

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**  
**Технологии психологического воздействия в  
организации**

---

*(наименование дисциплины (модуля))*

Уровень высшего образования

Специалитет

---

*(бакалавриат / магистратура / специалитет)*

Направление подготовки / специальность

**37.05.02 Психология служебной деятельности**

---

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

Специализация

---

**Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности**

---

*(указывается профиль / магистерская программа / специализация)*

Квалификация (степень)

специалист

---

*(бакалавр / магистр / специалист)*

Форма обучения

очная

---

*(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 «Технологии психологического воздействия в организации» относится к дисциплинам вариативной части образовательной программы по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности и изучается в 8 семестре 4-го курса и 9 семестре 5-го курса. По итогам изучения студенты сдают экзамен/экзамен.

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

**Цель** дисциплины – формирование профессиональных компетенций в области овладения технологиями психологического воздействия в организациях.

Формируемые компетенции (Код/ Формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)
способностью проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния (ОК-6)	З1 (ОК-6) Знать методы эмоциональной и когнитивной регуляции; У1 (ОК-6) Уметь применять методы эмоциональной, когнитивной оптимизации собственной деятельности и психического состояния; В1 (ОК-6) Владеть навыками психологически устойчивого поведения в сложных и экстремальных условиях.
способностью реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп (ПК-12)	З1 (ПК-12) Знать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп; У1 (ПК-12) Уметь реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп; В1 (ПК-12) Владеть психологическими методиками и технологиями, ориентированными на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп.
способностью применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и служащих в ходе выполнения задач служебной деятельности и психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы, осуществлять комплекс мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и служащих, участвовавших в экстремальной деятельности (ПК-13)	З1 (ПК-13) Знать методы психологической поддержки и реабилитации сотрудников, военнослужащих и иных лиц, получивших психические травмы; У1 (ПК-13) Уметь применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и иных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности и психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы; В1 (ПК-13) Владеть приемами социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и иных лиц, участвовавших в экстремальной деятельности.
способностью разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и	З1 (ПК-14) Знать риски асоциального поведения, профессиональные риски, признаки профессиональной деформации; У1 (ПК-14) Уметь разрабатывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных

личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации (ПК-14)	лиц; В1 (ПК-14) Владеть способами реализации программ, направленных на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации
способностью соблюдать в профессиональной деятельности требования правовых актов в области защиты государственной тайны и информационной безопасности, обеспечивать соблюдение режима секретности (ПК-29)	З1 (ПК-29) Знать требования правовых актов в области защиты государственной тайны и информационной безопасности, обеспечивать соблюдение режима секретности; У1 (ПК-29) Уметь соблюдать в профессиональной деятельности требования правовых актов в области защиты государственной тайны и информационной безопасности, обеспечивать соблюдение режима секретности; В1 (ПК-29) Владеть правовыми актами в области защиты государственной тайны и информационной безопасности, обеспечивать соблюдение режима секретности
умение квалифицированно диагностировать морально-психологический климат коллектива и осуществлять процессы командообразования и управления (ПКС-5)	З1 (ПКС-5) Знать особенности морально-психологический климат коллектива и процессов командообразования и управления; У1 (ПКС-5) Уметь применять методы изучения морально-психологический климат коллектива и процессов командообразования и управления; В1 (ПКС-5) Владеть навыками диагностики морально-психологического климата коллектива и процессов командообразования и управления.

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

#### 3.1 Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	8 з.е.
часов по учебному плану, из них	288
<b>Контактная работа, в том числе: аудиторные занятия:</b>	
– занятия лекционного типа	42
– занятия семинарского типа	42
контроль самостоятельной работы	5
<b>Промежуточная аттестация</b>	72
<b>Экзамен</b>	
<b>Самостоятельная работа</b>	127

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

Наименование разделов (Р) / тем (Т) дисциплины (модуля),  Форма(ы) промежуточной	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	промежуточный аттест	теоретический	обучен

аттестации по дисциплине (модулю)					семинары, практические занятия		лабораторные работы							
	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная
<b>Тема 1.</b> Основные механизмы психологического воздействия.	38		8		6								18	
<b>Тема 2.</b> Феноменология психологического воздействия в организации.	34		6		6								18	
<b>Тема 3.</b> Психологические основы методики выявления дезинформирования и манипуляций в непосредственном общении.	36		8		6								18	
<b>Тема 4.</b> Общие характеристики психологического влияния в организации.	34		6		6								18	
<b>Тема 5.</b> Виды и средства психологического воздействия на личность.	26		6		6								18	
<b>Тема 6.</b> Основные составные компоненты crisis management'a.	22		4		6								18	
<b>Тема 7.</b> Психологические методы управления	22		4		6								19	
<b>В т.ч. текущий контроль</b>									5					
<b>Экзамен</b>	76										72			
<b>Курсовая работа</b>														
<b>ИТОГО</b>	288		42		42				5		72		127	

**Тема 1. Основные механизмы психологического воздействия.**

Психологическое влияние как область исследований в социальной психологии. Операционный, процессуальный, заключительный этапы психологического воздействия на личность.

**Тема 2. Феноменология психологического воздействия в организации.**

Сущность психологического воздействия в организации. Психологическая составляющая и основные понятия воздействия в организации. Значение психологического воздействия на воздействие в организации.

**Тема 3. Психологические основы методики выявления дезинформирования и манипуляций в непосредственном общении.**

Проблема выявления неискренности, дезинформации и манипуляций в процессе общения. «Индикаторы лжи». Психологические признаки неискренности, наблюдаемые в процессе непосредственного общения.

**Тема 4. Общие характеристики психологического влияния в организации.**

Стратегии воздействия: манипулятивная, императивная, развивающая. Подчинение, идентификация, интернализация как результат психологического влияния в организации. Особенности контактного и дистантного взаимодействия.

**Тема 5. Виды и средства психологического воздействия на личность.**

Информационно-психологическое, психогенное, психоаналитическое, нейролингвистическое, психотронное (психофизическое), психотропное воздействие на личность. Принципы психологического воздействия. Вербальная информация, невербальная информация, вовлечение человека в специально организованную деятельность, регуляция степени и уровня удовлетворения потребности как средства психологического воздействия.

**Тема 6. Основные составные компоненты crisis management'a.**

Характеристика основных составных компонентов crisis management'a: сбор информации, реинжиниринг, создание мнений на целевых аудиториях, обеспечение принятия нужных решений (лоббирование).

**Тема 7. Психологические методы управления.**

Личное, межличностное и групповое влияние и его эффекты. Убеждение, внушение, принуждение, заражение, подражание. Метод закрепления установок (положений). Метод синхронизации индивидуума с группой. Метод рекламы. Метод опосредованного воздействия средств массовой информации на общественное сознание через межличностные неформальные каналы информации.

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

Практическая подготовка предусматривает выполнение практических задач проблемного характера по реализации психологических методик и технологий, ориентированных на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп, предупреждение нарушений в психическом развитии сотрудников, осуществление процессов командообразования в трудовом коллективе.

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится по очной форме обучения 18 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП: практических, педагогических, организационно-управленческих;
- компетенции ОК-6 (способность проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния), ПК-12 (способность реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп), ПК-13 (способность применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и служащих в ходе выполнения задач служебной деятельности и

психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы, осуществлять комплекс мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и служащих, участвовавших в экстремальной деятельности), ПК-14 (способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации), ПК-29 (способность соблюдать в профессиональной деятельности требования правовых актов в области защиты государственной тайны и информационной безопасности, обеспечивать соблюдение режима секретности), ПКС-5 (умение квалифицированно диагностировать морально-психологический климат коллектива и осуществлять процессы командообразования и управления).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

#### **4. Образовательные технологии**

**Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:**

- **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

- **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

- **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

- **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Учебная дисциплина «Технологии психологического воздействия в организации» включает в качестве обязательного минимума 7 тем.

Теоретическая составляющая формирует мировоззренческую систему научно-практических знаний в сфере технологий психологического воздействия в организации.

В процессе практических занятий студент учится применять на практике прикладные аспекты психологического воздействия на личность сотрудников.

Контрольная составляющая представляет собой собеседование, в ходе которого преподаватель определяет степень самостоятельности при освоении рассматриваемого материала, глубину освоения студентом теоретического материала, способность применять полученные знания для решения практических задач.

Профессионально-прикладная направленность образовательного процесса по общепсихологическому практикуму объединяет все три составляющих содержания программы, выполняя связующую, координирующую и активизирующую функцию.

К *интерактивным формам проведения занятий* в данном курсе относятся практические (семинарские и лабораторные) занятия. Они могут проходить в следующих формах:

1. *Групповые дискуссии* и обсуждение выявленных на лекциях и в периодической литературе принципиальных проблем и неоднозначных интерпретаций опыта теоретических и практических психологических подходов к изучению личности. Дискуссия позволяет студенту:

- Прояснить собственную позицию;
- Выявить многообразие подходов по какому-либо вопросу и в результате обмена ими подвести к всестороннему видению предмета;
- Развивает умение импровизировать, действовать за рамками предусмотренного, преодолевая приверженность старым образцам.

2. *Деловая игра* – форма моделирования предметного и социального содержания профессиональной деятельности специалиста в целях овладения нормами социально-производственной деятельности и поиска оптимального решения деловой ситуации.

В своей основе деловая игра имеет поиск оптимальных решений конкретной проблемы или задачи, которые возникают в деятельности психолога. Деловая игра в отличие от других традиционных методов обучения позволяет более полно воспроизводить деятельность руководителей и специалистов, выявлять затруднения и причины их появления, разрабатывать и оценивать варианты решения затруднений, принимать решения и определять механизмы их реализации. Это дает возможность рассматривать затруднения не абстрактно, а как конкретную задачу ситуацию, вытекающую из конкретного примера.

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

В процессе изучения дисциплины «Технологии психологического воздействия в организации» планируется организация самостоятельной работы студентов в следующих видах и формах: подготовка мультимедийных презентаций; оформление словаря терминов; установление внутринаучных логических связей; изучение по учебникам и учебным пособиям различных вариантов определения основных понятий изучаемой дисциплины; составление плана-тезисов, таблиц и схем.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Технологии психологического воздействия в организации, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8051>

## **6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),**

включающий:

**6.1.перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.**

Формируемые компетенции	Контролируемые	Форма
-------------------------	----------------	-------



Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	(разделы или темы дисциплины)	оценочного средства текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
<b>ОК-6</b> <i>способностью проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния</i>		
<i>З1 (ОК-6) Знать</i> методы эмоциональной и когнитивной регуляции; <i>У1 (ОК-6) Уметь</i> применять методы эмоциональной, когнитивной оптимизации собственной деятельности и психического состояния; <i>В1 (ОК-6) Владеть</i> навыками психологически устойчивого поведения в сложных и экстремальных условиях.	Темы 1-7	Тестирование Презентация Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Практические задачи проблемного характера Учебно-исследовательские реферативные работы  <b>экзамен</b>
<i>ПК-12</i> <i>способностью реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп</i>		
<i>З1 (ПК-12) Знать</i> психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп; <i>У1 (ПК-12) Уметь</i> реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп; <i>В1 (ПК-12) Владеть</i> психологическими методиками и технологиями, ориентированными на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп.		Темы 1-7  Тестирование Презентация Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Практические задачи проблемного характера Учебно-исследовательские реферативные работы <b>экзамен</b>
<b>ПК-13</b> <i>способностью применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и служащих в ходе выполнения задач служебной деятельности и психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы, осуществлять комплекс мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и служащих, участвовавших в экстремальной деятельности</i>		
<i>З1 (ПК-13) Знать</i> методы психологической поддержки и реабилитации сотрудников, военнослужащих и иных лиц, получивших психические травмы; <i>У1 (ПК-13) Уметь</i> применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и иных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности и психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы; <i>В1 (ПК-13) Владеть</i> приемами социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и иных лиц, участвовавших в экстремальной деятельности.	Темы 1-7	Тестирование Презентация Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Практические задачи проблемного характера   Учебно-исследовательские реферативные работы <b>экзамен</b>
<b>ПК-14</b> <i>способностью разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации</i>		

<p>31 (ПК-14) Знать риски асоциального поведения, профессиональные риски, признаки профессиональной деформации;</p> <p>У1 (ПК-14) Уметь разрабатывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц;</p> <p>В1 (ПК-14) Владеть способами реализации программ, направленных на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации</p>	Темы 1-7	<p>Тестирование Презентация Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Практические задачи проблемного характера</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы <b>экзамен</b></p>
<p>ПК-29 - способностью соблюдать в профессиональной деятельности требования правовых актов в области защиты государственной тайны и информационной безопасности, обеспечивать соблюдение режима секретности</p>		
<p>31 (ПК-29) Знать требования правовых актов в области защиты государственной тайны и информационной безопасности, обеспечивать соблюдение режима секретности;</p> <p>У1 (ПК-29) Уметь соблюдать в профессиональной деятельности требования правовых актов в области защиты государственной тайны и информационной безопасности, обеспечивать соблюдение режима секретности;</p> <p>В1 (ПК-29) Владеть правовыми актами в области защиты государственной тайны и информационной безопасности, обеспечивать соблюдение режима секретности</p>	Темы 1-7	<p>Тестирование Презентация Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Практические задачи проблемного характера</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы <b>экзамен</b></p>
<p><b>ПКС-5</b> умение квалифицированно диагностировать морально-психологический климат коллектива и осуществлять процессы командообразования и управления</p>		
<p>31 (ПКС-5) Знать особенности морально-психологический климат коллектива и процессов командообразования и управления;</p> <p>У1(ПКС-5) Уметь применять методы изучения морально-психологический климат коллектива и процессов командообразования и управления;</p> <p>В1 (ПКС-5) Владеть навыками диагностики морально-психологического климата коллектива и процессов командообразования и управления.</p>	Темы 1-7	<p>Тестирование Презентация Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Практические задачи проблемного характера</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы Курсовая работа <b>Экзамен</b></p>

### Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<b>Знания</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>Умения</b>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи 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.

## 6.2. 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 при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

Конкретизированные с учетом специфики дисциплины шкалы оценки для проведения зачета, критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций, представлены ниже.

Для проведения контроля сформированности компетенции используются: текущий контроль успеваемости на практических и лабораторных занятиях, в том числе оценка самостоятельной работы творческого обобщающего характера; промежуточного контроля успеваемости - контрольная работа; решение практических задач проблемного характера, рубежного контроля успеваемости - зачета

Шкалы оценки для проведения зачета:

*Оценка «зачтено»* выставляется студенту, если он не менее, чем на 80% посетил аудиторские занятия и выполнил на 60% рекомендуемые задания практической составляющей курса, подготовил и защитил не менее двух докладов, одного реферата без грубых ошибок в содержании (минимум на удовлетворительно) ответил на выбранные случайным образом два теоретических вопроса на зачёте.

### **6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций**

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование,
- письменные учебно-исследовательские реферативные работы.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- *решение практических задач проблемного характера.*

#### **Критерии оценки презентации:**

***Отметка «отлично» ставится, если изложенный в презентации материал:***

- отличается глубиной и содержательностью, соответствует заявленной теме;
- четко структурирован, с выделением основных моментов;
- адекватно иллюстрирован;
- сделан кратко, четко, с выделением основных данных;
- на вопросы по теме презентации получены полные исчерпывающие ответы.

***Отметка «хорошо» ставится, если изложенный в презентации материал:***

- характеризуется достаточным содержательным уровнем, но отличается недостаточной структурированностью;
- иллюстрирован не полностью или не совсем правильно;
- не вполне четкий и большой по объему;
- на вопросы по теме презентации получены полные исчерпывающие ответы только после наводящих вопросов.

***Отметка «удовлетворительно» ставится, если изложенный в презентации материал:***

- недостаточно раскрыт, носит фрагментарный характер, слабо структурирован;
- иллюстраций нет;
- докладчик слабо ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по теме презентации не были получены ответы или они не были правильными.

***Отметка «неудовлетворительно» ставится, если презентация не сделана или:***

- докладчик не ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по выполненной работе не были получены ответы или они не были правильными.

### **Критерии оценки письменной реферативной работы:**

"отлично" - реферативная 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" реферативная 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" реферативная 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.

### **Критерии оценки тестирования**

"отлично" - 90-100% правильных ответов.

"хорошо" 70-89% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 50-69% правильных ответов

### **Методические рекомендации по выполнению курсовых работ**

Курсовую работу необходимо начинать с составления плана исследования, определения ключевых проблем, подлежащих изучению. Такой подход во многом облегчает определение структуры будущей работы, которая должна быть сбалансированной и иметь внутреннее единство.

Следующим важным этапом является подбор и изучение литературы по исследуемой теме. В числе основных источников следует обратить внимание на имеющиеся учебники, учебные пособия, монографии, статьи в периодических изданиях, справочники, авторефераты диссертаций. Не менее важным является анализ существующих нормативно-правовых актов: международных договоров, соглашений, конвенций, документов, принятых в рамках межправительственных организаций и на международных конференциях, национального законодательства государств.

Курсовая работа должна включать: титульный лист, содержание, введение, основную часть, состоящую из двух глав, разделённых на три параграфа каждая, выводы по каждой главе, заключение, список использованных источников. При необходимости курсовая работа может включать приложения, куда, как правило, помещается вспомогательный материал, необходимый для обеспечения полноты восприятия работы (схемы, таблицы, иллюстрации, диаграммы, графики и т.п.).

Содержание (оглавление) приводится в начале работы и включает в себя наименования структурных частей курсовой работы с указанием их начальных страниц.

Во введении автор должен обосновать актуальность своей темы, степень ее научной разработанности, объект и предмет исследования, его цель и задачи, а также, при необходимости, гипотезу, обозначить теоретико-методологические основы исследования, указать опытно-эмпирическую базу исследования, теоретическую и практическую его значимость, структуру. В главах работы (первая – теоретическая, вторая - практическая) автор раскрывает и анализирует наиболее значимые аспекты исследуемой проблемы и способы ее решения. В заключении кратко подводятся итоги исследования и выдвигаются конкретные рекомендации по решению изучаемой проблемы. Особое значение придается практическому применению результатов исследуемой проблемы (внедрение рекомендаций, реализация проекта и т.п.).

Список использованных источников помещается в конце курсовой работы. При оформлении списка сведения об источниках приводятся в соответствии с правилами библиографического описания, изложенными в ГОСТ Р 7.0.5–2008.

Каждую структурную часть работы (введение, главы, параграфы, выводы по главам, заключение, список использованных источников, приложения) следует начинать с новой страницы.

Написание курсовой работы целесообразно осуществлять последовательно (введение > основная часть > заключение), после глубокого и всестороннего изучения имеющейся литературы.

В работе должны быть детально освещены основные вопросы исследуемой темы, включая критический анализ существующих нормативных и научных источников. Курсовая работа должна быть подготовлена студентом самостоятельно, иметь аналитический, а не описательный характер, содержать научно-исследовательские элементы.

Общими требованиями к курсовой работе являются: четкость и логическая последовательность изложения материала, убедительность аргументации, краткость и ясность формулировок, исключающих неоднозначность толкования, конкретность изложения основных результатов и выводов, их теоретическая и/или практическая значимость, обоснованность личных предположений и рекомендаций автора.

Студент в обязательном порядке должен приводить ссылки на источники, материалы из которых использованы им при написании курсовой работы. При этом в случае дословного цитирования необходимо проставление кавычек.

Оформление ссылок может осуществляться двумя путями: путем приведения номера согласно списку использованных источников непосредственно в тексте в квадратных скобках, например, [26] либо указания в круглых скобках инициалов и фамилии автора, а также года издания (публикации) источника, например, (Е.И. Холостова, 2012). В обоих случаях при дословном цитировании текста автор работы обязан указывать в ссылке номер страницы, откуда заимствована та или иная информация.

Курсовая работа печатается с использованием компьютера и принтера на одной стороне листа белой бумаги формата А4. При этом объем каждого параграфа должен составлять от 6 до 8 страниц.

Текст работы должен быть набран в текстовом редакторе Microsoft Word шрифтом TimesNewRoman (14 кегль) через 1,5 интервала, выравнивание по ширине. Абзац должен начинаться с расстояния 1,25 мм от левого края страницы. Использовать шрифты разной гарнитуры (полужирный, курсив), подчеркивание и т.п. в тексте курсовой работы (за исключением элементов методологического аппарата во введении) не допускается.

Все страницы работы (за исключением титульного листа) должны быть пронумерованы внизу по центру. При этом первой страницей является титульный лист, включаемый в общую нумерацию страниц курсовой работы. Текст работы печатается с соблюдением следующих размеров полей: верхнее – 2 см, нижнее – 2 см, левое – 3 см, правое – 1,5 см.

Подготовленная и оформленная в соответствии с предъявляемыми требованиями курсовая работа помещается в папку-скоросшиватель, предоставляется научному руководителю и заведующему кафедрой Социальной работы, сервиса и туризма на подпись, а затем в установленные сроки студент проходит процедуру защиты в специально назначенной комиссии. По итогам защиты научный руководитель выставляет оценку в зачётную книжку студента. Для защиты необходимо наличие двух рецензий на курсовую работу: от студента и от одного из преподавателей кафедр факультета.

В процессе подготовки курсовой работы студент вправе обращаться к своему научному руководителю, который обязан оказывать студенту необходимую помощь в разработке структуры работы и определении последовательности ее написания, рекомендовать основную и дополнительную литературу, справочные и архивные

материалы, нормативные источники, проводить консультации и беседы со студентом, контролировать ход выполнения работы.

Основные критерии оценки курсовой работы:

**«Отлично»** выставляется, если:

- работа носит исследовательский характер, содержит грамотно изложенную теоретическую базу, содержательный анализ практического материала; характеризуется логичным изложением с соответствующими выводами и обоснованными предложениями (рекомендациями);
- при защите работы студент показывает глубокие знания вопросов темы, свободно оперирует данными исследования, вносит обоснованные рекомендации; свободно и полно отвечает на поставленные вопросы;
- на работу имеются положительные отзывы рецензентов.

**«Хорошо»** выставляется, если:

- курсовая работа носит исследовательский характер, содержит грамотно изложенную теоретическую базу, достаточно подробный анализ практического материала. Характеризуется не вполне системным изложением материала. Выводы по работе носят правильный, но не вполне развернутый характер;
- работа позитивно характеризуется научным руководителем и оценивается как «хорошая» в рецензиях;
- при защите студент в целом показывает знания вопросов темы, вносит некоторые рекомендации; во время защиты студент без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы.

**«Удовлетворительно»** выставляется, если:

- курсовая работа носит исследовательский характер, содержит теоретическую главу и базируется на определённом практическом материале, но отличается поверхностным анализом и недостаточно критическим разбором; просматривается непоследовательность изложения материала, представлены недостаточно обоснованные утверждения;
- в рецензии имеются существенные замечания по содержанию работы и методике исследования;
- при защите студент проявляет неуверенность, показывает слабое знание вопросов темы, не даёт полного, аргументированного ответа на заданные вопросы.

**«Неудовлетворительно»** выставляется, если:

- курсовая работа не носит исследовательского характера, не содержит анализа и практического разбора;
- не отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях вуза;
- не имеет выводов либо они носят декларативный характер;
- в рецензии выставлена неудовлетворительная оценка;
- в работе присутствуют явные признаки плагиата;
- при защите студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме, не знает теории вопроса, при ответе допускает существенные ошибки.

В случае получения неудовлетворительной оценки, студент вправе после необходимой доработки, предоставить на защиту в установленные сроки эту же курсовую работу.

#### **6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для контроля сформированности компетенции**

##### **6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к экзамену)**

**для оценки сформированности компетенций ОК-6, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-29, ПК-5**

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Понятие психологического воздействия в организации. Ключевые термины.	ОК-6
2. Основные механизмы психологического воздействия.	ПК-12
3. Психологическое влияние как область исследований в социальной психологии.	ПК-13
4. Операционный, процессуальный, заключительный этапы психологического воздействия на личность.	ПК-14
5. Феноменология психологического воздействия в организации.	ПК-29
6. Сущность психологического воздействия в организации.	ПКС-5
7. Психологическая составляющая и основные понятия воздействия в организации.	ОК-6
8. Значение психологического воздействия на воздействие в организации.	ПК-12
9. Психологические основы методики выявления дезинформирования и манипуляций в непосредственном общении.	ПК-13
10. Проблема выявления неискренности, дезинформации и манипуляций в процессе общения.	ПК-14
11. «Индикаторы лжи».	ПК-29
12. Психологические признаки неискренности, наблюдаемые в процессе непосредственного общения.	ПКС-5
13. Ведущие технологии психологического воздействия в организации.	ОК-6
14. Общие характеристики психологического влияния в организации.	ПК-12
15. Стратегии воздействия: манипулятивная, императивная, развивающая	ПК-13
16. Подчинение, идентификация, интернализация как результат психологического влияния в организации.	ПК-14
17. Особенности контактного и дистантного взаимодействия.	ПК-29
18. Виды и средства психологического воздействия на личность.	ПКС-5
19. Информационно-психологическое, психогенное, психоаналитическое, нейролингвистическое, психотронное (психофизическое), психотропное воздействие на личность.	ОК-6
20. Принципы психологического воздействия.	ПК-12
21. Вербальная информация, невербальная информация, вовлечение человека в специально организованную деятельность, регуляция степени и уровня удовлетворения потребности как средства психологического воздействия.	ПК-13
22. Основные составные компоненты crisis management'a.	ПК-14
23. Характеристика основных составных компонентов crisis management'a: сбор информации, реинжиниринг, создание мнений на целевых аудиториях, обеспечение принятия нужных решений (лоббирование).	ПК-29
24. Психологические методы управления.	ПКС-5
25. Личное, межличностное и групповое влияние и его эффекты.	ОК-6
26. Убеждение, внушение, принуждение, заражение, подражание.	ПК-12
27. Метод закрепления установок (положений).	ПК-13
28. Метод синхронизации индивидуума с группой.	ПК-14
29. Метод рекламы.	ПК-29
30. Метод опосредованного воздействия средств массовой информации на общественное сознание через межличностные неформальные каналы	ПКС-5



## 6.4.2. Практические задачи проблемного характера

### для оценки сформированности компетенций ПК-12

#### Задание 1. Решение психологической задачи

За психологической помощью обратились родители подростка 14,5 лет, который всего боится, ни с кем не дружит, с трудом вступает в контакт с незнакомыми людьми, упрямый, дома часто плачет, из класса убегает, объяснить причины не может. Семья дружная, есть младший сын – противоположность первому. Старший унаследовал от отца его нелюдимость и замкнутость. Самому отцу с ним трудно общаться. Мать отзывчивая женщина, замученная страхами, тревожная, гиперсоциализирующая.

1. Проанализируйте структуру проблемы, с которой обратились родители.
2. Сформулируйте возникшие у вас гипотезы о возможных причинах трудностей подростка.
3. Определите основные этапы работы над проблемой.
4. Подберите необходимые методики психологической диагностики.

#### Задание 2. Решение психологической задачи

На консультацию обратилась женщина со следующей проблемой: «Мой муж умер в день 13-летия сына. После похорон сын стал очень замкнутым, хотя до этого он делился со мной своими мыслями и впечатлениями. Замкнутый и неразговорчивый он везде: и дома, и в школе, в окружении друзей. Такое впечатление, что он перестал даже интересоваться тем, что до этих трагических событий его увлекало. Что сделать, чтобы он стал таким, каким был?»

1. В приведенном выше фрагменте консультативного приема найдите и выделите наиболее значимую для решения проблемы клиента информацию.
2. Сформулируйте возникшие у вас гипотезы о возможных причинах трудностей клиента.
3. Определите основные этапы работы над проблемой.
4. Подберите необходимые методики психологической диагностики.

### для оценки сформированности компетенций ПК-13

#### Задание 1. Решение психологической задачи

Психологическая диагностика сотрудников отдела внутренних дел показала, что у ряда сотрудников в стрессовых ситуациях фиксируются психологические реакции, снижающие эффективность действий и порождающие неточности, промахи, ошибки.

1. Подберите методики углубленной психологической диагностики данной категории сотрудников.
2. Разработайте тренинг для сотрудников, направленный на развитие у них навыков эмоционально-волевой саморегуляции.
3. Продемонстрируйте на занятии фрагмент тренинга.

#### Задание 2. Решение психологической задачи

Группа сотрудников отдела внутренних дел недавно вернулась из командировки в район военных действий. Психологическая диагностика выявила у ряда сотрудников проявления посттравматического синдрома.

1. Разработайте программу психологической реабилитации данной категории сотрудников.
2. Подберите комплекс приемов психодрамы и техники НЛП, эффективные в коррекции функциональных состояний психики.
3. Продемонстрируйте на занятии эти приемы и техники.

### для оценки сформированности компетенций ПК-14

### **Задание 1. Решение психологической задачи**

Психологическая диагностика сотрудников отдела внутренних дел показала, что у ряда сотрудников фиксируются проявления функциональных нарушений, свидетельствующих о начальном этапе профессиональной деформации.

1. Подберите методики углубленной психологической диагностики данной категории сотрудников.
2. Разработайте программу психологической профилактики проявлений профессиональной деформации сотрудников.
3. Продемонстрируйте на занятии приемы и техники работы с данной категорией сотрудников.

### **Задание 2. Решение психологической задачи**

Психологическая диагностика сотрудников отдела внутренних дел показала, что у ряда сотрудников фиксируются проявления профессиональной деформации.

1. Подберите методики углубленной психологической диагностики данной категории сотрудников.
2. Разработайте программу психологической коррекции проявлений профессиональной деформации сотрудников.
3. Продемонстрируйте на занятии приемы и техники работы с данной категорией сотрудников.

## **для оценки сформированности компетенций ПК-29**

### **Задание 1. Решение психологической задачи**

Вы провели психологическую диагностику личностных особенностей сотрудников организации. Подготовьте различные виды психологических заключений по результатам психодиагностики (для сотрудников, для руководства, для третьих лиц), с учетом этических норм, и требований информационной безопасности.

### **Задание 2. Решение психологической задачи**

Вы провели диагностику психологических особенностей коллектива сотрудников отдела внутренних дел. Подготовьте различные виды психологических заключений по результатам психодиагностики (для сотрудников, для руководства, для третьих лиц), с учетом этических норм, и требований информационной безопасности.

## **для оценки сформированности компетенций ПКС-5**

### **Задание 1. Решение психологической задачи**

1. С помощью методики определения индекса групповой сплоченности Сисшора диагностируйте уровень групповой сплоченности студентов вашей группы.
2. Проанализируйте полученные данные и сформулируйте выводы.
3. Разработайте рекомендации по повышению уровня групповой сплоченности.

### **Задание 2. Решение психологической задачи**

1. С помощью методики ЦОЕ диагностируйте уровень ценностно-ориентационного единства и психологический климат в вашей группе.
2. Проанализируйте полученные данные и сформулируйте выводы.
3. Разработайте тренинг по повышению уровня групповой сплоченности.
4. Продемонстрируйте на занятии фрагмент тренинга.

### **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 проектировать, реализовывать и оценивать учебно-воспитательный процесс, образовательную среду с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий; 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 участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения; умение проектировать, реализовывать и оценивать учебно-воспитательный процесс, образовательную среду с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий; 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; умение проектировать, реализовывать и оценивать учебно-воспитательный процесс, образовательную среду с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий, допуская неточности при выборе способов решения; 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; допускал ошибки в проектировании, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

*неудовлетворительно* - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, 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 умеет проектировать, реализовывать и оценивать учебно-воспитательный процесс, образовательную среду с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий; не может прогнозировать и анализировать результаты психологического воздействия.

#### **6.4.3. Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенций ОК-6**

1. Дайте характеристику этапов психологического воздействия на личность.
2. Перечислите методики выявления дезинформирования и манипуляций в непосредственном общении.
3. Определите основные технологии психологического воздействия в организации.
4. Перечислите основные виды и средства психологического воздействия на личность.
5. Дайте общую характеристику стратегий воздействия в организации: манипулятивная, императивная, развивающая.
6. Расскажите о принципах психологического воздействия на личность.
7. Охарактеризуйте составные компоненты crisis management'a.

#### **6.4.4. Примерная тематика презентаций для оценки сформированности компетенций ПК-12**

- технологии психологического воздействия в организации;
- формы психологического внушения;
- информационно-психологическое воздействие;
- этапы психологического воздействия;
- сущность и методы манипулирования в организации;
- нейролингвистическое воздействие;
- прямые и косвенные методы воздействия на сознание.
- сущность дезинформирования;
- технология лоббизма.

#### **6.4.5. Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенций ПК-14**

7. Технологии психологического воздействия;
8. Механизмы воздействия;
9. Понятие crisis management'a;
10. Психологические методы управления;
11. Психологическая структура личности как адресат влияния;
12. Административное воздействие на подчиненных, его возможности и ограничения;
13. Психология влияния в управленческой деятельности;
14. Влияния и инновации в системах образования и здравоохранения;
15. Барьеры, препятствующие эффективным коммуникациям;
16. Техники рефлексивного влияния и убеждение;
17. Психологические аспекты логики и риторики;
18. Дискуссия как психологический навык влияния и убеждение;

19. Когнитивная перегрузка и убеждение;
20. Неосознаваемые техники влияния и убеждение.

#### **6.4.6. Примерные тестовые задания для оценки сформированности компетенций ПК-29**

1. **Дайте определения следующим понятиям:**
  - рефлексивные техники;
  - пред-влияние;
  - когнитивная перегрузка;
  - саморегуляция;
  - методы влияния и убеждения;
  - информационное влияние;
  - медиакомпетентность.
2. Психологическое влияние представляет собой:
  - А) отдельные разрозненные акты влияния (воздействия) со стороны внешних и внутренних факторов
  - Б) непрерывный поток разнообразных воздействий разной модальности
3. Какому автору принадлежит следующее определение: «психологическое влияние - это воздействие на состояние, мысли, чувства и действия другого человека с помощью исключительно психологических средств, с предоставлением ему права и времени отвечать на это воздействие»:
  - а) Кабаченко Т.С.
  - б) Сидоренко Е.В.
  - в) Ковалев А.Г.
  - г) Кондратьев М.Ю.
4. Какому автору принадлежит следующее определение: «влияние представляет собой искусное использование ресурсов неопределенности»:
  - а) Ларсон С.
  - б) Брэмбэк В.
  - в) Мэнстед А.
5. Под социальным влиянием понимается:
  - а) целенаправленный перенос движения и информации от одного участника взаимодействия к другому;
  - б) процесс и результат изменения индивидом поведения другого человека, его установок, намерений, представлений, оценок и т.п. в ходе взаимодействия с ним.

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

6. Кому принадлежит определение социальной психологии как «попытки понять и объяснить каким образом реальное, воображаемое или подразумеваемое присутствие других людей влияет на мысли, чувства и поведение индивидуумов»:
  - а) Г.Олпорту
  - б) Д.Майерсу
  - в) Э.Аронсону
  - г) Р.Чалдини

**7.** Употребление термина «психологическое воздействие» скорее относится к следующей стороне общения:

- а) интерактивной
- б) коммуникативной
- в) перцептивной

**8.** Какие методы научного исследования являются наиболее адекватными для изучения способов решения задач влияния (воздействия):

- а) наблюдение
- б) эксперимент
- в) анализ документов
- г) опрос

**9.** Под методами психологического влияния (воздействия) понимается:

- а) совокупность способов решения определенной психологической задачи
- б) совокупность средств воздействия, направленных на решение конкретной психологической задачи
- в) алгоритм решения психологических задач, приводящий к определенному социальному эффекту

**10.** Какой должен быть оптимальный уровень страха у объекта воздействия, с точки зрения И.Дженис и С.Фишбах, способствующий принятию убеждающего сообщения:

- а) высокий
- б) средний
- в) низкий

**11.** Какими факторами Б.Латанэ объясняет силу влияния других людей:

- а) количество присутствующих людей
- б) мотивационная направленность личности
- в) пространственная близость людей
- г) владение навыками убеждения и внушения
- д) авторитетом и статусом окружающих

**12.** Какое из перечисленных утверждений, относящихся к «эффектам аудитории» принадлежит Р.Зайонцу, Н.Коттреллу и Р.Бэру:

- а) присутствие других приводит к общему социальному возбуждению и способствует эффективному выполнению хорошо освоенной деятельности
- б) люди, занятые какой-либо деятельностью в присутствии других ожидают оценки с их стороны, что сказывается на эффективности ее выполнения
- в) конфликт между вниманием к другим и вниманием к деятельности создает напряжение в когнитивном процессе, что вызывает социальное возбуждение у индивида

**13.** . Суть эффекта поляризации мнений членов группы состоит в том, что:

- а) отсутствует единомыслие в отношении какой-либо значимой для группы проблемы
- б) достигнутое согласие взглядов после совместного обсуждения становится жестче и однозначнее, чем до обсуждения
- в) каждый член группы пытается отстаивать свою позицию

**14.** О каком способе воздействия идет речь в следующем определении: «это способ влияния на сознательную сферу личности через обращение к критическому суждению, основой которого служит разъяснение сути явления, причинно-следственных связей и отношений»:

- а) внушение
- б) убеждение
- в) манипуляция
- г) психологическое нападение

**для оценки сформированности компетенций ПКС-5**

**15.** В контексте психологического влияния (воздействия) профессионализм руководителя организации заключается в:

- а) достижении поставленных целей любыми средствами
- б) знании и использовании приемов манипулятивного воздействия на подчиненных
- в) владение навыками рефлексии непроизвольного воздействия на подчиненных.

**16.** Какое определение соответствует понятию «психологическая безопасность»:

- а) состояние среды и условия жизнедеятельности общества, способствующие сохранению целостности, адаптивности, функционирования и развития социальных субъектов (индивида, групп, общества в целом).
- б) состояние защищенности психики от действия многообразных информационных факторов, препятствующих или затрудняющих формирование и функционирование адекватной информационно-ориентировочной основы социального поведения человека, а также адекватной системы его субъективные отношений к окружающему миру и самому себе.

**17.** Кто из западных психологов впервые поставил вопрос о способах повышения способности людей к сопротивлению социальному давлению («прививка» от социального влияния):

- а) А.Ламсдейн и И.Дженис;
- б) У.Мак-Гайр;
- в) Дж.Лидон, М.Занна и М.Росс.

**Примерная тематика курсовых работ  
для оценки сформированности компетенций ПКС-5**

Психологическая помощь медицинским работникам в совладании с агрессивным и конфликтным поведением.

Психологические аспекты проявления стрессоустойчивости сотрудников МВД в конфликтных ситуациях.

Влияние уровня конфликтности на эмоциональное выгорание учителей.

Психологические аспекты профилактики стрессоустойчивости работников пожарной службы в конфликтных ситуациях.

Личностные особенности сотрудников газовой промышленности как фактор выбора стратегии поведения в конфликтной ситуации.

Влияние эмоционального выгорания на развитие профессионального конфликта сотрудников скорой медицинской помощи.

Влияние конфликтного поведения сотрудников ОВД на социально-психологический климат в коллективе.

Влияние личностных особенностей медицинских работников на особенности поведения в конфликтных ситуациях.

Психологическая профилактика конфликтного взаимодействия среднего медицинского персонала в коллективе.

Психологическая помощь среднему медицинскому персоналу в эффективной профилактике конфликтов с коллегами.

Психологическая профилактика конфликтов «по горизонтали» в служебном коллективе МЧС.

Психологическая помощь военнослужащим в профилактике служебных конфликтов.

Профилактика межличностных конфликтов у сотрудников ОВД как условие снижения риска эмоционального выгорания.

Психологическая помощь сотрудникам скорой медицинской помощи в профилактике конфликтов

Управление конфликтным поведением сотрудников планово-экономического отдела.

Диагностика и коррекция конфликтного поведения сотрудников в управлении кадрами отдела полиции.

Особенности управления конфликтным поведением почтальонов с различными типами темперамента.

Диагностика и коррекция конфликтного поведения сотрудников в управлении подразделениями МВД.

Особенности работы кадровой службы с персоналом в профилактике конфликтов в медицинском учреждении.

Управление конфликтным поведением сотрудников здравоохранения с разным типом темперамента.

Профилактика эмоционального выгорания сотрудников в управлении персоналом юридических служб.

Профилактика межличностных конфликтов в управлении медицинским персоналом больницы скорой помощи.

### **Требования к оформлению курсовой работы**

Курсовая работа студента состоит из следующих разделов:

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Введение
4. Основная часть: 1 глава ( три параграфа, выводы по 1 главе), 2 глава ( три параграфа, выводы по 2 главе)
5. Заключение
6. Список использованной литературы
7. Приложения

На **титульном листе** указывается название учебного заведения, кафедра, дисциплина, тема, (в контрольных работах – вариант), факультет, курс, специальность, учебный шифр, Ф.И.О. студента, год выполнения работы.

**Содержание** (с указанием страниц) располагается на втором листе курсовой работы. Включает введение, наименование всех разделов, подразделов, пунктов (если они имеют наименование), заключение, список использованных источников и наименование приложений с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти элементы работы.

**Введение** должно содержать общую постановку цели работы, оценку современного состояния решаемой проблемы, основание и исходные данные для разработки темы.

В **основной части** непосредственно раскрывается проблема. При этом важно не только продемонстрировать существо вопроса, но и отразить особенности трактовок различных авторов.

**Заключение** содержит выводы, итоги курсовой работы, где поощряется самостоятельность суждений и оценок.

**Перечень использованной литературы** следует оформлять в виде библиографического списка.



Чертежи, таблицы, графические материалы могут быть представлены либо по ходу изложения материала в основной части работы, либо в **разделе «Приложения»**.

#### ***Общие требования:***

По ГОСТ 7.32-2001 текст печатается на одной стороне листа белой бумаги формата А4 через полтора интервала. Цвет шрифта - черный. Размер шрифта (кегель) - 14, тип шрифта, но обычно - Times New Roman, отступ - 1,25 см.

Размеры полей: правое - не менее 10 мм, верхнее и нижнее - не менее 20 мм, левое - не менее 30 мм.

#### ***Нумерация страниц***

По ГОСТ 7.32-2001 страницы работы нумеруются арабскими цифрами (нумерация сквозная по всему тексту). Номер страницы ставится в центре нижней части листа без точки. Титульный лист включается в общую нумерацию, номер на нем не ставится.

#### ***Список литературы***

Источники в списке литературы располагать в алфавитном порядке (относительно заголовка соответствующей источнику библиографической записи). При этом независимо от алфавитного порядка впереди обычно идут нормативные акты. Исходя из этого, можно считать устоявшимся правилом следующий порядок расположения источников:

- нормативные акты;
- книги;
- печатная периодика;
- источники на электронных носителях локального доступа;
- источники на электронных носителях удаленного доступа (т.е. интернет-источники).

В каждом разделе сначала идут источники на русском языке, а потом - на иностранных языках (так же в алфавитном порядке).

Нормативные акты располагаются в следующем порядке:

- международные акты, ратифицированные Россией, причем сначала идут документы ООН;
- Конституция России;
- кодексы;
- федеральные законы;
- указы Президента России;
- постановления Правительства России;
- приказы, письма и пр. указания отдельных федеральных министерств и ведомств;
- законы субъектов России;
- распоряжения губернаторов;
- распоряжения областных (республиканских) правительств;
- судебная практика (т.е. постановления Верховного и прочих судов России);
- законодательные акты, утратившие силу.

Федеральные законы следует записывать в формате:

Федеральный закон от [дата] № [номер] «[название]» // [официальный источник публикации, год, номер, статья]

Законы располагаются не по алфавиту, а по дате принятия (подписания Президентом России) - впереди более старые.

### **6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания**

адреса доступа к документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

[https://arz.unn.ru/pdf/Metod\\_all\\_all.pdf](https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf)

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).

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

а) основная литература:

1. Копнина, Г. А. Речевое манипулирование [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г.А. Копнина. - 6-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2017. – 170 с. - ISBN 978-5-9765-0060-0// ЭБС "Консультант студента": [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976500600.html>

2. Социально-психологическая оценка персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 391 с. - ISBN 978-5-238-01445-6. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028859>

3. Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под ред. М.В. Полевой. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. — 256 с. // ЭБС Znanium.com/: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/.bookread2.php?book=792722>.

б) дополнительная литература:

1. Оганесян, Н. Т. Технологии активного социально-педагогического взаимодействия (тренинги, игры, дискуссии) в обеспечении психологической безопасности образовательного процесса [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Н. Т. Оганесян. — М. : ФЛИНТА, 2013. — 134 с. // ЭБС <http://znanium.com/>: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=462919>.

2. Работа с командой: психологические возможности. Практикум.: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В.В. Авдеев. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 152 с.// ЭБС <http://znanium.com/>: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=557908>

3. Психология управления: Учебное пособие / Королев Л.М., - 7-е изд. - М.:Дашков и К, 2019. - 184 с. // ЭБС <http://znanium.com/>: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1091128>

4. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / Базаров Т.Ю. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с. // ЭБС

<http://znanium.com/>: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа:  
<https://znanium.com/catalog/product/1028830>

в) Программное обеспечение

- 1 Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
- 2 Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Интернет-ресурсы:

Название	Гиперссылка
Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского	<a href="http://www.lib.unn.ru/">http://www.lib.unn.ru/</a>
Электронная библиотечная система "Znanium"	<a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
Электронная библиотечная система "Лань"	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
Электронная библиотечная система "Консультант студента"	<a href="http://www.studentlibrary.ru/">http://www.studentlibrary.ru/</a>
Электронная библиотечная система "Юрайт"	<a href="http://www.urait.ru/">http://www.urait.ru/</a>
Каталог периодических изданий "East View"	<a href="http://www.ivis.ru/">http://www.ivis.ru/</a>
Подписка Elibrary на коллекцию 129 российских журналов в полнотекстовом электронном виде	<a href="http://biblio.tsutmb.ru">http://biblio.tsutmb.ru</a>

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>

## **8. 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, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Технологии психологического воздействия в организации** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 №256-ОД).

Автор(ы):

к.пс.н., доцент

Трухманова Е.Н.

Рецензент (ы):

к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Программа одобрена на заседании кафедры общей и практической психологии  
от **18.02.21**года, протокол № 3

зав. кафедрой

к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК

к.пс.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.