. Основные теоретические подходы в организационной психологии	11	11	3	1	3								5	10
Тема 3. Социальные функции менеджера и	11	11	3	1	3								5	10
Тема 4. Психология индивидуального стиля управления	11	11	3	1	3								5	10
Тема 5. Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя.	11	12	3	1	3	1							5	10
Тема 6. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального.	11	12	3	1	3	1							5	10
Тема 7. Понятие, признаки, структура организации	11	12	3	1	3	1							5	10
Тема 8. Организационные парадигмы	11	11	3		3	1							5	10
Тема 9. Социально-психологические особенности управления организацией	11	11	3		3	1							5	10
Тема 10. Управленческое общение	11	11	3		3	1							5	10
Тема 11. Организа-	11	11	3		3	1							5	10

циональная культура как системный метод управления.														
Тема 12. Организационные конфликты и их основные причины	12	17	3		3	1							6	16
Экзамен	47	38							2	2	45	36		
ИТОГО	180	180	36	8	36	8			2	2	45	36	61	126

### **Тема 1. Управление как социальный феномен.**

Основные понятия социального управления. Соотношение элементов процесса управления. Науки, изучающие проблемы управления и их взаимосвязь. Уровни и функции управления. Структура управления.

### **Тема 2. Основные теоретические подходы в организационной психологии.**

Становление психологии управления. Школа научной организации труда Ф.Тейлора. Административная школа А.Файоля. Школа человеческих отношений Э.Мэйо, М.Фоллет. Современная школа управления. Особенности американской, японской, европейской, советской управленческих культур. Истоки советской управленческой культуры

### **Тема 3. Социальные функции менеджера**

Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.

### **Тема 4. Психология индивидуального стиля управления**

Понятие стиля управления. Характеристики классических стилей руководства

### **Тема 5. Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя.**

Профессионально-технократические роли руководителя. Эмоционально-личностные роли руководителя.

### **Тема 6. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального**

Понятие стиля управления. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального.. Классификация стилей А.Л.Журавлева, Р.Блейка и Д.Моутона

### **Тема 7. Понятие, признаки, структура организации.**

Понятие и признаки организации. Структура организации. Организационное развитие.

### **Тема 8. Организационные парадигмы.**

Организационные парадигмы. Организационное развитие. Виды методов управления в организации. Особенности методов управления в рамках различных организационных парадигм.

### **Тема 9. Социально-психологические особенности управления организацией.**

Понятие малой группы. Групповая динамика и поведение людей. Феномен конформизма. Влияние меньшинства. Социально-психологический климат малой группы. Этапы развития малой группы. Понятие мотивации и мотивирования в психологии управления. Проблемы мотивирования эффективного трудового поведения. Лояльность к организации и мотивация.

### **Тема 10. Управленческое общение.**

Воздействие как психологический результат общения. Методы, средства, механизмы социального воздействия. Манипулятивное воздействие в управленческом общении. Понятие коммуникативной компетентности. Формы делового общения. Специфика диалектического и группового общения. Деловые переговоры. Публичное общение

### **Тема 11. Организационная культура как системный метод управления.**

Понятие и функции организационной культуры. Составляющие организационной культуры. Ценности как системообразующий фактор организационной культуры. Различные подходы к выделению типов организационных культур. Ордерный подход к типологии организационных культур Л.П. Аксеновской. «Рамочная конструкция конкурирующих

ценностей» Р. Куинна и др. Преимущества и недостатки различных типов организационных культур. Понятие управления организационной культурой. Этапы управления организационной культурой. Подходы к трансформации организационной культуры в концепции организационного развития OD.

#### **Тема 12. Организационные конфликты и их основные причины**

Понятие конфликта в психологии. Специфика организационных конфликтов. Причины организационных конфликтов. Зависимость организационных конфликтов от типа организационной культуры. Саморегуляционный метод. Личностные методы. Структурные методы. Межличностные методы. Схема переговорного процесса.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

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

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Организационная психология» осуществляется в следующих видах: самоподготовка к практическим занятиям; подготовка учебно-исследовательских реферативных работ; подготовка мультимедийных презентаций

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется **электронный управляемый курс «Организационная психология»**, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10411>, созданный в системе электронного обучения ННГУ <https://e-learning.unn.ru/>.

#### **Рекомендации по самостоятельному изучению отдельных тем (вопросов) в соответствии со структурой дисциплины по учебной и специальной литературе**

Активизация учебной деятельности и индивидуализация обучения предполагает вынесение для самостоятельного изучения отдельных тем или вопросов. Выбор тем (вопросов) для самостоятельного изучения – одна из ключевых проблем педагога в организации эффективной работы обучающихся по овладению учебным материалом.

Особую роль самостоятельное изучение отдельных тем (вопросов) дисциплины играет для студентов заочной формы обучения.

При этом, как правило, основанием выбора является наилучшая обеспеченность литературой и учебно-методическими материалами по данной теме, ее обобщающий характер, сформированный на аудиторных занятиях алгоритм изучения. Обязательным условием результативности самостоятельного освоения темы (вопроса) является самоконтроль выполнения задания.

#### **Рекомендации для написания учебно-исследовательской реферативной работы**

Учебно-исследовательская реферативная работа – изложение в письменном виде содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Цель написания учебно-исследовательской реферативной работы – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таковым работам. Это самостоятельная работа студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание работы должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

**Примерный алгоритм действий при написании учебно-исследовательской реферативной работы:**

1. Подберите и изучите основные источники по теме (не менее 8-10 различных источников).
2. Составьте библиографию.
3. Разработайте план исходя из имеющейся информации.
4. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.
5. Отредактируйте текст с использованием компьютерных технологий.
6. Подготовьте публичное выступление по материалам учебно-исследовательской реферативной работы, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата или доклада предъявляемым требованиям.

**Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу**

*адреса доступа к документам* [http://www.arz.unn.ru/pdf/Metod\\_all\\_all.pdf](http://www.arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf)  
<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

## **5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине**

### **5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине**

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.



Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

### Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	Отлично	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Хорошо	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Удовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
Не зачтено	Неудовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы

### Шкала оценивания сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)				
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<b><u>Знания</u></b>	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 требованиям программы подготовки, без ошибок.
<b><u>Умения</u></b>	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 с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.

<b>Навыки</b>	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 навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
---------------	--	---	--	---

## 5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

### Критерии оценки выполнения контрольных заданий по теоретическим основам дисциплины

Оценка **«отлично»** – выполненные контрольные задания содержательно полностью соответствуют поставленным вопросам. Приведенная информация проанализирована, переработана, рассмотрены и приведены различные точки зрения специалистов по данным вопросам, возможно, приведены практические примеры собственного опыта. Оформление задания полностью соответствует требуемому шаблону.

Оценка **«хорошо»** – выполненные контрольные задания содержательно соответствуют поставленным вопросам. Приведенная в них информация верная, но она студентом заимствована из источника без проведения анализа содержания. Оформление задания полностью соответствует требуемому шаблону.

Оценка **«удовлетворительно»** – выполненные контрольные задания в целом содержательно соответствуют поставленным вопросам. Приведенная в них информация представлена с ошибками. Оформление задания в целом соответствует требуемому шаблону.

Оценка **«неудовлетворительно»** – выполненные контрольные задания содержательно не соответствуют поставленным вопросам. Приведенная в них информация представлена с ошибками. Оформление задания не соответствует требуемому шаблону.

### Критерии оценки учебно-исследовательских реферативных работ

"отлично" – работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"хорошо" – работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

"удовлетворительно" – работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

«неудовлетворительно» – в работе отмечены нарушения общих требований написания реферата; есть погрешности в техническом оформлении и логические нарушения в представлении материала; некорректно оформлены или не в полном объеме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; присутствуют случаи фактов плагиата. Студент не может дать пояснений относительно изложенных фактов, не отвечает на наводящие вопросы.

### Общие критерии оценки решения психологических задач:

- конструктивность и обоснованность предложенного способа разрешения сложившейся ситуации;

- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;
- умение поставить и реализовать психологические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения;
- умение изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности;
- умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

### **Критерии оценки решения психологических задач:**

**отлично** - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе адекватных способов ее решения; умение изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности; умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

**хорошо** - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных ситуациях, используя методы и технологии профессиональной деятельности с мелкими недочетами; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся, допуская неточности при выборе способов решения; испытывал незначительные затруднения в процессе проведения работы с персоналом организации с целью изучения психологического климата, анализа форм организации взаимодействия в служебных коллективах, проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности; мог ошибиться в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

**удовлетворительно** - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал серьезные ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач в различных ситуациях, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; допускал ошибки, учитывая возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; испытывал затруднения в процессе проведения работы с персоналом организации с целью изучения психологического климата, анализа форм организации взаимодействия в служебных коллективах, проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

**неудовлетворительно** - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсут-

ствуется, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; не может ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал грубые ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач использовании методов и технологий профессиональной деятельности; не умеет учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; не может провести работу с персоналом организации с целью изучения психологического климата, анализа форм организации взаимодействия в служебных коллективах, проведения работы с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности; не может прогнозировать и анализировать результаты психологического воздействия.

### **Критерии оценки тестирования**

"отлично" – 80-100% правильных ответов.

"хорошо" – 60-89% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 40-59% правильных ответов.

"неудовлетворительно" – менее 40% правильных ответов.

### **Критерии устного ответа студента**

**Оценка «отлично»** выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

**Оценка «хорошо»** выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

## **5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения и для контроля формирования компетенции**

### **Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенций ОК-3, ОК-6**

**Задание 1.** Для каждого из типов характера разработайте и опишите по пять конкретных жизненных ситуаций, в которых актуализируются основные черты. Опишите ожидаемые способы поведения представителя данного типа характера в каждой ситуации. По отношению к каждому типу характера подготовьте психологические рекомендации, направленные на оптимизацию общения с данным человеком

**Задание 2.** Разработайте психологические рекомендации, направленные: а) на создание и усиление положительных эмоций у сотрудника; б) на предотвращение или ослабление негативных эмоций у сотрудника; 3) на изменение знака эмоций.

**Задание 3.** Дайте общую характеристику особенностей управленческого общения.

**Задание 4.** Дайте общую характеристику организационной культуры как системного метода управления.

**для оценки сформированности компетенций ОПК ОС-2, ПК-4**

**Задание 5.** Проанализируйте процесс управления на знакомом вам уровне (школа, вуз, предприятие, где вы работали или работаете) с точки зрения его структуры и функций.

**Задание 6.** Проанализируйте любую ситуацию управленческого воздействия (из вашего личного опыта, литературы и т.п.). Правильно ли был выбран способ воздействия? Каковы ошибки руководителя? Какой способ воздействия следовало бы, на ваш взгляд, использовать в этой ситуации?

**для оценки сформированности компетенций ПК -13, ПК-14**

**Задание 7.** Сделайте подборку из 5 диагностических методик, ориентированных на выявление управленческих способностей

**Задание 8.** Представьте наиболее эффективные, по вашему мнению, методы разрешения конфликтов.

**Задание 9.** Выберите теорию управления, которая вам близка. Продумайте, как можно воплотить ее принципы на известном вам предприятии (если вы нигде не работаете, то в университете).

**Задание 10.** Охарактеризуйте классические стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный

**для оценки сформированности компетенций ПК-ОС 18**

**Задание 11.** Рассмотрите понятие, признаки, структура организации

**Задание 12.** Раскройте социально-психологические особенности управления организацией.

**Задание 13.** Перечислите основные проявления девиации в социальном поведении человека.

**Задание 14.** Опишите организационные конфликты и укажите их основные причины

**Задание 15.** Подготовьте выступление на тему «Я как руководитель».

**Примерные вопросы для устного опроса**

**для оценки компетенции ОПК ОС-2, ПК-ОС 18**

**Задание 16.** Ваша организация работает уже пять лет, Сотрудники получают стабильную зарплату. Она почти не зависит от их исполнительности и трудолюбия. Назрела необходимость изменить условия оплаты так, чтобы более трудолюбивые получали больше. Бухгалтером подготовлена новая схема зарплаты. Как вы будете принимать решение о ее введении в организации?

**для оценки сформированности компетенций ОК-3, ОК-6**

**Задание 17.** В организации появилось новое направление деятельности. Вы решили, что оно будет работать на основе самоокупаемости. Вам нужны сотрудники для занятия вакансий. По какой технологии вы будете заполнять ставки?

**для оценки сформированности компетенций ОПК ОС-2, ПК-4**

**Задание 18.** Опишите основные задачи, которые придется решать представителю вашей будущей (или любой выбранной вами) профессии. Определите, какие характеристики личности необходимы для достижения вершин мастерства в данной профессии. Используйте для подготовки модель личности по К. К. Платонову.

**для оценки сформированности компетенций ПК -13, ПК-14**

- Задание 19.** Обдумайте вопрос: может ли быть управление без манипуляции? Представьте результаты своих рассуждений
- Задание 20.** Рассмотрите психологические типы исполнителя и спрогнозируйте стратегию управления

### **Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ**

#### **для оценки сформированности компетенций ОК-3, ОК-6**

- Становление организационной психологии
- Истоки советской управленческой культуры

#### **для оценки сформированности компетенций ОК ОС-2, ПК-4**

- Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.
- Виды методов управления в организации.

#### **для оценки сформированности компетенций ПК -13, ПК-14**

- Проблемы мотивирования эффективного трудового поведения.
- Социально-психологический климат малой группы

#### **для оценки сформированности компетенций ПК-ОС 18**

- Организационные конфликты и тип организационной культуры.
- Ценности как системообразующий фактор организационной культуры

### **Пример практических задач проблемного характера**

#### **для оценки сформированности компетенций ПК-13, ПК-14**

**Задание 1.** Оцените тип организационной культуры своей группы по классификации Дила и Кеннеди.

Процедура оценки.

Введение: «Мы проделаем некоторую работу, в результате которой каждый участник получит информацию о себе и о группе в целом. Авторы мнений останутся анонимными. В дополнение каждый участник сможет выявить личную область управленческой эффективности». Следует особо подчеркнуть правила сохранения конфиденциальности.

Необходимое оборудование: большое количество мелких листочков, ручки, большой лист ватмана или доска для составления списка качеств.

1. В процессе групповой дискуссии студенты составляют список из 20 качеств, необходимых руководителю их группы. С итоговым перечнем должны быть согласны все члены группы. Каждое качество получает свой порядковый номер (ранги качеств в расчет не принимаются).
2. Студентам предъявляется схема типов управленческих культур по Дилу и Кеннеди, даются краткие описания каждого типа.
3. Студенты на листочках выписывают качества из общего списка, которые, на их взгляд, необходимы руководителю каждого типа культур. Работа проводится в индивидуальном режиме. Ассистенты обрабатывают полученные списки, выписывают по 3-5 качеств, наиболее часто упомянутых для каждого типа культур. Результаты обработки не оглашаются.
4. Группа оценивает каждого участника, выписывая на листочке из общего перечня качества, которыми он обладает. Ведущий собирает листки и передает их адресату.

5. Ведущий предлагает участникам группы обработать полученные результаты и сравнить их с общей классификацией качеств. Каждый участник подсчитывает три свои наиболее часто встречающиеся характеристики. Ведущий проставляет на схеме типов культур номера тех качеств, которые группа выделила для каждого типа.

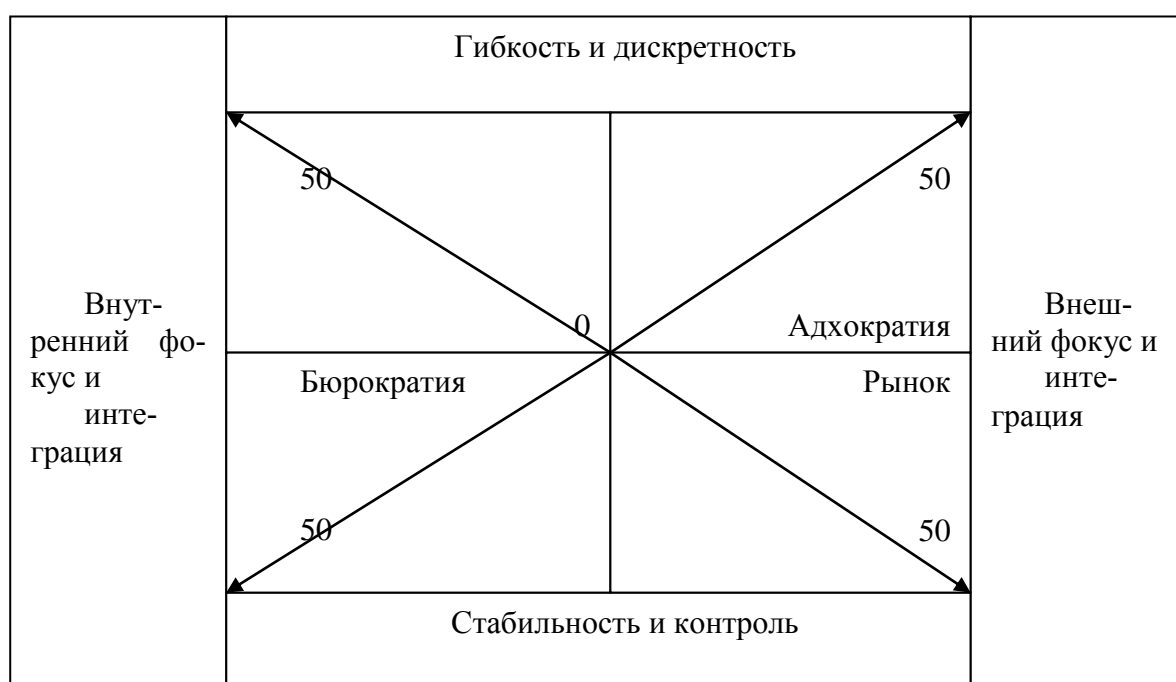
6. Дается 2—3 минуты на осмысление, желающим можно высказаться.
7. Каждый участник пишет на листке бумаги номер культуры, к которой он принадлежит. Ассистент подсчитывает, какая культура упоминается чаще всего — это культура данной группы.
8. Обсуждение полученных результатов.

#### для оценки сформированности компетенций ПК-4; ПК-ОС 18

**Задание 2.** Оцените тип организационной культуры своей группы по типологии К. Камерона, Р. Куинна.

Процедура оценки.

1. Перенесите в тетрадь схему типологии культур.



2. Оцените свою организационную культуру по каждому типу, используя 50-балльную диагональную шкалу.
3. На том же графике изобразите желаемый образ организации.
4. Проанализируйте расхождения между наличным и желаемым профилем и составьте план изменений (мероприятий, которые могли бы усилить или уменьшить акцентирование соответствующего квадранта).
5. Для нового образа культуры в процессе групповой работы придумайте логотип (герб) и слоган, отражающие основные цели и миссию.
6. Составьте план желаемых изменений.

#### Пример тестовых заданий для оценки сформированности компетенций ОК-3, ОК-6

1. Выберите правильный ответ:

*Потребности формируются прижизненно не случайно, а закономерно: от гомеостатических к безопасности, социальному принятию и общению, самоуважению и самоактуализации.*

*Каждый новый уровень потребностей формируется на основе устойчивого удовлетворения потребностей предшествующего, онтогенетически более раннего уровня. Это психологический закон называется*

Варианты ответов:

- А. Законом возвышения потребностей в онтогенезе
- Б. Законом высших психических функций
- В. Законом иерархического строения мотивационной сферы
- Г. Законом инвариантности структуры деятельности
- Д. Законом косвенного научения

**2. Выберите правильный ответ:**

*Высшие психические функции возникают первоначально как форма коллективного поведения, как форма сотрудничества с другими людьми и лишь впоследствии становятся внутренними индивидуальными функциями самого ребенка. Это психологический закон называется*

Варианты ответов:

- А. Законом возвышения потребностей в онтогенезе
- Б. Законом высших психических функций
- В. Законом иерархического строения мотивационной сферы
- Г. Законом инвариантности структуры деятельности
- Д. Законом косвенного научения

**для оценки сформированности компетенций ОПК ОС-2, ПК-4**

**3. Выберите правильный ответ:**

*Согласно этому закону мотивационная сфера взрослого человека может быть многовершинной и иерархически упорядоченной в соответствии с жизненным опытом человека. Она весьма индивидуальна и неидентична потребностной пирамиде, возникающей в онтогенезе.*

Варианты ответов:

- А. Закон возвышения потребностей в онтогенезе
- Б. Закон высших психических функций
- В. Закон иерархического строения мотивационной сферы
- Г. Закон инвариантности структуры деятельности
- Д. Закон косвенного научения

**4. Выберите правильный ответ:**

*Доброжелательность; помощь работникам в исправлении ошибочных действий; положительные цели контроля; четкость в проведении процедуры; нормальное состояние общения; наличие доверия - эти знания и навыки необходимы при осуществлении данной функций управления*

Варианты ответов:

- А. Организация
- Б. Планирование
- В. Мотивация
- Г. Контроль
- Д. Целеполагание

**для оценки сформированности компетенций ПК 13, ПК-14**

**5. Выберите правильный ответ:**

*Выявление проблемной ситуации и определение цели решения - это*



Варианты ответов:

- А. Ориентировочный этап принятия управленческих решений
- Б. Информационный этап принятия управленческих решений
- В. Этап выработки и принятия решений
- Г. Организационный этап принятия управленческих решений
- Д. Контролирующий этап принятия управленческих решений

**6. Выберите правильный ответ:**

*Перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной временной роли составляет содержание*

Варианты ответов:

- А. Вертикальной внутриорганизационной карьеры
- Б. Горизонтальной внутриорганизационной карьеры
- В. Центростремительной внутриорганизационной карьеры
- Г. Планирования карьеры сотрудников организации
- Д. Профессиональной карьеры

**7. Выберите правильный ответ:**

*Подъем на более высокую ступень структурной иерархии*

Варианты ответов:

- А. Вертикальной внутриорганизационной карьеры
- Б. Горизонтальной внутриорганизационной карьеры
- В. Центростремительной внутриорганизационной карьеры
- Г. Планирования карьеры сотрудников организации
- Д. Профессиональной карьеры

**8. Выберите правильный ответ:**

*Убеждения, мировоззрение, личностные смыслы, интересы, ценности входят в данную подструктуру личности по К.К.Платонову*

Варианты ответов:

- А. Направленности
- Б. Опыта
- В. Форм отражения
- Г. Биологических свойств
- Д. Социальных свойств

**для оценки сформированности компетенций ПК ОС-18**

**9. Выберите правильный ответ:**

*Скорость протекания нервных процессов, конституция, темперамент, задатки, половые и возрастные свойства входят в данную подструктуру личности по К.К.Платонову*

Варианты ответов:

- А. Направленности
- Б. Опыта
- В. Форм отражения
- Г. Биологических свойств
- Д. Социальных свойств

**10. Выберите правильный ответ:**

*У данного психологического типа исполнителей преобладают самостоятельность, компетентность, творческий подход к выполнению деятельности*

Варианты ответов:

- А. творческий тип

- Б. сверхнормативный тип:
- В. регламентированный тип
- Г. пассивный тип
- Д. низкомотивированный тип

**Примерные вопросы к экзамену для оценки сформированности компетенций ОК-3, ОК-6, ОПК ОС-2, ПК-4, ПК-13, ПК-14, ПК-ОС 18**

1. Основные понятия социального управления.
2. Уровни и функции управления.
3. Структура управления.
4. Школа научной организации труда Ф.Тейлора.
5. Административная школа А.Файоля.
6. Школа человеческих отношений Э.Мэйо, М.Фоллет.
7. Современная школа управления.
8. Особенности американской, японской, европейской, советской управленческих культур.
9. Истоки советской управленческой культуры
10. Различные подходы к определению функциональных ролей руководителя. Профессионально-технократические и роли эмоционально-личностные роли руководителя.
11. Понятие стиля управления.
12. Характеристики классических стилей руководства: авторитарного, демократического, либерального.
13. Классификация стилей А.Л.Журавлева, Р.Блейка и Д.Моутона
14. Понятие и признаки организации.
15. Организационные парадигмы.
16. Структура организации.
17. Организационное развитие.
18. Виды методов управления в организации.
19. Особенности методов управления в рамках различных организационных парадигм.
20. Групповая динамика и поведение людей в малой группе.
21. Феномен конформизма в малой группе.
22. Влияние меньшинства в малой группе.
23. Социально-психологический климат малой группы.
24. Этапы развития малой группы.
25. Проблемы мотивирования эффективного трудового поведения.
26. Воздействие как психологический результат общения.
27. Методы, средства, механизмы социального воздействия.
28. Манипулятивное воздействие в управленческом общении.
29. Понятие коммуникативной компетентности.
30. Формы делового общения.
31. Специфика диадического и группового общения.
32. Деловые переговоры.
33. Публичное общение
34. Понятие и функции организационной культуры.
35. Составляющие организационной культуры.
36. Ценности как системообразующий фактор организационной культуры.
37. Различные подходы к выделению типов организационных культур.
38. Ордерный подход к типологии организационных культур Л.П. Аксеновской.
39. «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» Р. Куинна и др.
40. Преимущества и недостатки различных типов организационных культур.

41. Понятие управления организационной культурой.
42. Этапы управления организационной культурой.
43. Понятие конфликта в психологии.
44. Специфика организационных конфликтов.
45. Причины организационных конфликтов.
46. Зависимость организационных конфликтов от типа организационной культуры.
47. Саморегуляционный метод.
48. Методы разрешения конфликтов.
49. Схема переговорного процесса.

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

### **а) основная литература:**

1. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – Москва: Издательство Юрайт, 2017. – 504 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-9916-3232-4. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/viewer/organizacionnaya-psihologiya-406835#page/1>
2. Организационная психология: учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.]; под общ. ред. А.Б. Леоновой. – Москва: ИНФРА-М, 2017. – 429 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://new.znaniy.com>]. – (Высшее образование: Бакалавриат). – ISBN 978-5-16-006052-1. – Текст: электронный. – URL: <https://znaniy.com/read?id=207540>
3. Организационная психология: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.]; под общей редакцией Е. И. Рогова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2018. – 509 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-07328-7. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/viewer/organizacionnaya-psihologiya-422895#page/1>

### **б) дополнительная литература:**

1. Баранова, С.А. Организационная психология : учебное пособие / С. А. Баранова. – Сочи: СГУ, 2018. – 90 с. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/reader/book/147703/#1>
2. Мандель, Б.Р. Организационная психология. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б. Р. Мандель. – 2-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2020. – 371 с. – ISBN 978-5-9765-2438-5. – Текст: электронный. – URL: <https://znaniy.com/read?id=360862>
3. Организационная психология: учебно-методическое пособие / составители Ч.Н. Монгуш, А.Б. Ооржак. – Кызыл: ТувГУ, 2018. – 68 с. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/reader/book/156222/#1>
4. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология: учебное пособие для академического бакалавриата / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2018. – 297 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-03089-1. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/viewer/organizacionnaya-socialnaya-psihologiya-415353#page/1>
5. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 395 с. – ЭБС Znaniy.com [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znaniy.com/bookread2.php?book=216231>

#### **в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

#### ***Профессиональные базы данных и информационные справочные системы***

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: <http://elibrary.ru/>

#### ***Свободно распространяемое программное обеспечение:***

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение Yandex Browser;

#### ***Электронные библиотечные системы и библиотеки:***

Электронная библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система «Консультант студента»  
<http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система «Юрайт» <http://www.urait.ru/>

Электронная библиотечная система «Znanium» <http://znanium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ [www.lib.unn.ru/](http://www.lib.unn.ru/)

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: <http://lib.arz.unn.ru/>

Педагогическая библиотека: <http://pedagogic.ru/>

Журнал «Педагогика»: <http://www.pedpro.ru/>

Издательский дом «Первое сентября»: <http://1september.ru/>

«Высшее образование в России»: научно-педагогический журнал Министерства образования и науки РФ: <https://vovr.elpub.ru/>

«Учительская газета»: <https://www.ug.ru/>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации»  
<https://online.edu.ru/public/promo>

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: ноутбук, проектор, экран.

Помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Организационная психология** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология (приказ от 13.05.2020г. №249-ОД).

Автор(ы):  
к.пс.н., доцент

Дворникова И.Н.

Рецензент (ы):  
к.пс.н., доцент

Патрикеева Э.Г.

Программа одобрена на заседании кафедры общей и практической психологии  
от 18.02.2021 года, протокол № 3  
зав. кафедрой  
к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель УМК  
к.пс.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.