Департамент образования и науки города Москвы
Государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования города Москвы
«Московский городской педагогический университет»
Самарский филиал

Факультет педагогики и психологии

Кафедра общей, социальной психологии и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ
Директор СФ ГАОУ ВО МГПУ
_____Г.Е. Козловская
«_____»_____2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
Учебной дисциплины

Организационная психология

Для направления подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) Психология развития и обучения

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения очная

Самара

2026

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки: **44.03.02 «Психолого-педагогическое образование» (бакалавриат),** приказ Министерства образования и науки от **26.11.2020 № 1456.**

Разработчик:

СФ ГАОУ ВПО МГПУ, доцент кафедры общей, социальной психологии и управления персоналом, к.пс.н. Родионова О.Г.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогической и прикладной психологии

Протокол №10 от «26» мая 2026 г.

Зав. кафедрой: к.пс.н., доцент Матасова И.Л.

Программа прошла экспертизу учебно-методической комиссии СФ ГАОУ ВО МГПУ

Протокол № 4 от «18» июня 2026 г.

Председатель УМК: к.т.н., доц. С.Р. Кирюков

Программа утверждена на заседании Ученого совета психолого-педагогического факультета

Протокол №11 от «19» июня 2026 г.

Декан факультета: к.ист.н., доцент Васильев В.В.

© Самарский филиал ГАОУ ВО МГПУ, 2026
© Кафедра общей и социальной психологии, 2026

Название дисциплины (модуля): Организационная психология

1. Цели и задачи освоения дисциплины:

Цель: ознакомление с основными проблемами организационной психологии как отрасли социальной психологии, подготовка обучающихся к решению социально-психологических проблем в современных организациях.

Задачи:

сформировать знаний, умений, навыков, выступающих основой профессиональной компетентности организационного психолога;

содействовать развитию и интеграции знаний из различных областей социальной, общей, возрастной психологии, психологии труда;

рассмотреть различные модели развития личности в современной организации;

сформировать систему представлений о закономерностях поведения людей в организационной среде.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО:

Дисциплина является дисциплиной по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений ОПОП ВО (Б1.В.ДВ.04.02).

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ОПК-2. Способен участвовать в разработке основных и дополнительных образовательных программ, разрабатывать отдельные их компоненты (в том числе с использованием информационно- коммуникационных технологий);

– ПКО-1. Способен к реализации программ формирования и развития универсальных учебных действий, направленных на достижение метапредметных образовательных результатов обучающихся.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен

знать:

- основные положения, нормативную лексику дисциплины;
- задачи и методические основы организационной психологии;
- сущность основных категорий, отечественные и зарубежные достижения и опыт в данной области;
- основные методы исследования;
- основные концепции, объясняющие разнообразие поведения человека в организации.

уметь:

- проводить организационный анализ;
- проводить диагностику СПК, организационной культуры, бизнес-процессов.

владеть:

- приемами и техниками психологического сопровождения создания и развития команд и повышения групповой эффективности;
- методами проектирования эффективных коммуникационных потоков; формировании и поддержании организационной культуры.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную ра-

боту обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов/ зачетных единиц	Семестр 5
Контактная работа (всего)	**51**	**51**
В том числе:		
Лекции	**17**	**17**
Практические занятия (ПЗ)	**34**	**34**
Самостоятельная работа (всего)	**21**	**21**
Вид промежуточной аттестации	**зачет**	**зачет**
Общая трудоемкость часы /Зачетные единицы	**72**	**72**

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

5.1. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (элемента модуля)	Лекции	Практические занятия	СРС	Всего
1.	Организационная психология как система поведенческих технологий	4	8	5	**17**
2.	Индивидуальное и групповое поведение в организации	4	8	5	**17**
3.	Организационная культура и управление изменениями	4	8	5	**17**
4	Психологические проблемы управления организацией	5	10	6	**21**
	Итого	**17**	**34**	**21**	**72**

5.2. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (элемента модуля)	Содержание раздела
1.	Организационная психология как система поведенческих технологий	Понятие организационной психологии; объект, предмет, задачи организационной психологии; становление науки организационной психологии; подходы, определяющие предмет организационной психологии (организационное поведение, организационная власть, организационная среда, организационные комму-

		никации; организационная культура); история формирования организационной психологии (Зигфрид Грайф); теории организационной психологии (Хайнц Холлинг и Гюнтер Ф. Мюллер). Проблемы организационного поведения; (классическая теория управления (Ф.Тейлор, А.Файоль), школа «человеческих отношений» (Э.Мэйо, М.Фоллет), концепция «менеджмента персонала» (М.Блюмфилд), бихевиоризм (Д. Уотсон), школа поведенческих наук (Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг), теория социального научения (А.Бандура, Д. Роттер)); современные тенденции развития общества (Хоторнские эксперименты (1924-1932гг.)) и их влияние на организационное поведение
2.	Индивидуальное и групповое поведение в организации	Понятие личности, ее роль в организационном поведении; классификация типов личности (классификация «денежных» типов); влияние различных качеств человека на его отношение к деньгам; «большая пятерка» черт личности; личность как психологическая категория; теории номотетического подхода к изучению личности (теория Айзенка и теория Кэттелла); сущность идеографического подхода (К. Роджерс, Дж. Мид, Ч. Кули); социальное развитие личности по теории Э. Эриксона; применение психоаналитических подходов для анализа организационного поведения (З. Фрейд, К. Юнг); теория личностных конструктов Келли (репертуарная решетка); индикатор типов Майерс-Бриггс MBTI; процесс поведения и деятельности личности; установки работников на рабочем месте (характеристики, функции); понятие удовлетворенности трудом.
3.	Организационная культура и управление изменениями	Понятие организационной культуры; характеристики организационной культуры по Ф. Харри и Р. Морану; модель формирования культуры Т. Питерса и Р. Уотермана; уровни организационной культуры; типы организационной культуры; и их характеристики по Д. Коулу и Ч. Ханди; организационный климат; причины перехода организационного климата в культуру; составляющие организационной культуры: ритуалы и церемонии, ценности, истории, герои, символы, логотипы, гимны, слоганы, язык общения, легенды; организационные субкультуры; культура и обучающаяся организация; формирование организационной культуры; оценка сложившейся организационной культуры; изменение культуры и организационное развитие.

4	Психологические проблемы управления организацией	Руководитель как субъект управленческой деятельности. Система основных управленческих функций. Принятие решения и коммуникация как связующие процессы в управлении. Функция принятия решений как системообразующая в деятельности руководителя. Психологические характеристики процесса принятия управленческих решений: форма, этапы, феноменология, индивидуальные различия. Индивидуальные и групповые решения. Формы участия группы в принятии решений. Правила построения эффективных коммуникаций. Основные виды коммуникативного поведения руководителя: беседа, переговоры, совещания, публичные выступления. Психологический аспект их реализации. Функция организации в управлении. Делегирование как способ осуществления организационной функции. Психологические проблемы и принципы делегирования. Организационное проектирование. Методы стимулирования труда. Психологические аспекты экономического стимулирования. Целевой метод. Обогащение труда. Теория характеристик работ. Метод соучастия. Понятие власти. Власть и управление. Формы межличностной власти. Приемы использования власти. Конфликты в организации: необходимость управления. Типы конфликтов, причины, последствия. Организационные и личностные факторы конфликтов. Особенности конфликтов в российских организациях. Административные и психологические методы управления конфликтами. Модели арбитража и посредничества в разрешении конфликтов. Факторы управляемости организационного конфликта.

5.3. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины (дисциплинарного модуля)

Наименование дисциплинарного модуля	**Количество часов/зачетных единиц**	**Формируемые компетенции**	**Общее количество компетенций**
Организационная психология как система поведенческих технологий	**17**	**ОПК-2, ПКО-1,**	**2**

Индивидуальное и групповое поведение в организации	**17**		
Организационная культура и управление изменениями	**17**		
Психологические проблемы управления организацией	**21**		
Итого	**72**		

6. Образовательные технологии

Вид занятия (лекционное, практическое, лабораторное)	**Тема занятия**	**Образовательные технологии (в том числе интерактивные)**	**Объем, конт. часов/в том числе в интерактивной форме ***	
Лекционное	1. Организационная психология как система поведенческих технологий	Вводная лекция	4	**8**
Практическое		Выступление с докладом, презентацией	8	
СРС		Самостоятельное изучение темы, подбор материалов, подготовка доклада и презентации	5	
Лекционное	2. Индивидуальное и групповое поведение в организации	Тематическая лекция	4	**8**
Практическое		Выступление с докладом, презентацией	8	
СРС		Самостоятельное изучение темы, подбор материалов, подготовка доклада и презентации	5	
Лекционное	3. Организационная культура и управление изменениями	Тематическая лекция	4	**8**
Практическое		Выступление с докладом, презентацией	8	
СРС		Самостоятельное изучение темы, подбор материалов, подготовка доклада и презентации	5	
Лекционное	4. Психологиче-	Тематическая лекция	5	**6**

Практическое	ские проблемы управления организацией	Выступление с докладом, презентацией	10	
СРС		Самостоятельное изучение темы, подбор материалов, подготовка доклада и презентации	6	
Итого			**72**	**30**

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

В изучении данного курса предполагается использование принципов проблемного и личностно-развивающего обучения.

Проблемная лекция. Основная задача лектора заключается не только в передаче информации, но и в приобщении учащихся к объективным противоречиям научного знания. Знания в проблемной лекции не даются в готовом виде, а вводятся как неизвестное в виде проблем (содержательного противоречия). У слушателя при разрешении проблемы возникает иллюзия "открытия" уже известного в науке, т.е. он не просто перерабатывает и усваивает информацию, а переживает ее освоение как субъективное открытие неизвестного для себя знания. Используются Интернет – ресурсы.

Лекция-визуализация *(с использованием презентаций).* Её применение связано, с одной стороны, с реализацией принципа проблемности, а с другой - с реализацией принципа наглядности. Основной акцент в этой лекции делается на более активном включении в процесс мыслительной работы зрительных образов.

Под визуализацией понимается процесс преобразования вербальной информации в визуальную (наглядную) форму и использование подобной информации в процессе коммуникации. Обязательным условием проведения данной лекции является применение различных типов наглядности - натуральной, изобразительной, символической в сочетании с использованием различных технических средств. Методика чтения этой лекции предполагает предварительную подготовку наглядных материалов, предъявляемых с помощью технических средств или иным образом (презентации), которые сопровождаю все ее содержание. Чтение лекции осуществляется как комментирование визуальных материалов. Процесс визуализации лекционного материала, раскодирование его слушателями всегда порождает проблемную ситуацию, решение которой связано с анализом, синтезом, обобщением, свертыванием и развертыванием информации, т.е. с операциями активной мыслительной деятельности.

Лекция-визуализация наиболее эффективна для введения слушателя в определенную тему, раздел, дисциплину как способ создания проблемной ситуации и психологической установки на их изучение. Он может использоваться для диагностики и развития навыков восприятия, понимания и оценки визуальной информации.

Практические занятия направлены на изучение в систематическом виде основных представлений о природе субъективной реальности человека, ее специфике, структуре, феноменологии, условиях функционирования и развития. Большое внимание уделяется системе категорий и понятий, с помощью которых психология стремится выразить все многообразие проявлений внутреннего мира человека. При построении планов практических занятий необходимо стремиться к тому, чтобы дать возможность студентам более полно раскрыть методологические и теоретические

положения лекционного курса, научиться самостоятельно работать с научной литературой, научиться анализировать процессы становления и развития психических явлений и процессов с учетом основных методологических принципов науки, ориентироваться в психологии человека, чтобы понимать и объяснять особенности ее проявлений в действиях, поступках, поведении реальных людей, и на этой основе научиться правильно, взаимодействовать с ними в повседневной практике, отбирать адекватные психолого-педагогическим задачам методы исследования, анализировать собственную деятельность с целью ее совершенствования и повышения квалификации. Основным методои является проектный. Студенты моделируют учебные ситуации, составляют сопровождающие программы, зашишают их на практических занятиях.

Индивидуальные практикумы. Под ними понимается самостоятельная аудиторная и внеаудиторная работа слушателей по заданию преподавателя. Основное назначение этого метода - развитие способностей и выработка стиля учебной деятельности у обучаемых. В учебном процессе по изучению данной дисциплины мы рекомендуем применять *индивидуальные практикумы* в двух видах: *упражнения* (или *тренировка)* и *задания.*

Индивидуальные задания двух видов:

1. *Аудиторные индивидуальные задания:*

   - *творческие,* позволяющие обучаемым использовать их знания и умения в новой ситуации, при поиске оригинального решения знакомой задачи (вопросы для самоконтроля, психологические задачи);

   - *поисковые,* дающие обучаемым возможность на основе анализа из нескольких вариантов выбрать один и обосновать этот выбор (практикум в электронном варианте).

2. *Внеаудиторные индивидуальные задания:* Применяются в форме подготовки обучаемыми научных докладов, рефератов, конспектирование литературы. Данный метод наиболее эффективен, когда обучаемые психологически подготовлены к исследовательской работе; они ясно представляют цели, задачи и пути решения данной проблемы; проблема имеет социальную ценность и практическую значимость.

Образовательные технологии, применяемые в учебном процессе, подразделяются на активные и интерактивные.

Активное обучение – это организация и ведение образовательного процесса, которое направлено на активизацию учебно-познавательной деятельности обучающихся, посредством комплексного использования дидактических и организационно-управленческих средств, широкое использование различных средств и методов активизации.

Активные методы обучения:

- совокупность приемов и подходов, отражающих форму взаимодействия обучающихся и преподавателя в процессе обучения;

- способы и приемы педагогического воздействия, которые побуждают обучаемых к мыслительной активности, к проявлению творческого, исследовательского подхода и поиску новых идей для решения разнообразных задач учебной и научно-исследовательской деятельности.

Активные формы проведения занятий – это такие формы организации образовательного процесса, которые способствуют разнообразному (индивидуальному, групповому, коллективному) изучению (усвоению) учебных вопросов (проблем), активному взаимодействию обучаемых и преподавателя, живому обмену мнениями между ними, нацеленному на выработку правильного понимания содержания изучаемой темы и способов ее практического использования.

Интерактивное обучение – это специфически организованное взаимодействие преподавателя и обучающегося, особенности которого состоят в следующем:

– пребывание субъектов образования в одном смысловом пространстве;

– совместное погружение в единое творческое пространство;

– согласованность в выборе средств и методов реализации решения проблемы;

– совместное вхождение в близкое эмоциональное состояние, переживание созвучных чувств, сопутствующих принятию и осуществлению решения проблем.

Суть интерактивного обучения состоит в том, что учебный процесс организован таким образом, что практически все обучающиеся оказываются вовлеченными в процесс познания, они имеют возможность понимать и рефлектировать по поводу того, что они знают и думают. Совместная деятельность обучающихся в процессе познания, освоения учебного материала означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Понятие «интерактивные технологии» рассматривается как современный этап развития активных методов обучения.

Самостоятельная работа студентов – это планируемая работа, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Она способствует углублению и расширению знаний, формированию интереса к познавательной деятельности, овладению приемами процесса познания, развитию познавательных способностей.

Самостоятельная работа студентов подразделяется на аудиторную и внеаудиторную.

Аудиторную самостоятельную работу составляют различные виды контрольных, творческих и практических заданий во время семинаров (практических занятий), лекций.

Внеаудиторная самостоятельная работа традиционно включает такие формы, как выполнение письменного домашнего задания, подготовка к разбору ранее прослушанного лекционного материала на практическом занятии, подготовка доклада, выполнение реферата, курсового проекта и др. Основными критериями качества организации самостоятельной работы служит наличие контроля результатов самостоятельной работы и технических условий выполнения заданий.

Организация самостоятельной работы может идти одновременно по нескольким направлениям:

- индивидуализация самостоятельных работ,
- обеспечение методической и справочной литературой,
- применение компьютерных технологий и т.д.

Поиск студентами информации, задания на поиск и обработку информации включает:

- написание реферата-обзора;
- подготовку презентации по проведенному исследованию.

Отработка пропущенных занятий: все задолженности по выполнению учебной программы дисциплины должны быть отработаны студентом до консультации, перед экзаменом. Пропуски занятий предполагают самостоятельное написание всех лекций, выполнение студентом всех практических заданий, обсуждаемых на семинаре, и написание всех форм контроля знаний, предусмотренных учебной программой.

При подготовке преподавателя к аудиторным занятиям он должен разработать план и сформировать замысел семинара (практического занятия, презентаций студенческих докладов, аналитической работы, решения задач), изучить литературу, подготовить перечень решаемых задач и заданий, отработать для себя лично наиболее важные и сложные моменты темы. Обязательным условием успешного проведения семинарских и практических занятий является домашняя подготовка к ним студентов. Тематика семинара в основных пунктах совпадает с тематикой предшествующей лекции, однако предполагает более глубокое и подробное освоение материала. Цель проведения семи-

нарских занятий заключается в закреплении полученных теоретических знаний на лекциях и в процессе самостоятельного изучения студентами специальной литературы. В обязанности преподавателя входят оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса. На каждой лекции преподаватель диктует ряд вопросов, которые необходимо подготовить к следующему занятию, а также рекомендует дополнительную литературу, способную оказать содействие в процессе этой подготовки.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья рекомендуем использовать диктофоны, для слабослышащих и лиц с затруднением в передвижении - информационно-методические блоки (схемы, таблиц, конспекты), печатные материалы. Людям с нарушением координации движения предлагаем индивидуальный график освоения образовательной программы.

7.1. Темы и содержание практических занятий

Занятие 1. История формирования, предмет и проблемная область организационной психологии

Вопросы

1. История возникновения организационной психологии.
2. Область и предмет исследования организационной психологии.
3. Методы организационной психологии.

Занятие 2. Развитие личности в организации

Вопросы

1. Понятие и сущность развития личности в организации.
2. Понятие карьеры с точки зрения индивида и организации.
3. Стадии карьеры (по Сотниковой, по Гибсону); виды карьеры; типы карьеры; модели карьеры.
4. Теория Дж. Холланда о выборе профессии; классификация профессий по типу личности.
5. Организация работы службы развития персонала организации, наставничество; понятие управления карьерой; проблемы и стратегии по управлению карьерой.

Занятие 3.Внутригрупповые процессы и поведение в организации

Вопросы

1. Понятие и сущность взаимодействия с различными категориями людей в организации (взаимоотношение с внутренними и внешними клиентами, руководителями, равными по положению, подчиненными).
2. Модели коммуникаций в организации.
3. Анализ поведения в группах; социометрия; подход Бейлза; схемы поведенческого анализа.

Занятие 4.Культура организации

Вопросы

1. Место организационной культуры в психологической науке; понятие организационной культуры.
2. Характеристики организационной культуры по Ф. Харри и Р. Моран.
3. Модель формирования культуры Т. Питерса и Р. Уотермана.
4. Уровни организационной культуры; типы организационной культуры; и их характеристики по Д. Коулу и Ч. Ханди.
5. Изменение культуры и организационное развитие.

Семинар – форма обучения, имеющая цель углубить и систематизировать изучение наиболее важных и типичных для будущей профессиональной деятельности обучаемых тем и разделов учебной дисциплины.

Виды семинаров:

7.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная письменная работа является одним из видов учебных занятий студентов. Самостоятельная работа студентов проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубления и расширения полученных ранее теоретических знаний;
- формирования умения использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений.

Интерактивные формы организации самостоятельной работы студентов. В связи с переходом на деятельностную парадигму образования самостоятельная работа приобретает новую «роль» в процессе обучения. Самостоятельная работа становится ведущей формой организации обучения, и вместе с тем возникает проблема ее активизации. Активизировать самостоятельную работу значит значительно повысить ее роль в достижении новых образовательных целей, придав ей проблемный характер и мотивирующий субъектов на отношение к ней как ведущему средству формирования общекультурных и профессиональных компетенций.

Организация самостоятельной работы может идти одновременно по нескольким направлениям:

- индивидуализация самостоятельных работ,
- обеспечение методической и справочной литературой,
- применение компьютерных технологий и т.д.

Успех в организации и управлении самостоятельной работы невозможен без четкой системы контроля за ней. По изучаемой дисциплине предполагается систематический контроль на СРС в виде сдачи студентами домашних письменных работ и выступлений, по подготовленным заданиям, на практическом занятии.

Поиск студентами информации, задания на поиск и обработку информации включает:

- подготовку рефератов на следующие темы:

- Методы исследований в организационной психологии: классификация и сравнение.
- Индивидуальные особенности личности и их роль в понимании поведения в организации.
- Мотивация и стимулирование трудового поведения в различных культурах.
- Кадровая политика руководителей государственных и деловых организаций.
- Управление поведением работников на разных этапах развития организации.
- Организационная культура: природа, свойства, модели.
- Психологические проблемы группового и корпоративного взаимодействия.

- Проблема критериев профессионализма; понятие «профессиональные компетенции».
- Коммуникативные умения специалиста и руководителя и их развитие.
- Сходства и различия наставничества и коучинга как методов повышения эффективности деятельности.
- Сущность и составляющие эмоционального интеллекта.
- Организация как система управления поведением людей.
- Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений. Проблемы моббинга.
- Малая группа в организации: основные характеристики и их влияние на эффективность группы.
- Дисциплина как фактор управления поведением и отношениями сотрудников организации.
- Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации. Зависимость структуры коммуникации от модели организационного поведения.
- Человеческие отношения в организации. Их суть, основные закономерности и влияние на организационное поведение.
- Проблемные сотрудники: причины проблем и методы работы по минимизации проблемного поведения.
- Ролевое поведение как форма организационного поведения. Связь ролевого поведения с культурой организации.
- Профессия как реализация индивидуального потенциала человека. Этапы и особенности профессионального становления.
- Проблемы профессиональной деформации и профессионального выгорания менеджера.
- Личность в организации. Основные свойства личности и их влияние на организационное поведение.
- Методы развития климата и культуры организации. Их взаимосвязь с моделями организационного поведения.
- Природа организационных изменений. Реакции на изменения: принятие и сопротивление. Причины сопротивления.
- Влияние нововведений в организации на поведение сотрудников. Проведение успешного изменения.
- Задачи организационного развития и изменение организационного поведения.
- Международное влияние на организационное поведение. Влияние социальных, законодательно-политических и экономических условий.
- Управление многонациональной рабочей силой. Особенности и барьеры культурной адаптации. Подходы к преодолению барьеров.
- Национальное и интернациональное в организационном поведении. Специфика российских организаций.

- задания для контроля самостоятельной работы:

1. Дать определение организационной психологии (ОП): описать основные подходы и базовые концепции в понимании ОП.
2. Дать характеристику содержательным теориям мотивации.
3. Дать характеристику процессуальным теориям мотивации.
4. Охарактеризовать современные теории мотивации.
5. Мотивация и стимулирование: сходство и различия.
6. Раскрыть особенности использования поощрения и наказания как методов стимулирования. Принципы использования.
7. Экономическое стимулирование. Необходимость. Достоинства и недостатки.

8. Ролевое поведение в организации. Связь ролевого поведения с культурой организации.
9. Статус как проявление особенностей системы взаимоотношений в организации. Связь статуса, организационной культуры и ролевого поведения.
10. Удовлетворенность трудом и психологический климат в коллективе.
11. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации.
12. Обратная связь (ОС) и ее роль в производственных отношениях. Характеристика ОС. Принципы, проблемы. Влияние ОС на поведение человека.
13. Личность в организации. Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на успешность деятельности организации в целом.
14. Персональное развитие в организации: этапы карьеры и ее планирование.
15. Проблемное поведение. Типы проблемных работников. Виды проблем. Особенности возникновения и протекания. Дисциплинарная культура и этика.
16. Стрессы, связанные с работой. Управление стрессами.
17. Групповая динамика. Особенности внутригрупповых процессов и их влияние на эффективность деятельности группы.
18. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений.
19. Психологический климат. Его компоненты. Факторы, влияющие на формирование организационного климата. Оптимальный и неоптимальный климат.
20. Межличностные и организационные конфликты. Причины и профилактика конфликтов в организации.
21. Модели и типы конфликтов в организации. Динамика конфликта.
22. Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационное поведение.
23. Природа организационных изменений. Психологические аспекты в реагировании на изменения: принятие и сопротивление. Причины сопротивления.
24. Влияние нововведений в организации на поведение сотрудников. Проведение успешного изменения. Функции психолога в организации.
25. Принципы создания команды в организации. Достоинства и недостатки команды. Цели формирования команды.
26. Методы исследования организационной психологии. Основные подходы и используемые методики. Их значение. Разработка методов исследования.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья рекомендуем использовать диктофоны, для слабослышащих и лиц с затруднением в передвижении - информационно-методические блоки (схемы, таблиц, конспекты), печатные материалы. Людям с нарушением координации движения предлагаем индивидуальный график освоения образовательной программы.

Отработка пропущенных занятий: все задолженности по выполнению учебной программы дисциплины должны быть отработаны студентом до консультации, перед экзаменом. Пропуски занятий предполагают самостоятельное написание всех лекций, выполнение студентом всех практических заданий, обсуждаемых на семинаре, и написание всех форм контроля знаний, предусмотренных учебной программой

Отработка пропущенных занятий: все задолженности по выполнению учебной программы дисциплины должны быть отработаны студентом до зачета. Пропуски занятий предполагают самостоятельное написание всех лекций, выполнение студентом всех практических заданий, обсуждаемых на семинаре, и написание всех форм контроля знаний, предусмотренных учебной программой.

8. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине проводится в соответствии с По-ложением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Универ-ситета и Филиала.

Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине в случае выполне-ния им учебного плана по дисциплине. В случае наличия учебной задолженности обучающийся отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем и представленной в настоящей программе.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисци-плине (модулю) указан в приложении к рабочей программе дисциплине.

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (дисциплинарного модуля):

а) список рекомендованной литературы:

а) основная литература:

1. Быков С.В. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.В. Быков. — Электрон. текстовые данные. — Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. — 110 c. — 978-5-98996-000-0. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/64386.html

2. Организационная психология: Учебник / Под общ.ред. А.Б. Леоновой - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016

б) дополнительная литература:

1. Занковский А.Н. Организационная психология: учебное пособие.- М.: ФОРУМ. 2009.
2. Петросян Д.С., Фаткина Н.Л. Организационное поведение. Новые направления теории: Учеб. Пособие / Под ред. Проф. Б.А. Райзберга. – М.: ИНФРА-М, 2011. (Высшее образование).
3. Платонов Ю.П. Организационное поведение. Учебное пособие. – СПб.: Речь, 2012.
4. Брукс Я. Организационное поведение: индивидуумы, группы и организация. – М.: Дело и Сервис, 2008.
5. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
6. Гринберг Дж., Бейрон Р. Организационное поведение: от теории к практике. (Перевод с англ.) – М.: ООО «Вершина», 2004.
7. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001.
8. Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е. Психологические теории организации. Харьков: Гуманитарный центр, 2005.
9. Лютенс Ф. Организационное поведение. - М.: ИНФРА-М, 1999.
10. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение: поведение человека на рабочем месте. – СПБ.: Питер, 2000.

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Доступ к изданиям с помощью информационной библиотечной системы филиала МАРК-SQL по средством сети Интернет по адресу: http://library.sfmgpu.ru.

В Университете создана Электронная библиотека, которая регулярно пополняется.

Каждый обучающийся имеет индивидуальный логин и пароль к ЭБС «Университетская библиотека online» и ЭБС ZNANIUM.COM, содержащей издания по основным изучаемым дисциплинам.

Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (ООО «НексМедиа»)

Договор № 30-140/03-25еп от 20.03.2026 г.

Срок действия с 03.04.2026 по 02.04.2026 г.

http://biblioclub.ru

По индивидуальным логинам и паролям, предоставляемым Исполнителем, из любой точки доступа в сеть Интернет, круглосуточно, без ограничения времени пользования.

Универсальная база данных ООО «ИВИС» (ООО «ИВИС»)

Гражданско-правовой договор на оказание услуг по подключению и обеспечению доступа к электронным БД ООО «ИВИС» № 30-1291/11-24еп от 26.11.2024

Срок действия с 01.01.2026 по 31.12.2026

http:// ebiblioteka.ru

По IP-адресу. Количество подключений – без ограничений.

База данных «Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU» (ООО «РУНЭБ»)

Гражданско-правовой договор на приобретение простой неисключительной лицензии на использование Электронных изданий в составе базы данных «НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА elibrary.ru» № 30-1247/11-24еп от 22.11.2024

Срок действия с 01.01.2026 по 31.12.2026

http://elibrary.ru

По IP-адресу. Количество подключений – без ограничений.

Электронная библиотечная система «ЮРАЙТ» (ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»)

Договор на оказание услуг по подключению и настройке доступа к образовательной платформе ЮРАЙТ № 30-245/03-24еп от 28.03.2024

Срок действия с 01.12.2024 по 30.11.2026

www.urait.ru

По индивидуальным логинам и паролям, предоставляемым Исполнителем, из любой точки доступа в сеть Интернет, круглосуточно, без ограничения времени пользования.

Электронная библиотечная система «ЭБС ZNANIUM» (ООО «ЗНАНИУМ»)

Гражданско-правовой договор автономного учреждения № 100 от 07.02.2026 г.

Срок действия с 27.03.2026 по 26.03.2026 г.

www.znanium.com

По индивидуальным логинам и паролям, предоставляемым Исполнителем, из любой точки доступа в сеть Интернет, круглосуточно, без ограничения времени пользования

Электронная библиотечная система «ЛАНЬ»

(ООО «Издательство ЛАНЬ»)

Гражданско-правовой договор автономного учреждения № 30-15/01-25еп от 23.01.2026 г.

Срок действия с 23.03.2026 по 22.03.2026г.
https://e.lanbook.com

По индивидуальным логинам и паролям, предоставляемым Исполнителем, из любой точки доступа в сеть Интернет, круглосуточно, без ограничения времени пользования.

Развитие библиотеки и формирование фондов осуществляется по разным направлениям. Это расширение сервисов и услуг для читателей на сайте www.samara.mgpu.ru (каталог оглавлений периодики, бюллетень новых поступлений, электронный каталог, удалённые ресурсы – ссылки на полнотекстовые источники, виртуальная библиографическая справка, электронный формуляр читателя, заявка на комплектование изданий), обеспечение учебной и научно-исследовательской деятельности, пополнение традиционных библиотечных фондов, обеспечение доступа к полнотекстовым ресурсам внутренним и внешним, базам данных и информационным системам в соответствии с образовательными и научными интересами.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

при подготовке рефератов используется программа MicrosoftWord;
при подготовке презентаций – MicrosoftPowerPoint;
при поиске информации – браузер GoogleChrome.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Для реализации образовательных программ филиал располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, которые предусмотрены учебным планом, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Библиотека филиала содержит около 50 тысяч единиц хранения, электронный каталог изданий и публикаций насчитывает почти 300 описаний электронных ресурсов, периодических изданий и статей. Библиотека оснащена компьютерной и мультимедийной техникой, а существующий в филиале неограниченный доступ к сети Интернет позволяет обучающимся и преподавателям воспользоваться электронными ресурсами.

Филиал имеет 2 учебных корпуса в городе Самара, на которые оформлены договоры безвозмездного пользования. Общая площадь помещений, используемых для организации учебного процесса, составляет 3803 квадратных метра. Занятия проходят в две смены. Все здания имеют все виды благоустройства и оборудованы системой видеонаблюдения. Все здания и помещения имеют заключения о соблюдении на объекте требований пожарной безопасности и санитарно-эпидемиологические заключения на эксплуатацию. Оформлены паспорта безопасности и паспорта доступности.

В составе используемых помещений имеются аудитории для проведения лекционных, практических и семинарских занятий, самостоятельной

работы обучающихся, компьютерные классы, аудитории, оборудованные стационарными мультимедиа проекторами, интерактивными досками, лаборатория «Психология развития», лаборатория «Психология личности», лаборатория «Управление процессами в сфере образования», лаборатория цифровых образовательных технологий, криминалистическая лаборатория, учебный кабинет (зал судебных заседаний), лаборатория гуманитарных технологий и медиакоммуникаций, лаборатория лингвокультуры и языков, лаборатория визуализации культурно-исторического пространства, лаборатория «Юридическая клиника».

В филиале при организации и проведении учебного процесса используется 200 компьютеров, из которых 72 доступны для использования обучающимися в свободное от основных занятий время, 7 серверов. Филиал полностью обеспечен оргтехникой: 9 принтеров, 42 многофункциональных устройств, 3 из которых цветные. Все компьютеры имеют доступ к сети Интернет. В корпусах доступ предоставляется к сети Интернет с помощью оптического канала. Скорость передачи данных составляет до 200 Мбит/сек.

Рабочий и учебный процесс в филиале обеспечивается лицензионным программным обеспечением, используются обучающие компьютерные программы по отдельным дисциплинам и темам, профессиональные пакеты программ по специальностям, программы компьютерного тестирования, программы для решения организационных, управленческих и экономических задач филиала.

Использование дистанционных образовательных технологий в филиале обеспечивается специальными средствами для проведения ВКС.

В настоящее время в филиале оборудованы стационарные мультимедийные аудитории, которые оснащены современным оборудованием: средствами отображения информации в количестве 45 штук (телевизоры – 30, проекторы – 15), интерактивными устройствами – 4 штуки. Имеется передвижной комплекс для проведения видеоконференций.

В настоящее время в филиале функционирует медицинский кабинет, который снабжен необходимым оборудованием, медикаментами и мебелью (Лицензия № ЛО-63-01-003850 от 12.08.2016). Заключен Договор на оказание медицинских услуг с ЧУ ОО ВО «Медицинский университет Реавиз».

Для питания обучающихся и сотрудников организована столовая, которая рассчитана на 262 посадочных места, и ее площадь составляет 230,8 кв.м. Столовая работает в течение всего дня в режиме 6-дневной недели, что позволяет обучающимся любой формы обучения и сотрудникам питаться в удобное время