

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»
Факультет психологии

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета психологии
Л.Н. Аксеновская

"30" 04 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Социальная психология организационной культуры

Направление подготовки магистратуры
37.04.01 "Психология"

Профиль подготовки магистратуры

«Организационная психология»

Год начала подготовки по учебному плану 2021

Квалификация (степень) выпускника

Магистр

Форма обучения

Очно-заочная

Саратов,
2021

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Аксеновская Л.Н.	<i>Л.Н. Аксеновская</i>	30.04.2021
Председатель НМК	Балакирева Е.И.	<i>Е.И. Балакирева</i>	30.04.2021
Заведующий кафедрой	Аксеновская Л.Н.	<i>Л.Н. Аксеновская</i>	30.04.2021
Специалист Учебного управления			

1. Цели освоения дисциплины «Социальная психология организационной культуры»

Целью освоения дисциплины «Социальная психология организационной культуры» является раскрытие социально-психологического содержания феномена организационной культуры, методов формирования и управления организационной культурой.

Основная задача спецкурса – сформировать у студентов прочные знания и практические навыки в одной из наиболее актуальных отраслей социальной психологии, имеющей большую практическую востребованность и значительные теоретические перспективы – области формирования и управления организационной культурой.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Социальная психология организационной культуры» (Б1.В.03) входит в Часть, формируемую участниками образовательных отношений, учебного плана ООП по направлению подготовки 37.04.01 Психология (Профиль «Организационная психология»). Дисциплина реализуется во втором семестре, логически и содержательно-методически связана с дисциплинами 1 семестра: «Актуальные проблемы теории и практики современной психологии», «Методологические проблемы психологии», «Качественные и количественные методы психологии», «Планирование теоретического и эмпирического исследования», «Организационная психология».

3. Результаты обучения по дисциплине «Социальная психология организационной культуры»

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	1.1_М.УК-5. Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знание причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей. 1.2_М.УК-5. Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.	Знать: теоретические закономерности межкультурного общения, Уметь: применять теоретические закономерности межкультурного общения в собственной коммуникации, Владеть: навыками взаимодействия с носителями разных культур.
ПК-2 Способен планировать и осуществлять весь цикл работ по проведению научных исследований организационно-психологической проблематики: формулирования цели, гипотезы, подбор методик исследования, организация процесса исследования и составление отчетов по полученным результатам.	ПК-2.1. Анализирует теоретические закономерности проведения научных исследований организационно-психологической проблематики: формулирования цели, гипотезы, подбор методик исследования, организация процесса исследования и составление отчетов по полученным результатам. ПК-2.2. Осуществляет планирование научного исследования организационно-психологической проблематики: может формулировать цели, гипотезы, подбирать методики исследования. ПК-2. 1.3. Демонстрирует интегративные навыки проведения научных исследований организационно-психологической проблематики, составления отчетов по полученным	Знать: место СПОК в системе наук, методологию социально-психологических исследований оргкультуры. Уметь: выполнять теоретико-эмпирический анализ социально-психологического содержания феномена организационной культуры, Владеть: навыками: теоретической рефлексии культуры как социально-психологического феномена

	результатам.	
ПК-3 Способен осуществлять разработку и реализовывать психопрофилактические и психокоррекционные программы, направленные на оказание психологической помощи в решении профессиональных и жизненных проблем клиентов, психологическое сопровождение их профессиональной деятельности, применять технологии набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии.	<p>ПК3.1 Выполняет теоретико-методологическую рефлексивную психопрофилактическую и психокоррекционную работы, направленную на оказание психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов, психологического сопровождения их профессиональной деятельности, технологий набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>ПК-3.2 Осуществляет научно-обоснованный выбор способов и приемов психопрофилактической и психокоррекционной работы, направленной на оказание психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов, психологического сопровождения их профессиональной деятельности, технологий набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>ПК-3.3. Демонстрирует интегративные навыки выполнения психопрофилактической и психокоррекционной работы, направленной на оказание психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов, психологического сопровождения их профессиональной деятельности, технологий набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p>	<p>Знать: социально-психологическое содержание феномена организационной культуры, методы формирования организационной культуры; методы и методики диагностики организационной культуры; методы и методики управления организационной культурой.</p> <p>•Уметь применять методы формирования организационной культуры; методы и методики диагностики и управления организационной культурой.</p> <p>•Владеть навыками: формирования организационной культуры; диагностики организационной культуры; управления организационной культурой.</p>

4. Структура и содержание дисциплины «Социальная психология организационной культуры»»

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Формы промежуточной аттестации (по семестрам)		
				лекции	Практические занятия	ИКР	КСР			
		2			Общая трудоемкость	Из них – практическая подготовка				
1	Исторические предпосылки формирования	2		2	2		3	2	Контрольные вопросы, проект	

	СПОК								
2	Методологические проблемы социально-психологических исследований оргкультуры.	2		2	2		4	2	Контрольные вопросы, проект
3	Системные уровни методологических стандартов (философский, общенаучный, психологический, социально-психологический). Основные методы социопсихологического исследования оргкультуры. Моделирование управленческого взаимодействия как метод исследования и изменения организационной культуры.	2		2	2		3	2	Контрольные вопросы, проект
4	Социально-психологические аспекты организационной культуры.	2		2	2		4	2	Контрольные вопросы, проект
5	Феноменология орг. культуры и её определения. Проблема изменения организационной культуры. Социопсихологический механизм развития орг.культуры.	2		2	2		3	2	Контрольные вопросы, проект
6	Лидерство как оргкультурный феномен. Культуротворческа	2		2	2		4	2	Контрольные вопросы, проект

	<p>я функция лидерства. Типы культурной медиации лидера. Управленческое взаимодействие и его оптимизация. Стили и модели управленческого взаимодействия. Система управления и методы оптимизации управленческого взаимодействия.</p>								
7	<p>Коммуникация и организационная культура. Базовые культурные технологии в управленческой коммуникации (силовая и несиловая). Системы коммуникации в организационных культурах. Социально-психологический климат и организационная культура. Место СПК в структуре орг.культуры.</p>	2		4	4		3	4	Контрольные вопросы, проект
	Итого:	2		16	16		24	16	Экзамен (36)

4.1. Содержание разделов дисциплины:

Лекционные занятия:

Лекция 1. Исторические предпосылки формирования СПОК.

Социальная психология организационной культуры (СПОК) как отрасль социальной психологии. Место СПОК в системе непсихологических и психологических наук. Предмет СПОК. Междисциплинарный статус СПОК. Исторические предпосылки формирования СПОК. Оформление СПОК в самостоятельную науку.

Лекция 2. Методологические проблемы социально-психологических исследований оргкультуры. Системные уровни методологических стандартов. Философский уровень. Общенаучный уровень (системный подход, синергетический подход, семиотический подход, герменевтический подход). Психологический уровень (культурно-историческая концепция Л.С. Выготского, аналитическая психология К.-Г. Юнга и Э. Нойманна, другие гуманистические концепции). Социально-психологические подходы (культурологический подход, когнитивный, теория отношений В.Н. Мясищева, психология социального познания Г.М. Андреевой).

Основные методы социопсихологического исследования организационной культуры. Моделирование управленческого взаимодействия как метод исследования и изменения организационной культуры.

Лекция 3-5 Социально-психологические аспекты организационной культуры.

Лекция 3. Феноменология орг. культуры и её определения. Определения оргкультуры. Структура. Функции. Типология (Рюттингер, Дил и Кеннеди, Хэнди). Проблема изменения организационной культуры. Социально-психологический механизм развития организационной культуры. Социально-психологическое вмешательство с целью изменения организационной культуры. Этапы развития оргкультуры.

Лекция 4. Лидерство как оргкультурный феномен. Культуротворческая функция лидерства. Типы культурной медиации лидера. Управленческое взаимодействие и его оптимизация. Стили и модели управленческого взаимодействия. Система управления и методы оптимизации управленческого взаимодействия.

Лекция 5. Коммуникация и организационная культура. Базовые культурные технологии в управленческой коммуникации (силовая и несиловая). Системы коммуникации в организационных культурах. Социально-психологический климат и организационная культура. Место СПК в структуре орг.культуры.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины «Социальная психология организационной культуры»

Для формирования профессиональных умений и навыков, активизации познавательной деятельности студентов в рамках курса «Основы организации научно-исследовательской работы» наряду с традиционными методами, используются активные методы обучения, поскольку именно в активной деятельности, направляемой преподавателем, студенты овладевают необходимыми знаниями, умениями, навыками, необходимыми для их профессиональной деятельности, развивают творческие способности. В основе активных методов лежит диалогическое общение, как между преподавателем и студентами, так и между самими студентами. В процессе диалога

развиваются коммуникативные способности, умение решать проблемы коллективно, и самое главное развивается речь студентов. Активные методы обучения направлены на привлечение студентов к самостоятельной познавательной деятельности, вызывают личностный интерес к решению определенных познавательных задач, возможность применения студентами полученных знаний. Внедряемая и реализуемая диалоговая модель способствует развитию профессиональных навыков обучающихся. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они составляют не менее 20% аудиторных занятий. В рамках учебных курсов предусмотрена возможность выступлений экспертов в сфере научной деятельности

Особенности организации образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Студенты с ограниченными возможностями здоровья и студенты-инвалиды могут обучаться с использованием дистанционных технологий, главным преимуществом которых является возможность индивидуализации их траекторий обучения, конкретизирующих содержание, методы, темп учебной деятельности обучающегося с учетом специфики ресурсов его здоровья. Преподавателю данные технологии дают возможность следить за конкретными действиями студента с ОВЗ и студента-инвалида при решении конкретных задач, при необходимости вносить требуемые корректировки в деятельность обучающегося и педагогические методы взаимодействия с ним.

Для студентов с *ОВЗ и инвалидов по слуху* предусматривается применение сурдотехнических средств, таких как, системы беспроводной передачи звука, техники для усиления звука, видеотехника, мультимедийная техника, видеоматериалы и другие средства передачи информации в доступных них формах.

Для студентов с *ОВЗ и инвалидов по зрению* предусматривается применение технических средств усиления остаточного зрения и средств преобразования визуальной информации в аудио и тактильные сигналы, таких как, брайлевская компьютерная техника, электронные лупы, программы не визуального доступа к информации, программы-синтезаторы речи и другие средства передачи информации в формах, доступных для лиц с нарушенным зрением.

Для студентов с *нарушениями опорно-двигательной функции* предусматривается применение специальной компьютерной техники с соответствующим программным обеспечением, в том числе, специальные возможности операционных систем, таких, как экранная клавиатура, и альтернативные устройства ввода информации.

Основной формой организации педагогического процесса является интегрированное обучение инвалидов и лиц с ОВЗ, т.е. все студенты обучаются в смешанных группах, имеют возможность постоянно общаться со сверстниками, легче адаптируются в социуме.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет от 70% до 100% аудиторных занятий, что соответствует требованиям ФГОС ВО и главной цели ООП подготовки магистров по направлению 37.04.01 «Психология».

Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не могут составлять более 30% аудиторных занятий.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

В процессе изучения курса «Социальная психология организационной культуры» предполагаются следующие виды самостоятельной работы:

- подготовка презентаций по вопросам практических (семинарских) занятий;

– подготовка ответов на вопросы для самостоятельной работы

Для контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации используется рейтинговая и информационно-измерительная система оценки знаний.

6.1. План семинарских занятий

Практические занятия:

1) Работа студентов на практических занятиях включает участие в деловой игре «Консалтинговая компания».

Для участия в игре студенты-магистры произвольно делятся на группы в количестве 7-8 человек.

Рабочей группе необходимо:

- разработать организационную структуру и пакет документов, регламентирующих деятельность компании, миссию, девиз, логотип, корпоративный стиль и т. д.;
- разработать услугу, которую предоставляет компания (тренинг, ассессмент, проект организационной диагностики или развития и др.);
- апробировать разработанную услугу в условиях реальной или лабораторной группы;

Выполненный объем работ отражается в презентации компании, которая подлежит защите.

Выполненный студентами-магистрами объем работ оценивается по следующим критериям:

1. соблюдение временного регламента;
2. наличие фирменного стиля;
3. наличие и качество исполнения мультимедийной презентации;
4. навыки командной работы, в том числе навыки самопрезентации команды;
5. позитивность, дружелюбность;
6. использование английского или иного иностранного языка;
7. этичность и полнота ответов на вопросы;
8. структура выступления (наличие вступления; основной части, заключения);
9. использование информации, полученной в лекциях;
10. структурированность презентации (наличие, четкость и понятность внутренней структуры презентации).

По результатам деловой игры каждым магистром индивидуально выполняется эссе-рефлексия участия в групповой деловой игре «Консалтинговая компания».

Объем текста эссе – 2-3 страницы. Шрифт Times New Roman, 14 кегель, межстрочный интервал 1,5.

Объем текста – 2-3 страницы. Шрифт Times New Roman, 14 кегель, межстрочный интервал 1,5.

Объединение студентов в рабочие группы происходит по принципу тематического сходства предполагаемых тем магистерской диссертации и областей научных интересов.

Общие рекомендации по самостоятельной работе

Рабочей программой дисциплины предусмотрена самостоятельная работа студентов в объеме 16 часов. По данному курсу студенты выполняют следующие виды самостоятельной работы:

- 1) Конспектирование лекционного материала и первоисточников по темам семинаров;
- 2) Выполнение заданий поисково-исследовательского характера;
- 3) Углублённый анализ научно-методической литературы;
- 4) Подготовка презентации, ведение исследовательского дневника.

Реализуемая студентами самостоятельная работа направлена на решение следующих задач: понимание основ научно-исследовательской работы, ее организации, формирование навыков критического, исследовательского отношения к изучаемым вопросам, развитие и совершенствование способностей к диалогу, к дискуссии, к формированию и логически аргументированному обоснованию собственной позиции по тому или иному вопросу, развитие творческих способностей. Студентам предлагаются к прочтению и содержательному анализу работы исследователей, методологов науки. Студенты выполняют задания, самостоятельно обращаясь к учебной, справочной и оригинальной литературе.

Тематика вопросов для самостоятельной работы

1. Культура: этимология лексемы, сущность и основные определения. Определения культуры А.Я. Флиера.
2. Основные версии культурогенеза (Ф. Энгельс и К. Маркс, З. Фрейд, Й. Хейзинге, Э. Кассирер).
3. Психологические исследования культуры (М. Мид, Р. Бенедикт, А. Кардинер, З. Фрейд, К.-Г. Юнг, Л.С. Выготский).
4. История организационно-культурных исследований (Г. Хофштеде, Т. Питерс и Р. Уотерман, Т. Дил и А. Кеннеди).
5. Типология организационной культуры Г. Хофштеде.
6. Типология организационной культуры Т. Дила и А. Кеннеди.
7. Типология организационной культуры Ч. Хэнди.
8. Основные идеи работы Э. Шейна «Организационная культура и лидерство».
9. Определения организационной культуры. Ордерное определение организационной культуры.
10. Ордерная концепция организационной культуры. Моделеобразующие параметры организационной культуры. Внешний и внутренний аспекты социально-психологического порядка.
11. Системное описание порядка.
12. Стипулятивное описание порядка.
13. Социально-психологическое содержание организационной культуры.
14. Социально-психологическое содержание этики (когнитивный подход).
15. Этические аспекты социально-психологического содержания организационно-культурного порядка. Трансмиссия этических смыслов.
16. Структура и содержание системы базовых этических смыслов. Их связь с системой функциональных этических смыслов.
17. Этико-центрированная модель культуры А. Швейцера.

18. Этико-центрированная модель экономики П. Козловски. Структура «человеческого действия».
19. Этико-центрированная модель человека в русской идеалистической философии.
20. Методологическая система социально-психологического изучения организационной культуры изучения организационной культуры в ордерном подходе (уровни, их содержание).
21. Постмодернистские принципы социально-психологического изучения организационной культуры.
22. Общенаучный уровень методологии исследования организационной культуры: системный подход и синергетика, принципы и общая характеристика применительно к изучению организационной культуры).
23. Гуманитарный методологический стандарт социально-психологического изучения организационной культуры: семиотика и герменевтика (принципы и общая характеристика применительно к изучению организационной культуры).
24. Гуманистический методологический стандарт в психологии и его применение в социально-психологических исследованиях организационной культуры.
25. Социально-психологические подходы к изучению организационной культуры (культурологический подход С. Московичи, теория отношений В.Н. Мясищева, когнитивизм, эволюционная психология).
26. Метод моделирования в социально-психологических исследованиях организационной культуры. Характеристика и виды метафорического моделирования.
27. Структура социально-психологического порядка (основные субордера, дополнительные субордера и субордерные миксы).
28. Характеристика «семейного» субордера.
29. Характеристика «армейского» субордера.
30. Характеристика «церковного» субордера.
31. Базовые функциональные виды деятельности. Базовые функциональные типы личности, социально организации, управленческого взаимодействия и управленческих команд. Ордерные типы организационной культуры.
32. Модель и стили управленческого взаимодействия.
33. «Родительская» модель управленческого взаимодействия. Алгоритм взаимодействия и содержание функциональной подсистемы этических смыслов «родителя».

34. «Командирская» модель управленческого взаимодействия. Алгоритм взаимодействия и содержания функциональной подсистемы этических смыслов «командира».
35. «Пастырская» модель управленческого взаимодействия. Алгоритм взаимодействия и содержание функциональной подсистемы этических смыслов «пастыря».
36. Ордерная диагностика организационной культуры (принцип и методы).
37. Ордерные тренинги как технология изменения организационной культуры.
38. Ордерные технологии изменения организационной культуры в системе управленческого консультирования.
39. Сотеринг как часть ордерной концепции организационной культуры.
40. Соотношение моделей сотеринга с другими ордерными моделями.

7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Таблица 1.1 Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
2	20	0	30	20	0	0	30	100

Программа оценивания учебной деятельности студента

2 семестр

Лекции – 20 баллов за посещение и конспектирование лекций. Критерии — количество посещений и качество конспектирования лекционного материала

Лабораторные занятия – не предусмотрены

Практические занятия (максимальное количество баллов – 30). Ставится по 5 баллов максимум за участие в семинаре. Критерии оценки ответа на семинаре: 4-5 балла – ответ на «отлично» 2-3 балла – ответ на «хорошо» 1 балл – ответ на «удовлетворительно»

Самостоятельная работа (максимальное количество баллов – 20). Ведение конспектов по вопросам для самостоятельной работы.

Автоматизированное тестирование - не предусмотрено

Другие виды учебной деятельности (максимальное количество баллов – 20): Подготовка итоговой презентации проектной работы, написание статьи.

Промежуточная аттестация – сдача зачета (максимальное количество баллов – 30). Оценивается по 15-балльной шкале за каждый из двух вопросов билета – от 0 до 15.

При проведении промежуточной аттестации: ответ на «отлично» / оценивается от 22 до 30 баллов; ответ на «хорошо» / оценивается от 13 до 21 баллов; ответ на «удовлетворительно» / оценивается от 4 до 12 баллов; ответ на «неудовлетворительно» / «не зачтено» оценивается от 0 до 3 баллов.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за 1 семестр по дисциплине «Основы организации научноисследовательской работы» составляет 100 баллов.

Таблица 2.2 Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Социальная психология организационной культуры» в оценку зачет):

86-100 баллов	«отлично»
76-85 баллов	«хорошо»
60-75 баллов	«удовлетворительно»
0-59 баллов	«не удовлетворительно»

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Социальная психология организационной культуры»

а) литература:

1. Ордерные структуры и процессы в психологии: культура, этика, смысл / Л.Н. Аксеновская [и др.]. — Саратов : Издательство Саратовского университета, 2021. — 124 с. — ISBN 978-5-292-04720-9. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122840.html> (дата обращения: 14.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Королев Л.М. Социальная психология : учебник для бакалавров / Королев Л.М.. — Москва : Дашков и К, 2019. — 208 с. — ISBN 978-5-394-03134-2. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85448.html> (дата обращения: 14.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователе
3. Социальная психология : учебник для СПО / Т.В. Бендас [и др.]. — Саратов : Профобразование, 2020. — 354 с. — ISBN 978-5-4488-0608-7. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/92169.html> (дата обращения: 14.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
4. Корпоративная культура / Б. Гройсберг [и др.]. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 216 с. — ISBN 978-5-9614-3838-3. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/125296.html> (дата обращения: 14.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
5. Агаева А.Ш. Деловая культура и психология общения : учебное пособие / Агаева А.Ш., Идрисов Ш.А.. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2022. — 232 с. — ISBN 978-5-9729-0854-7. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124038.html> (дата обращения: 14.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
6. Чернышева А.В. Культура делового общения : учебно-методическое пособие / Чернышева А.В., Попова А.А.. — Москва : Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, 2020. — 60 с. — ISBN 978-5-7038-5365-8. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115336.html> (дата обращения: 14.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
7. Полякова И.В. Организационная психология : учебно-методическое пособие / Полякова И.В.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-4486-0720-2. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83272.html> (дата обращения: 14.05.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8. б) лицензионное программное обеспечение и Интернет-ресурсы

базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

[http:// www.ht.ru](http://www.ht.ru)

[http:// www.psytest.ru](http://www.psytest.ru)

Система Интернет-сервисов тестирования HT-LINE ([http:// www.ht-line.ru](http://www.ht-line.ru))

The Online Readings in Psychology and Culture. International Association for Cross-Cultural Psychology: <http://scholarworks.gvsu.edu/orpc>

2. Экспериментально-диагностический комплекс ЭДК ([http:// eds.pu.ru](http://eds.pu.ru))
3. Windows 7 Professional
4. Microsoft Office 2010
5. Общий практикум по психологии: студент
6. Общий практикум по психологии: практика
7. Общий практикум по психологии: TestMaker
8. Общий практикум по психологии: TestAsk
9. Общий практикум по психологии: TestUse

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины «Методология и методы кросс-культурных исследований»

Для реализации данной рабочей программы используются компьютерные классы с выходом в Интернет (ауд.133, 134, XII корпус СГУ), аудитории (кабинеты), оборудованные мультимедийными демонстрационными комплексами (102, 103, 110, 113).

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки **37.04.01** «Психология», профиль «Организационная психология» (квалификация (степень) «магистр»).

Программа одобрена на заседании кафедры общей и социальной психологии от 27.10.2021, протокол № 4.

Автор, доктор психологических наук, профессор Л.Н. Аксеновская