

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту

Кафедра психології та педагогіки

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан факультету здоров'я, психології, фізичної культури та спорту

Свєтл ПЛАВЛЮК

2022 р.

СИЛАБУС

Навчальна дисципліна Технології роботи організаційних психологів

Освітньо-наукова програма Психологія

Рівень вищої освіти третій (освітньо-науковий)

Загальна інформація

Позиція	Зміст інформації
Викладач(і)	Кулешова Олена Віталіївна
Профайл викладача	https://psy.khmnmu.edu.ua/kuleshova-olena-vitaliyivna/
E-mail викладача(ів)	kuleshovaO@khmnmu.edu.ua
Контактний телефон	+380679334980
Сторінка дисципліни в ІСУ	https://msn.khmnmu.edu.ua/course/view.php?id=7849
Навчальний рік	2022-2023
Консультації	Очні: згідно розкладу; он-лайн: за необхідністю та попередньою домовленістю

Характеристика дисципліни

Статус дисципліни	Форма навчання	Курс	Семестр	Загальний обсяг		Кількість годин						Курсовий проект	Курсова робота	Форма семестрового контролю	
				Кредити ЄКТС	Години	Аудиторні заняття				Індивідуальна робота Здобувача	Самостійна робота, в т.ч. ІРС			залік	іспит
						Разом	Лекції	Лабораторні роботи	Практичні заняття						
В	Д	1	2	4	120	54	18		36		66			+	

Анотація навчальної дисципліни

Дисципліна «Технології роботи організаційних психологів» сприяє формуванню у здобувачів теоретичних знань, практичних умінь і навичок вирішення професійних завдань в умовах організацій. 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 та технологіями психологічної роботи з керівництвом, персоналом організації на різних етапах розвитку дозволить здобувачам у майбутній професійній діяльності здійснювати ефективну допомогу клієнтам в організації. Дисципліна викладається для здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти 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).

Мета і завдання дисципліни

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

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту

Кафедра психології та педагогіки

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан факультету здоров'я, психології, фізичної культури та спорту

_____ Євген ПАВЛЮК
_____ листопада 2022 р.

СИЛАБУС

Навчальна дисципліна **Технології роботи організаційних психологів**

Освітньо-наукова програма **Психологія**

Рівень вищої освіти **третій (освітньо-науковий)**

Загальна інформація

Позиція	Зміст інформації
Викладач(і)	Кулешова Олена Віталіївна
Профайл викладача	https://psy.khmnmu.edu.ua/kuleshova-olena-vitaliyivna/
Е-mail викладача(ів)	kuleshovaO@khmnmu.edu.ua
Контактний телефон	+380679334980
Сторінка дисципліни в ІСУ	https://msn.khmnmu.edu.ua/course/view.php?id=7849
Навчальний рік	2022-2023
Консультації	Очні: згідно розкладу; он-лайн: за необхідністю та попередньою домовленістю

Характеристика дисципліни

Статус дисципліни	Форма навчання	Курс	Семестр	Загальний обсяг		Кількість годин						Курсовий проект	Курсова робота	Форма семестрового контролю	
				Кредити ЄКТС	Години	Аудиторні заняття				Індивідуальна робота Здобувача	Самостійна робота, в т.ч. ПРС			залік	іспит
						Разом	Лекції	Лабораторні роботи	Практичні заняття						
В	Д	1	2	4	120	54	18		36		66			+	

Анотація навчальної дисципліни

Дисципліна «Технології роботи організаційних психологів» сприяє формуванню у здобувачів 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 та технологіями психологічної роботи з керівництвом, персоналом організації на різних етапах розвитку дозволить здобувачам у майбутній професійній діяльності здійснювати ефективну допомогу клієнтам в організації. Дисципліна викладається для здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти 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).

Мета і завдання дисципліни

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

Завдання дисципліни. Формування загальних та спеціальних компетентностей щодо навичок міжособистісної взаємодії; здатності працювати в команді; здатності організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову); здатності здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну роботу відповідно до запиту; здатності дотримуватися норм професійної етики; здатності створити спільно з клієнтом можливості для безперервного навчання під час тренінгових занять та коучингу, що допомагатиме досягати значних акме-результатів у різних сферах життєдіяльності.

Очікувані результати навчання. Здобувач, 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 план дисципліни і календар його виконання.

№ теми	№ тижня	Тема лекції*	Тема практичного заняття*	Самостійна робота здобувачів		
				Зміст	Год.	Література
1	2	3	4	5	6	7
1.	1	Роль організаційної психології у забезпеченні ефективної діяльності організацій.	Теоретико-методологічні основи організаційної психології.	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою. Вибір теми презентації.	3	[1] с.11–32; [2] с. 5–17; [3] с. 25–54; [4] с. 3-5
	2		Історія становлення організаційної психології як галузі психології.	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	4	[1] с.11–32; [2] с. 18–25; [3] с.55-76; [4] с. 5-6
2.	3	Основні моделі психологічної служби для вирішення психологічних проблем в організаціях.	Моделі психологічної служби організацій.	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	3	[1] с. 37–46; [2] с. 33–48; [3] с. 112-127; [4] с. 5-6
	4		«Суспільна», «організаційна», «групова» та «особистісна» моделі психологічної служби.	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	4	[1] с. 37–46; [2] с. 33–48; [3] с. 112-127; [4] с. 5-6
3.	5	Основні види діяльності організаційних психологів.	Види діяльності організаційних психологів	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	3	[1] с. 47–57; [2] с. 48-56; [4] с. 11-13
	6		Особливості психокорекційної, та психотерапевтичної діяльності організаційних психологів.	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	4	[1] с. 47-57; [2] 67-75; [4] с. 11-13
4.	7	Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів.	Різновиди психологічних технологій.	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	3	[1] с. 60–77; [2] с. 25-33; [3] с. 75-93; [4] с. 14-18
	8		Психолого-організаційні технології як різновид психологічних технологій.	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою. Підготовка до тестового контролю матеріалу за темами 1-4.	4	[1] с. 60-77; [2] с. 33-47; [3] с. 75-93; [4] с. 14-18

№ теми	№ тижня	Тема лекції*	Тема практичного заняття*	Самостійна робота здобувачів		
				Зміст	Год.	Література
1	2	3	4	5	6	7
5.	9	Використання інтерактивних технік у процесі реалізації 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.	3	[1] с. 77-89; [2] с. 63-75; [4] с. 19-23
	10		Застосування рольових ігор та тренінгів для психологічної підготовки менеджерів і персоналу організацій.	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	4	[1] с.77-89; [2] с. 63-75; [4] с.19-23
6.	11	Технологія формування конкурентоздатної команди.	Командоутворення як організаційний феномен	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	3	[3] с.106-111; [4] с.23-26
	12		Тренінг як дійовий інструмент створення команди.	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	4	[3] с.106-111; [4] с.23-26
7.	13	Технологія розвитку професійно-управлінського самовизначення менеджерів	Вирішення завдань підвищення мотивації персоналу організаційним психологом.	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	4	[1] с.112-120 [2] с.115-122; [3] с. 150-165; [4] с.26-30
	14		Загальні принципи і методики вивчення особливостей професійно-управлінського самовизначення менеджерів.	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	4	[1] с.112-120 [2] с.115-122; [3] с. 150-165; [4] с.26-30
8.	15	Технологія профілактики та подолання комунікативних бар'єрів в організації.	Комунікативні бар'єри в організації, їх види та причини виникнення	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	4	[2] с.122-131; [3] с. 174-176; [4] с.30-33
	16		Тренінгова програма для профілактики та подолання комунікативних бар'єрів із організації (корекційно-розвивальний компонент технології).	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою.	4	[2] с.122-131; [3] с. 174-176; [4] с.30-33
9.	17	Технологія профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях.	Прояви синдрому «професійного вигорання» у менеджерів і персоналу організацій	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою. Підготовка до тестового контролю матеріалу за темами 5-9.	4	[1] с. 129-135; [2] с. 13-56; [3] с. 136-149
	18		Індивідуальна та групова програми для профілактики і подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях.	Опрацювання літератури, конспекту лекцій. Підготовка до практичного заняття за темою. Підготовка до захисту презентації.	4	[1] с. 129-135; [2] с. 13-56; [3] с. 136-149

Примітка: * Лекції проводяться раз на два тижні, практичні заняття - щотижня по дві години.

Політика дисципліни.

Організація освітнього процесу в Університеті відповідає вимогам положень про організаційне і навчально-методичне забезпечення освітнього процесу, освітній програмі та навчальному плану. Здобувач зобов'язаний відвідувати лекції і практичні заняття згідно з розкладом, не запізнюватися на заняття, практичні завдання виконувати відповідно до графіка. Пропущене практичне заняття здобувач зобов'язаний опрацювати самостійно у повному обсязі і відзвітувати перед викладачем не пізніше, ніж за тиждень до чергової атестації. До практичних занять здобувач має підготуватися за відповідною темою і проявляти активність. Набуті особою знання з дисципліни або її окремих розділів у неформальній освіті зараховуються відповідно до Положення про порядок визнання та перезарахування результатів навчання здобувачів вищої освіти у Хмельницькому національному університеті (<http://surl.li/codwt>), п.4. «Визнання і зарахування результатів навчання, набутих особою».

Виконуючи самостійну роботу з дисципліни, здобувач має дотримуватися політики доброчесності. У разі наявності плагіату він отримує незадовільну оцінку і має виконати завдання за новою темою.

Критерії оцінювання результатів навчання

Оцінювання академічних досягнень здобувача 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 здобувачів денної форми навчання складається з таких елементів: усне опитування, тестовий контроль, захист презентації.

Для практичних занять встановлюється обов'язковий мінімум оцінок, які має отримати здобувач впродовж семестру, щоб виконати програму дисципліни. Засвоєння здобувачем 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 здобувачів денної форми навчання за ваговими коефіцієнтами:

Аудиторна робота		Самостійна робота здобувача (презентація)	Семестровий контроль (залік)
Практичні заняття			За рейтингом
Обговорення теоретичного матеріалу (УО)	Тестовий контроль (ТК)		
Т1-4	Т5-9	Т1-4	Т5-9
ВК :	0,4	0,4	0,2
			0

Умовні позначення: ВК – ваговий коефіцієнт; Т – тема лекції

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

Критерії оцінювання результатів навчання.

Обговорення теоретичного матеріалу (усне опитування)

Оцінка за інституційною шкалою	Узагальнений критерій оцінювання
<i>Відмінно</i>	Здобувач глибоко і у повному обсязі опанував зміст навчального матеріалу, легко в ньому орієнтується і вміло використовує понятійний апарат; вміє 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. Здобувач не вагається при видозміні запитання, вміє робити детальні та узагальнюючі висновки. При відповіді допустив дві-три несуттєві <i>похибки</i> .
<i>Добре</i>	Здобувач 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 здобувача має будуватися на основі самостійного мислення. Здобувач у відповіді допустив дві-три <i>несуттєві помилки</i> .
<i>Задовільно</i>	Здобувач 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 здобувача будується на рівні репродуктивного мислення, здобувач 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.
<i>Незадовільно</i>	Здобувач 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 здобувачу, який не може продовжити навчання без додаткової роботи з вивчення дисципліни.

Тестовий контроль

Тестування відбувається у Модульному середовищі для навчання ХНУ. Здобувач може пройти тест письмово за умови здачі заборгованості або відсутності технічних можливостей для комп'ютеризованого проходження тесту. На тестування відводиться 15 хвилин. Правильні відповіді здобувач записує у талоні відповідей. Кожний тематичний тестовий контроль містить 10 завдань. Вірна відповідь за кожне завдання оцінюється в один бал. Оцінювання здійснюється за інституційною шкалою. Відповідність набраних балів за тестове завдання оцінці, що виставляється здобувачу, наведена у таблиці.

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

Якщо здобувач отримав негативну оцінку, то він має перездати її в установленому порядку, але обов'язково до терміну наступного контролю. У випадку, коли здобувач 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
<i>Відмінно</i>	В основі презентації ключові положення, які повністю розкривають тему; містять наукову, змістовну інформацію; мають чітку, логічно вибудовану структуру; правильно оформленні 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.
<i>Добре</i>	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

Оцінка за інституційною шкалою	Узагальнений критерій оцінювання
	інформації, не зовсім доречна графіка оформлення; дизайн не суперечить загальному змісту проекту.
<i>Задовільно</i>	Презентація має в основі декілька ключових положень, однак вони перевантажені 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.
<i>Незадовільно</i>	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.

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

Співвідношення вітчизняної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС

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

Питання для самоконтролю результатів навчання

- Предмет та задачі організаційної психології.
- Історія становлення організаційної психології як галузі психології.
- Теоретико-методологічні основи організаційної психології. Організаційна психологія в системі інших наук.
- Особливості академічної та практичної організаційної психології.
- Багатозначність поняття «організація». Організація як соціальна система.
- Моделі організацій.
- Концепція організації.
- Типи організаційних структур.
- Життєвий цикл організацій
- Рівні аналізу психологічних явищ в організації: індивід, група, організація
- Управління та менеджмент. Керівник як суб'єкт управлінської діяльності.
- Рівні організаційного керівництва.
- Система основних управлінських функцій.
- Стилі керівництва.
- Взаємодія керівника з організаційним психологом.
- Функція прийняття рішень як системоутворююча в діяльності керівника. Прийняття рішень як процес.
- Організаційний (нормативний, класичний) і психологічний (описовий, адміністративний) підходи до вивчення феномену.
- Психологічні характеристики процесу прийняття управлінських рішень: форма, етапи, феноменологія, індивідуальні відмінності. Індивідуальні та групові рішення.
- 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 напрямок 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:

- 1 Жуковська Л. Є. Теорія організацій: навч. посібник. Одеса: ОНАЗ ім. О. С. Попова, 2011. 148 с.
- 2 Організаційна поведінка: навч. посібник / укладач М. В. Матушкіна. Старобільськ, 2016. 200 с.
- 3 Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студ. ВНЗ / за ред. Л. М. Карамушки. Київ: ІНКОС, 2005. 366 с.
- 4 Організаційна психологія: метод. вказівки до виконання лаборат. робіт / укл. Л. Я. Малімон. Луцьк: ВНУ імені Лесі Українки, 2020. 42 с.

Додаткова:

- 5 Байкарова О. О. Інформаційні технології – засіб оптимізації діяльності підприємств. Комп'ютерно-інтегровані технології: освіта, наука, виробництво. 2013. № 11. С. 177-182.
- 6 Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.

- 7 Беженар Г. Д. Психолого-педагогічні умови розвитку професіональної компетентності сучасного керівника. Проблеми екстремальної та кризової психології: зб. наук. праць. / гол. ред. Л. А. Перелигіна. Харків: УЦЗУ, 2007. Вип. 3. Ч. 1. С. 68-76.
- 8 Довбенко В. І. Потенціал і розвиток підприємства: навч. посіб. Львів: НУ «Львівська політехніка», 2010. 232 с.
- 9 Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посіб. Київ: Центр навч. літератури, 2005. 456 с.
- 10 Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. Київ: Либідь, 2004. 466 с.
- 11 Лозниця В. С. Психологія менеджменту: теорія і практика: навч. посіб. Київ: ЕксОб, 2001. 512 с.
- 12 Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посібник. Київ: Міленіум, 2003. 344 с.
- 13 Карпіляньський Д. А., Назаренко В. О. Проблема менеджменту у сфері управління людськими ресурсами. *Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського*: зб. наук. праць. Одеса, ПДПУ імені К.Д. Ушинського, 2009. № 1–2. С.144-154.
- 14 Кізян С. М. Вступ до фаху. Менеджер і команда: теоретичні та практичні аспекти: навч. посіб. Київ: Вид. дім «Слово», 2014. 168 с.
- 15 Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Кондор, 2013. 453 с.
- 16 Молчанова А. О. Організаційна поведінка: навч. посіб. Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2015. 176 с.
- 17 Недашківський Д.П. Оцінка персоналу на підприємстві. *Сучасні технології менеджменту, інформаційне, фінансове та облікове забезпечення розвитку економіки в умовах євроінтеграції*: зб. тез доп. Всеукр. наук.-практ. інтер.-конф. (Черкаси, 16-17 квіт. 2020). Черкаси: СУЕІМ, 2020. С. 273-274.
- 18 Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: посібник. Київ: Академвидав, 2003. 568 с.
- 19 Хміль Ф. І. Управління персоналом: підручн. для студ. вищ. навч. закладів. Київ: Академвидав, 2006. 448 с.
- 20 Цуруль О. А. Менеджмент у державних організаціях: навч. посіб. / Київський нац. економ. ун-т. Київ: КНЕУ, 2002. 142 с.