

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет гуманітарно-педагогічний

Кафедра психології та педагогіки

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан гуманітарно-педагогічного факультету

Л. Л. Станіславова

29 серпня 2019 р.

СИЛАБУС

Навчальна дисципліна Організаційна психологія

Освітньо-професійна програма Психологія

Рівень вищої освіти перший (бакалаврський)

Загальна інформація

Позиція	Зміст інформації
Викладач(і)	Кулешова Олена Віталіївна
Профайл викладача	http://psy.khnu.km.ua/kuleshova-olena-vitaliyivna/
E-mail викладача(ів)	lenakul@ukr.net
Контактний телефон	+380679334980
Сторінка дисципліни в ІСУ	https://msn.khnu.km.ua/course/view.php?id=3154
Навчальний рік	2020-2021
Консультації	Очні: згідно розкладу; он-лайн: за необхідністю та попередньою домовленістю

Характеристика дисципліни

Статус дисципліни	Форма навчання	Курс	Семестр	Загальний обсяг		Кількість годин						Форма семестрового контролю			
				Кредити ЄКТС	Години	Аудиторні заняття				Індивідуальна робота студента	Самостійна робота, в т.ч. ІРС	Курсовий проект	Курсова робота	Залік	Іспит
						Разом	Лекції	Лабораторні роботи	Практичні заняття						
О	Д	3	6	5	150	60	30		30		90				+

Анотація дисципліни

Організаційна психологія сприяє формуванню у студентів теоретичних знань, практичних умінь і навичок вирішення професійних завдань в умовах організації. Даний курс побудований на основі сучасних уявлень про механізми створення та функціонування організації, принципи підбору персоналу з урахуванням психологічних відмінностей та особистісних ресурсів, ефективні моделі управлінської поведінки. Оволодіння техніками психологічної роботи з керівництвом, персоналом організації на різних етапах розвитку дозволить студентам у майбутній професійній діяльності здійснювати ефективну допомогу клієнтам в організації. Дисципліна викладається для студентів денної і заочної форм навчання за спеціальністю 053 Психологія. Викладання дисципліни ґрунтується на використанні інтерактивних, ігрових та мультимедійних технологій навчання у традиційних та інноваційних формах, зокрема: проблемні лекції, лекції-візуалізації, лекції із застосуванням техніки зворотного зв'язку (інтерактивні); практичні заняття з використанням дискусій, мозкового штурму; методу аналізу та діагностики психологічних ситуацій; елементів тренінгу та коучингу; ділових (рольових) ігор; самостійна робота (презентації).

Пререквізити: Основи тренінгової роботи та коучингу, Громадянське суспільство. Соціальна психологія з тренінгом комунікативності, Соціально-психологічна практика; **кореквізити:** Тренінг професійної успішності. Переддипломна практика, Кваліфікаційна дипломна робота.

Мета і завдання дисципліни

Мета дисципліни. Ознайомити студентів з основними механізмами створення та функціонування організації, принципами підбору персоналу з урахуванням психологічних відмінностей та особистісних ресурсів, ефективними моделями управлінської поведінки, оволодіння техніками психологічної роботи з персоналом організації на різних етапах розвитку.

Завдання дисципліни. надати студентам знання психологічних передумов створення організації, розуміння основних підходів до управління людиною та її діяльністю в організації; розуміння психологічних аспектів основних стилів управлінської діяльності; знання механізмів мотивації персоналу організації та оволодіння техніками роботи з ними; засвоєння принципів успішності створення команди та психологічних засобів її оптимізації.

Очікувані результати навчання. Студент, який успішно завершив вивчення дисципліни, повинен: вміти формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника; складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника; ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості; відповідально ставитися до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку; знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога; розробляти план ефективного тренінгу та коучингу з клієнтом, здійснювати психологічний супровід клієнта та визначати цілі, що спрямовані на вирішення запитів клієнта, його основних зон для навчання та розвитку.

Тематичний і календарний план вивчення дисципліни

№ тижня	Тема лекції*	Тема практичного заняття*	Самостійна робота студентів		
			Зміст	Год.	Література
1	2	3	4	5	6
1	Організаційна психологія як галузь психологічної науки	Визначення організаційної психології як наукової галузі	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою. Вибір теми презентації.	6	[1] с.11–32; [2] с. 5–17; [3] с. 25–54; [4] с. 8-31
2	Організація як об'єкт вивчення організаційної психології	Соціально-психологічна структура організації	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	6	[1] с.43–84; [2] с. 18–25; [3] с.55-76; [4] с. 40-51
3	Психологічні основи управління організаціями	Керівник як суб'єкт управлінської діяльності	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	6	[1] с. 221–246; [2] с. 33–48; [3] с. 112-127; [4] с. 52-62
4	Психологія прийняття управлінських рішень	Психологічні характеристики процесу прийняття управлінських рішень	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою. Підготовка до тестового контролю матеріалу за темами 1-4.	6	[1] с. 255-270; ; [2] с. 33–48; [3] с. 112-127; [4] с. 52-62
5	Психологічні основи діяльності персоналу організацій	Психологічні основи діяльності персоналу організацій	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	6	[1] с. 280–288; [2] с. 48-56; [4] с. 95-111
6	Психологічні механізми мотивації персоналу організації	Вирішення завдань підвищення мотивації персоналу організаційним психологом	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	6	[1] с. 185-262; [2] 67-75; [4] с. 150–179
7	Організаційна культура як феномен	Формування організаційної культури	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою. Підготовка до тестового контролю матеріалу за темами 5-7.	6	[1] с. 206–237; [2] с. 25-33; [4] с. 126-141

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
8	Психологічний клімат в контексті організації	Психологічні технології оптимізації організаційного клімату	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	6	[1] с. 492-534; [2] с. 33-47; [3] с. 75-93; [4] с. 53-59
9	Командоутворення як організаційний феномен	Командоутворення як організаційний феномен	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	6	[1] с. 158-173; [2] с. 13-56; [3] с. 136-149
10	Психологія управління організаційними конфліктами	Особливості конфліктів в різних видах організацій	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою. Підготовка до тестового контролю матеріалу за темами 8-10.	6	[1] с.309-337; [2] с. 63-75; [4] с.180-200
11	Основні види діяльності організаційних психологів	Основні види діяльності організаційних психологів	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	6	[1] с.106-111; [4] с.201-225
12	Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів	Інтерактивні техніки та їх роль у реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів.	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	6	[1] с.185-262; [4] с.226-235
13	Організаційний коучинг та особливості тренінгової роботи організаційного психолога	Особливості використання коучингу та тренінгу в професійному розвитку персоналу.	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою. Підготовка до захисту презентації.	6	[1] с.185-262; [4] с.240-255
14	Психологічні основи забезпечення психічного здоров'я працівників організації	Психологічні основи забезпечення психічного здоров'я працівників організації	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою. Підготовка до захисту презентації.	6	[2] с.115-122; [3] с. 150-165; [4] с.256-272
15	Організаційний стрес як психологічний феномен	Стресостійкість персоналу організації: зміст, компоненти, детермінанти	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою. Підготовка до тестового контролю матеріалу за темами 11-15. Підготовка до захисту презентації.	6	[2] с.122-131; [3] с. 174-176; [4] с.272-281

Примітка: * Лекції та практичні заняття проводяться щотижня по дві години.

Політика дисципліни

Організація освітнього процесу в Університеті відповідає вимогам положень про організаційне і навчально-методичне забезпечення освітнього процесу, освітньої програми та навчального плану. Студент зобов'язаний відвідувати лекції і практичні заняття згідно з розкладом, не запізнюватися на заняття, практичні завдання виконувати відповідно до графіка. Пропущене практичне заняття студент зобов'язаний опрацювати самостійно у повному обсязі і відзвітувати перед викладачем не пізніше, ніж за тиждень до чергової атестації. До практичних занять студент має підготуватися за відповідною темою і проявляти активність. Набутті особою знання з дисципліни або її окремих розділів у неформальній освіті зараховуються відповідно до Положення про порядок перезарахування результатів навчання у ХНУ (<http://khnu.km.ua/root/files/01/06/03/006.pdf>). Виконуючи самостійну роботу з дисципліни, студент має дотримуватися політики доброчесності. У разі наявності плагіату він отримує незадовільну оцінку і має виконати завдання за новою темою.

Критерій оцінювання результатів навчання

Оцінювання академічних досягнень студента здійснюється відповідно до «Положення про контроль і оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХНУ». Кожний вид роботи з дисципліни оцінюється за інституційною чотирибальною шкалою. Семестрова підсумкова оцінка визначається як середньозважена з усіх видів навчальної роботи, виконаних і зданих позитивно з урахуванням коефіцієнта вагомості. Вагові коефіцієнти визначаються відповідно до структури дисципліни і важливості окремих видів її робіт. Оцінювання результатів навчання студентів денної форми навчання складається з таких елементів: усне опитування, тестовий контроль, захист презентації, семестровий контроль (іспит). Студент, який набрав позитивний середньозважений бал за поточну роботу і не здав семестровий контроль (іспит), вважається невстигаючим.

Для практичних занять встановлюється обов'язковий мінімум оцінок, які має отримати студент впродовж семестру, щоб виконати програму дисципліни. Засвоєння студентом теоретичного матеріалу з дисципліни оцінюється усним опитуванням і тестуванням. Виконання індивідуального завдання завершується підготовкою і захистом презентації у терміни, встановлені графіком самостійної роботи.

Структурування дисципліни за видами робіт і оцінювання результатів навчання студентів денної форми навчання у семестрі за ваговими коефіцієнтами

Аудиторна робота						Самостійна робота студента (презентація)	Семестровий контроль (іспит)
Практичне заняття							
Усне опитування		Тестовий контроль					
T1-7	T8-15	1-4	5-7	8-10	11-15		
ВК:	0,2	0,2				0,2	0,4

Умовні позначення: Т – тема, ВК – ваговий коефіцієнт.

Пропущене заняття студент зобов'язаний відпрацювати у встановлений викладачем термін, але не пізніше, ніж за два тижні до кінця теоретичного навчання у семестрі.

Усне опитування (обговорення теоретичного матеріалу)

Оцінка за національною шкалою	Узагальнений критерій оцінювання
Відмінно	Студент глибоко і у повному обсязі опанував зміст навчального матеріалу, легко в ньому орієнтується і вміло використовує понятійний апарат; уміє пов'язувати теорію з практикою, вирішувати практичні завдання, впевнено висловлювати і обґрунтовувати свої судження. Відмінна оцінка передбачає грамотний, логічний виклад відповіді (як в усній, так і у письмовій формі), якісне зовнішнє оформлення роботи. Студент не вагається при видозміні запитання, вміє робити детальні та узагальнюючі висновки. При відповіді допустив дві-три несуттєві <i>похибки</i> .
Добре	Студент виявив повне засвоєння навчального матеріалу, володіє понятійним апаратом, орієнтується у вивченому матеріалі; свідомо використовує теоретичні знання для вирішення практичних задач; виклад відповіді грамотний, але у змісті і формі відповіді можуть мати місце окремі неточності, нечіткі формулювання закономірностей тощо. Відповідь студента має будуватися на основі самостійного мислення. Студент у відповіді допустив дві-три <i>несуттєві помилки</i> .
Задовільно	Студент виявив знання основного програмного матеріалу в обсязі, необхідному для подальшого навчання та практичної діяльності за професією, справляється з виконанням практичних завдань, передбачених програмою. Як правило, відповідь студента будується на рівні репродуктивного мислення, студент має слабкі знання структури курсу, допускає неточності і <i>суттєві помилки</i> у відповіді, вагається при відповіді на видозмінене запитання. Разом з тим набув навичок, необхідних для виконання нескладних практичних завдань, які відповідають мінімальним критеріям оцінювання і володіє знаннями, що дозволяють йому під керівництвом викладача усунути неточності у відповіді.
Незадовільно	Студент виявив розрізнені, безсистемні знання, не вміє виділяти головне і другорядне, допускається помилок у визначенні понять, перекручує їх зміст, хаотично і невпевнено викладає матеріал, не може використовувати знання при вирішенні практичних завдань. Як правило, оцінка «незадовільно» виставляється студенту, який не може продовжити навчання без додаткової роботи з вивчення дисципліни.

Тестовий контроль

Тестування відбувається письмово. На тестування відводиться 15 хвилин. Правильні відповіді студент записує у талоні відповідей. Кожний тематичний тестовий контроль містить 10 завдань. Вірна відповідь за кожне

завдання оцінюється в один бал. Оцінювання здійснюється за чотирибальною шкалою. Відповідність набраних балів за тестове завдання оцінці, що виставляється студенту, наведена у таблиці.

Сума балів за тестові завдання	0-4	5-7	8-9	10
Оцінка за 4-бальною шкалою	2	3	4	5

Якщо студент отримав негативну оцінку, то він має перездати її в установленому порядку, але обов'язково до терміну наступного контролю. У випадку, коли студент не виконав індивідуальний план з дисципліни у заплановані терміни без поважних причин, то під час відпрацювання заборгованості при позитивній відповіді йому виставляється оцінка «задовільно».

Презентація

Оцінка за інституційною шкалою	Узагальнений критерій оцінювання
Відмінно	В основі презентації ключові положення, які повністю розкривають тему; містять наукову, змістовну інформацію; мають чітку, логічно вибудовану структуру; правильно оформлені посилання на інформаційні джерела; виглядає привабливо; тексти легко сприймаються; гармонійне поєднання дизайнерських знахідок з ідеєю проекту; робота є прикладом високого рівня володіння комп'ютерними технологіями.
Добре	Презентація має в основі декілька ключових положень, які не повністю розкривають тему дослідження; загалом відповідає тематиці проекту та є досить інформативним; є певна структура в розміщенні інформації; графіки, таблиці представлені в роботі, але не додають інформації, не доповнюють змісту; неповністю представлені інформаційні джерела або не всі правильно оформлені; естетичний вигляд дещо псує недостатньо чітка структура розміщення інформації, не зовсім доречно графіка оформлення; дизайн не суперечить загальному змісту проекту.
Задовільно	Презентація має в основі декілька ключових положень, однак вони переважані інформацією або позбавлені інформації; подання інформації не структуроване; графіки та таблиці відсутні або не мають інформативного навантаження; немає посилань на використані джерела або вони не правильно оформлені; дизайн не зовсім відповідає тематиці проекту, а інколи навіть іде всупереч загальному змісту.
Незадовільно	В презентації не визначені ключові положення; відсутня структура та логіка; графіки і таблиці відсутні; немає посилань на використані джерела; дизайн зовсім не відповідає тематиці проекту, а інколи навіть іде всупереч загальному змісту.

Семестровий контроль (іспит)

Семестровий контроль (іспит) відбувається у письмовій формі. Після перевірки письмової роботи викладач може запитати студента про зміст тої чи іншої відповіді.

Екзаменаційний білет складається з таких елементів: два теоретичних питання, п'ять тестових завдань та одне завдання практичного характеру. Кожне завдання оцінюється за чотирибальною інституційною шкалою. Узагальнена оцінка за іспит виводиться як середньоарифметичне з усіх завдань та округлюється відповідно до інституційної шкали.

Оцінювання теоретичних завдань. Теоретичні завдання передбачають перевірку знань з курсу «Організаційна психологія», що включає знання основних механізмів створення та функціонування організації, принципів підбору персоналу з урахуванням психологічних відмінностей та особистісних ресурсів, ефективних моделей управлінської поведінки. При оцінюванні беруться до уваги наступні критерії: правильність, повнота, глибина та усвідомленість відповіді, а також послідовність викладення відповіді, вміння формулювати та викладати думки, аргументувати свою позицію.

Критерії оцінювання теоретичних завдань

Оцінка за інституційною шкалою	Узагальнений критерій
Відмінно	Студент глибоко і у повному обсязі, грамотно, логічно і обґрунтовано відповів на поставлені теоретичні питання, вміло використовуючи понятійний апарат. При відповіді допустив дві-три несуттєві похибки.
Добре	Зміст питань розкрито повно, показано володіння понятійним апаратом і фаховою термінологією; виклад відповіді грамотний, але твердження не завжди обґрунтовані, у змісті і формі питань є окремі неточності, нечіткі формулювання тощо. Студент у відповіді допустив дві-три несуттєві помилки.
Задовільно	Зміст питань розкрито неповно. Виявлено знання основного програмного матеріалу в обсязі, необхідному для подальшого навчання та практичної діяльності за професією. Відповідь будується на рівні репродуктивного мислення, слабкі знання структури курсу, допускає неточності і суттєві помилки у відповіді.
Незадовільно	Зміст питань не розкрито. Виявлено розрізнені, безсистемні знання, допущені суттєві помилки у визначенні понять, перекручено їх зміст, виклад матеріалу хаотичний.

Оцінювання тестового завдання. Тестове завдання передбачає репродуктивне відтворення знань шляхом відбору правильної відповіді із запропонованих. Завдання не передбачають виходу за межі чітко окресленого кола завдань і допускають лише одну правильну відповідь. За кожну правильну відповідь нараховується один бал. Максимальна кількість балів за тестове завдання – 5 балів.

Відповідність кількості балів за тестове завдання оцінці за інституційною шкалою:

Сума балів за тестові завдання	0-2	3	4	5
Оцінка за інституційною шкалою	2	3	4	5

Оцінювання практичного завдання. Професійна спрямованість практичного завдання передбачає вміння творчо застосовувати набуті знання та навички, передбачати та вирішувати проблемні ситуації, які можуть зустрітись в майбутній професійній діяльності.

Критерії оцінювання практичного завдання

Оцінка за інституційною шкалою	Узагальнений критерій
Відмінно	Студент глибоко і у повному обсязі опанував зміст навчального матеріалу, легко в ньому орієнтується і вміло використовує понятійний апарат; уміє пов'язувати теорію з практикою, обгрунтовувати свої судження. Відмінна оцінка передбачає грамотний, логічний виклад відповіді (у письмовій формі), якісне зовнішнє оформлення роботи, вміє робити детальні та узагальнюючі висновки. У відповіді допустив дві-три несуттєві <i>похибки</i> .
Добре	Студент виявив повне засвоєння навчального матеріалу, володіє понятійним апаратом, орієнтується у вивченому матеріалі; виклад відповіді грамотний, але у змісті і формі відповіді можуть мати місце окремі неточності, нечіткі формулювання закономірностей тощо. Відповідь студента має будуватися на основі самостійного мислення. Студент у відповіді допустив дві-три <i>несуттєві помилки</i> .
Задовільно	Студент виявив знання основного програмного матеріалу в обсязі, необхідному для подальшого навчання та практичної діяльності за професією, справляється з виконанням практичних завдань, передбачених програмою. Як правило, відповідь студента будується на рівні репродуктивного мислення, студент має слабкі знання структури курсу, допускає неточності і <i>суттєві помилки</i> у відповіді. Разом з тим набув навичок, необхідних для виконання практичних завдань, які відповідають мінімальним критеріям оцінювання.
Незадовільно	Студент виявив розрізнені, безсистемні знання, не вміє виділяти головне і другорядне, допускається помилок у визначенні понять, перекручує їх зміст, хаотично і невпевнено викладає матеріал, не може використовувати знання при вирішенні практичних завдань. Як правило, оцінка «незадовільно» виставляється студенту, який не може продовжити навчання без додаткової роботи з вивчення дисципліни.

Підсумкова оцінка за семестр згідно з інституційною шкалою і шкалою ЄКТС встановлюється в автоматизованому режимі після внесення викладачем усіх оцінок до Електронного журналу. При цьому за інституційною шкалою ставиться відповідна оцінка, а за шкалою ЄКТС – буквене позначення оцінки, що відповідає набраній студентом кількості балів відповідно до таблиці співвідношення.

Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС

Оцінка ЄКТС	Інституційна інтервальна шкала балів	Інституційна оцінка, критерії оцінювання	
A	4,75 – 5,00	5	Відмінно – глибоке і повне опанування навчального матеріалу і виявлення відповідних умінь і навичок.
B	4,25 – 4,74	4	Добре – повне знання навчального матеріалу з кількома незначними помилками.
C	3,75 – 4,24	4	Добре – в загальному правильна відповідь з двома-трьома суттєвими помилками.
D	3,25 – 3,74	3	Задовільно – неповне опанування програмного матеріалу, але достатнє для практичної діяльності за професією.
E	3,00 – 3,24	3	Задовільно – неповне опанування програмного матеріалу, що задовольняє мінімальні критерії оцінювання.
FX	2,00 – 2,99	2	Незадовільно – безсистемність одержаних знань і неможливість продовжити навчання без додаткових знань з дисципліни.
F	0,00 – 1,99	2	Незадовільно – необхідна серйозна робота і повторне вивчення дисципліни.

Питання для підсумкового контролю з дисципліни

1. Предмет та задачі організаційної психології.
2. Історія становлення організаційної психології як галузі психології.
3. Теоретико-методологічні основи організаційної психології. Організаційна психологія в системі інших наук.
4. Особливості академічної та практичної організаційної психології.
5. Багатозначність поняття «організація». Організація як соціальна система.
6. Моделі організацій.
7. Концепція організації.
8. Типи організаційних структур.
9. Життєвий цикл організації
10. Рівні аналізу психологічних явищ в організації: індивід, група, організація
11. Управління та менеджмент. Керівник як суб'єкт управлінської діяльності.
12. Рівні організаційного керівництва.
13. Система основних управлінських функцій.
14. Стили керівництва.
15. Взаємодія керівника з організаційним психологом.
16. Функція прийняття рішень як системоутворююча в діяльності керівника. Прийняття рішень як процес.
17. Організаційний (нормативний, класичний) і психологічний (описовий, адміністративний) підходи до вивчення феномену.
18. Психологічні характеристики процесу прийняття управлінських рішень: форма, етапи, феноменологія, індивідуальні відмінності. Індивідуальні та групові рішення.
19. Форми участі групи в прийнятті рішень.
20. Психологічний супровід процесу прийняття управлінського рішення.
21. Феномен професійної компетентності. Поняття життєвих (ключових) компетентностей.
22. Структурні компоненти професійної компетентності.
23. Процес професійного становлення особистості.
24. Моделі професійного становлення особистості.
25. Психологічна структура мотивації. Співвідношення потреб людини та функцій організації.
26. Методики діагностики мотивації співробітників організації.
27. Організаційні фактори мотивації персоналу.
28. Вирішення завдань підвищення мотивації персоналу організаційним психологом.
29. Поняття організаційної культури. Структура і зміст організаційної культури. Національний аспект організаційної культури.
30. Організаційна культура й організаційна ефективність. Формування організаційної культури.
31. Діагностика організаційної культури як напрямку роботи організаційного психолога.
32. Поняття «психологічний клімат» та «організаційний клімат». Компоненти, фактори психологічного клімату в організації.
33. Психодіагностика клімату в організації.
34. Психологічні технології оптимізації організаційного клімату.
35. Профілактичні засоби з попередження погіршення клімату в організації.
36. Команда як дескриптивне, ідеологічне та метафоричне поняття. Ознаки і принципи командної роботи. Комплектування команди.
37. Використання психодіагностичних методів для оптимізації складу команди. Етапи створення команди.
38. Тренінг як дійовий інструмент створення команди. Можливості та обмеження командної роботи.
39. Конфлікти в організації як феномен. Типи конфліктів, причини, наслідки.
40. Організаційні та особистісні чинники конфліктів.
41. Особливості конфліктів в різних видах організацій. Специфіка конфліктної взаємодії в українських організаціях.
42. Адміністративні та психологічні методи управління конфліктами.
43. Роль діагностичної та експертної діяльності організаційних психологів.
44. Просвітницька діяльність організаційних психологів.
45. Прогнозування та профілактика як види діяльності організаційних психологів.
46. Особливості психоконсультативної діяльності організаційних психологів.
47. Особливості психокорекційної, та психотерапевтичної діяльності організаційних психологів.
48. Поняття про технологічний підхід в роботі організаційних психологів і сутність технологій. Різновиди психологічних технологій.
49. Поняття про інтерактивні техніки та їх роль у реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів. Організаційно-спрямовуючі інтерактивні техніки.
50. Змістовно-сміслові інтерактивні техніки.
51. Сутність та відмінні риси коучингу як засобу розвитку персоналу.
52. Функції коучингу в організації, його різновиди та моделі. Особливості використання коучингу в професійному розвитку персоналу.
53. Організаційний тренінг як ефективний метод навчання. Особливості використання тренінгу в організаціях.

54. Людина як суб'єкт професійної діяльності. Вплив професійної діяльності на психіку особистості. Зв'язок особистості і професіонала в індивідуальності.
55. Задоволеність діяльністю. Способи профілактики та шляхи подолання професійних деформацій.
56. Поняття «організаційний стрес». Типові стресори в організації. Детермінанти організаційного стресу.
57. Стресостійкість персоналу організації: зміст, компоненти, детермінанти.
58. Синдром професійного вигорання у персоналу організації.
59. Організаційні програми з профілактики стресу у персоналу організації.
60. Організаційні програми з подолання стресу у персоналу організації.

Рекомендована література

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко. – Київ : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Жуковська Л. Є. Теорія організацій : навч. посібник / Л. Є. Жуковська. – Одеса : ОНАЗ ім. О. С. Попова, 2011. – 148 с.
3. Організаційна поведінка : навч. посібник / укладач М. В. Матушкіна. – Старобільськ, 2016. – 200 с.
4. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студ. ВНЗ / за ред. Л. М. Карамушки. – Київ : ІНКОС, 2005. – 366 с.

Додаткова література

5. Аксененко Ю. А. Социология и психология управления / Ю. А. Аксененко [и др.]. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – 512 с.
6. Бороздина Г. В. Психология делового общения : учеб. пособие / Г. В. Бороздина. – М. : Инфра-М, 1999. – 224 с.
7. Вересов Н. Н. Психология управления : учеб. пособие / Н. Н. Вересов. – М. : МПСИ ; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2001. – 224 с.
8. Власова Н. М. Руководство по управлению людьми: инструменты власти и влияния / Н. М. Власова. – М. : Инфра-М, 2000. – 304 с.
9. Гончарук Н. Т. Управление керівним персоналом у сфері державної служби України / Н. Т. Гончарук. – Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2012. – 344 с.
10. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб. : Питер, 2000. – 464 с.
11. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління : навч. посібник / Т. В. Дуткевич. – Київ : Центр навч. літератури, 2005. – 456 с.
12. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. – СПб. : Питер, 2001. – 368 с.
13. Зайцев Г. Г. Управление персоналом : учеб. пособие / Г. Г. Зайцев. – СПб. : Северо-Запад, 2000. – 311 с.
14. Занковский А. Н. Организационная психология : учеб. пособ. для вузов по спец. «Организационная психология» / А. Н. Занковский. – М. : Флинта : МПСИ, 2000. – 648 с.
15. Кабаченко Т. С. Психология управления : учеб. пособие / Т. С. Кабаченко. – М. : Педагогическое общество России, 2000. – 384 с.
16. Карташова Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. – М. : Инфра-М, 2001. – 220 с.
17. Кочеткова А. И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование : учеб. пособие / А. И. Кочеткова. – М. : Дело, 2003. – 944 с.
18. Красовский Ю. Д. Организационное поведение : учеб. пособ. для вузов / Ю. Д. Красовский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити–Дана, 2003. – 511 с.
19. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие / Е. В. Маслов ; под ред. П. В. Шеметова. – М. : Инфра-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 2003. – 312 с.
20. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации / У. Мастенбрук. – М. : Инфра-М, 1996. – 256 с.
21. Парыгин Б. Д. Структура социально-психологического климата // Организационная психология: хрестоматия [психологический климат и организационная культура. Информационные процессы в организационно-управленческой деятельности. Парадигмы исследования и описания организаций. Организационное поведение, взаимодействие и развитие] / сост. Л. В. Винокуров, Л. В. Скрипюк. – СПб. : Питер, 2001. – С. 404-408.
22. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2000. – 531 с.
23. Саакян А. К. Управление персоналом в организации / А. К. Саакян [и др.]. – СПб. : Питер, 2002. – 176 с.
24. Савельева В. С. Організаційна поведінка : навч. посібник / В. С. Савельева. – Київ : Центр учбової літератури, 2012. – 240 с.
25. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2001. – 289 с.

