Міністерство освіти і науки України

Мукачівський державний університет

Кафедра психології

ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Методичні вказівки

для виконання практичних занять та самостійної роботи

для студентів денної форми навчання спеціальності 053 «Психологія»

Мукачево

МДУ 2016

УДК 159.9:658
ББК 88.56я73

Розглянуто та рекомендовано до друку науково-методичною радою Мукачівського державного університету протокол № 3 від 10 листопада 2016 р.
Розглянуто та схвалено на засіданні кафедри психології протокол № 2 від 13.09.2016 р.

Укладач:

Березовська Л.І. – к. психол. н., доцент кафедри психології

Рецензент:

Іванова В.В. – к. психол. н., доцент к теорії та методики дошкільної освіти

Психологія організацій та управління персоналом : методичні вказівки для виконання практичних занять та самостійної роботи з дисципліни для студентів денної форми навчання спеціальності 053 «Психологія» / укладач Березовська Л.І. – Мукачево : МДУ, 2016. - 32 с.

Методичні вказівки призначені для підготовки студентів спеціальності «Психологія» до практичних занять та самостійної роботи з дисципліни. Представлено запитання для опрацювання, завдання для дискусій та практичного опрацювання. Для перевірки засвоєних знань представлено тестові завдання.

© МДУ, 2016

ПЕРЕДМОВА

Соціальні-економічні зміни в сучасному суспільстві зумовлюють підвищений інтерес до психологічних закономірностей формування повноцінної, творчої особистості, що задіяна в різних міжособистісних, суспільних стосунках в різних сферах взаємодії, доя яких належить організація. Психологічна наука нагромадила величезний науковий матеріал та практичні засоби у сфері психологічної допомоги людині, що взаємодію з організацією.

Навчальна дисципліна «Психологія організацій та управління персоналом» викладається для студентів І курсу гуманітарного факультету спеціальності «Психологія» ступеню «Магістр» та освітньокваліфікаційного рівня «Спеціаліст». Курс передбачає оволодіння теоретичними знаннями в області психології організацій та управління персоналом; володіння психологічною теорією і практикою організаційного аналізу; формування системи знань і розвиток здібностей, що дасть змогу в ході управління організаціями провадити управлінську, організаційну, методичну, діагностичну, інноваційну діяльність, спрямовану на розвиток і ефективне використання кадрового потенціалу.

Зміст курсу передбачає наступні теми для вивчення: методологічні аспекти психології організацій та управління персоналом; соціально-психологічні аспекти управлінням персоналом: лідерство та керівництво в організації, особистість підлеглого; організаційна та корпоративна культура, соціально-психологічні особливості організаційних комунікацій, соціально-психологічний клімат та конфлікти в організаціях; людина і організація: адаптація, абсентеїзм, плинність кадрів і відданість організації, мотивація, задоволеність роботою та стимулювання персоналу; здоров'я, безпека та благополуччя працівника; психологічна служба організації: діагностична, корекційно-розвивальна, консультативна робота організаційних психологів.

Викладання дисципліни здійснюється шляхом читання лекцій, проведення практичних занять, індивідуальної роботи, а також самостійної підготовки студентів.

Завершується викладання дисципліни для студентів заліком.

В результаті навчання за курсом студенти повинні:

знати:

- предметне поле і основні методологічні принципи психології організацій та управління персоналом;
- сучасні теоретичні моделі, прийняті в психології організацій та управління персоналом;
- основні закономірності психологічного супроводу становлення і росту організації; зміст і механізмі організаційного розвитку.

вміти:

- аналізувати і систематизувати наукові дослідження в області психології організацій та управління персоналом;
- адекватно використовувати понятійний апарат; орієнтуватися у застосуванні діагностичного інструментарію, прийнятого в психології організацій та управління персоналом;
- здійснювати вибір методів для психологічного забезпечення функціонування організаційних структур і відповідного супроводу процесу організаційного розвитку та управління персоналом.

СТРУКТУРА ЗАЛІКОВИХ КРЕДИТІВ ДИСЦИПЛІНИ
«Психологія організацій та управління персоналом»

Назви змістових модулів і тем	Усього	Лекції	Практичні	СРС
Тема 1. Методологічні аспекти психології організацій та управління персоналом.	9	2	1	6
Тема 2. Соціально-психологічні аспекти управлінням персоналом: лідерство та керівництво в організації, особистість підлеглого.	9	2	1	6
Тема 3. Організаційна та корпоративна культура.	10	2	2	6
Тема 4. Соціально-психологічні особливості організаційних комунікацій, соціально-психологічний клімат та конфлікти в організаціях.	10	2	2	6
Тема 5. Людина і організація: адаптація, абсентеїзм, плинність кадрів і відданість організації, мотивація, задоволеність роботою та стимулювання персоналу.	10	2	2	6
Тема 6. Здоров'я, безпека та благополуччя працівника.	10	2	2	6
Тема 7. Психологічна служба організації: діагностична, корекційно-розвивальна робота організаційних психологів.	10	2	2	6
Тема 8. Психологічна служба організації: консультативна робота організаційних психологів.	12	2	1	6
Контрольна робота	13	-	1	12
Усього годин	90	16	14	60

Семінарське заняття - це форма навчального заняття, на якій викладач організовує дискусію навколо попередньо визначених тем, до яких студенти готують тези виступів на підставі індивідуально виконаних завдань (рефератів). Воно проводиться в аудиторії або в навчальному кабінеті з однією академічною групою.

Семінарське заняття - одна з найважливіших і конструктивних форм навчального процесу. На семінарі студенти перевіряють, поглиблюють та закріплюють знання з курсу, аналізують практику. Оволодівають основами процесів. Семінарське заняття складається з трьох основних етапів:

1) підготовка до семінару;

2) проведення семінару;

3) робота зі студентами після семінарського заняття.

Різновиди семінарських занять

Семінарські заняття з теоретичних дисциплін:

- семінар;
- колоквіум - залік з окремих тем або розділів;
- практично - семінарські заняття;
-практикум.

1. Семінарське заняття з теоретичної дисципліни виконує такі функції:

- поглиблення та деталізація матеріалу, який вивчався на лекції чи самостійно;
- контроль викладача за знаннями групи та з'ясування рівня навчальної діяльності студента (особливий вид семінару - колоквіум, тобто семінар-залік з окремих тем чи розділів).

Особливості семінарського заняття:

- студентові попередньо пропонуються запитання з теми, перелік самостійних завдань (мікрореферати, проблемні ситуації, методичні розробки або їх фрагменти, конспектування літератури тощо);
- студенти, як правило, відповідають за бажанням, а в разі непідготовленості всієї групи - дається змога попрацювати 10-15 хв. з конспектом або літературою.

Хід семінару та його структура:

Вступ: мотивація навчання, активізація опорних знань.

Оголошення теми і мети, порядку проведення.

Поступовий розгляд намічених питань у вигляді виступів, обговорення, рецензій, відповідей, доповнень до них.

Підведення викладачем або сильним студентом загального підсумку заняття.

Видача завдання, мотивація навчальної діяльності на майбутні заняття.

2. Семінарсько-практичне заняття (близьке до комбінованого заняття) виконує три функції:

- поглиблювальну;
- контрольну;
- методико-практичну.

Будується це заняття як і семінар, але має практичну частину, яка здебільшого містить виконання конкретного завдання (рольова гра, розв'язання проблемних ситуацій, практичні розрахунки тощо). Ці види діяльності є підтвердженням теоретичної роботи над матеріалом, переростанням знань в уміння, які визначені в робочій програмі відповідної дисципліни.

3. Практикум - практичний різновид семінару (лабораторної роботи), де формуються:

- навички розумового і практичного характеру;
- вміння проводити досліди, робити точні розрахунки, обчислення та креслення до них;
- проведення спостережень.

Підготовка до семінарського заняття починається з визначення кафедрою тем семінарських занять на весь курс. Ці теми скоординуються з темами лекцій, співбесід та темами, що повинні самостійно опрацьовуватися студентами і входять до робочої програми

курсу. На семінарських заняттях робиться акцент на основних проблемах навчального курсу. На семінарському занятті необхідно забезпечити безперервну роботу студентів, яка повинна виражатися:

1) у виступах студентів без повторів попередньо сказаного;

2) у запитаннях до слухачів;

3) у репліках по суті і т. д.

У кінці семінару викладач виступає з висновком, у якому оцінює роботу студентів у ході заняття, характеризує реферати і ставить за них оцінки, а також оцінює виступи студентів. Потім викладач зупиняється на всіх питаннях, в яких: були висловлені неточні чи правильні положення, на недостатньо висвітлених, або роз'яснює дискусійні питання, дає завдання і поради щодо подальшого вивчення недостатньо засвоєних питань, розкриває основні перспективи наукової розробки проблем, що обговорювались.

На кожному семінарському занятті викладач оцінює підготовлені студентами реферати, їх виступи, активність у дискусії, вміння формулювати та відстоювати свою позицію тощо. Оцінки, одержані студентом на семінарах, враховуються при виставленні підсумкової оцінки з даної дисципліни. Викладач в обов'язковому порядку проводить індивідуальні бесіди зі студентами, які пропустили семінарське заняття, перевіряє знання матеріалу з тем, які закріплювалися на семінарі.

В процесі вивчення курсу арт-терапії використовуються як традиційні, так і нетрадиційні семінарські занняття (проблемні з використанням групової дискусії, семінар – тренінг та ін.).

МОДУЛЬ 1.

Тема 1.
Методологічні аспекти психології організацій та управління персоналом. Соціально-психологічні аспекти управлінням персоналом: лідерство та керівництво в організації, особистість підлеглого.

1. Психологічні проблеми управління організаціями: зарубіжний та вітчизняний досвід. Зарубіжна організаційна психологія: американська класична школа (теорії Ф.У. Тейлора, Г. Емерсона), американська соціально-психологічна школа (теорії Е. Мейо, Д. Мак-Грегора, Ф. Херцберга), японська школа.
2. Поняття організації, її соціально-економічні та соціально-психологічні функції.
3. Роль менеджерів у забезпеченні ефективного управління організації.
4. Теорії лідерства (керівництва). Поведінкові теорії: стиль керівництва. Традиційні (нормативні) підходи: теорія К. Левіна, двомірна теорія Університету Огайо, «управлінська решітка» Р. Блейка и Дж. Мутон. Ситуаційні підходи до ефективного лідерства: ймовірнісна модель ефективності керівництва Ф. Фідлера, теорія життєвого циклу П. Херсі і К. Бланшара, нормативна модель В. Врума і Ф. Йеттона.
5. Нові підходи до лідерства: теорія атрибутивного лідерства, харизматичне і трансформаційне лідерство.
6. Методика оцінки кар'єрних орієнтацій Е. Шейна.
7. Ділова кар'єра керівника: планування та реалізація.

Основні поняття.

Організація, американська класична школа організаційної психології, американська соціально-психологічна школа організаційної психології, японська школа організаційної психології, менеджери, теорії лідерства, поведінкові теорії, традиційні підходи до лідерства, ситуаційні підходи до лідерства, атрибутивне лідерство, харизматичне і трансформаційне лідерство, кар'єрні орієнтації, ділова кар'єра керівника.

Питання для контролю:

1. Проаналізуйте відмінності зарубіжного та вітчизняного досвіду управління організаціями.
2. Охарактеризуйте американську класичну школу організаційної психології (теорії Ф.У. Тейлора, Г. Емерсона).
3. Охарактеризуйте американську соціально-психологічну школу організаційної психології (теорії Е. Мейо, Д. Мак-Грегора, Ф. Херцберга). 4.

Охарактеризуйте японську школу організаційної психології.

3. Розкрийте роль менеджерів у забезпеченні ефективного управління організації.
4. Теорії лідерства (керівництва). Поведінкові теорії: стиль керівництва. Традиційні (нормативні) підходи: теорія К. Левіна, двомірна теорія Університету Огайо, «управлінська решітка» Р. Блейка и Дж. Мутон. Ситуаційні підходи до ефективного лідерства: ймовірнісна модель ефективності керівництва Ф. Фідлера, теорія життєвого циклу П. Херсі і К. Бланшара, нормативна модель В. Врума і Ф. Йеттона.
5. Нові підходи до лідерства: теорія атрибутивного лідерства, харизматичне і трансформаційне лідерство.
6. Методика оцінки кар'єрних орієнтацій Е. Шейна.
7. Ділова кар'єра керівника: планування та реалізація.

Практична частина.

1. Співвіднесіть традиційні (нормативні) підходи до теорій лідерства (теорія К. Левіна, двомірна теорія Університету Огайо, «управлінська решітка» Р. Блейка и Дж. Мутон) та ситуаційні підходи до ефективного лідерства (ймовірнісна модель ефективності керівництва Ф. Фідлера, теорія життєвого циклу П. Херсі і К. Бланшара, нормативна модель В. Врума і Ф. Йеттона).
2. Визначте нові підходи до лідерства: теорія атрибутивного лідерства, харизматичне і трансформаційне лідерство.
3. Представте результати проведених досліджень за методикою оцінки кар'єрних орієнтацій Е. Шейна.
4. Сплануйте ділову кар'єру керівника.

Теми доповідей і рефератів:

1. Науковий менеджмент Ф.У. Тейлора як джерело виникнення організаційній психології.
2. Історія розвитку індустріальної психології.
3. Психологічні проблеми управління організаціями: зарубіжний та вітчизняний досвід.
4. Нові підходи до лідерства: теорія атрибутивного лідерства, харизматичне і трансформаційне лідерство.
5. Чинники впливу на прийняття управлінських рішень в організації.

Література.

1. Березовська Л.І. Кар'єра особистості: теоретичні аспекти дослідження. / Л.І. Березовська, А.А. Тангел. // Науковий вісник Мукачівського державного університету. – 2015. – №18 (13). – С.31 – 38.
2. Березовська Л.І. Психологічні особливості кар'єри особистості. / Л.І. Березовська, А.А. Тангел // Вісник Національного університету оборони України : Збірник наукових праць. – Київ : НУОУ, 2015. – №1(44). – С.212 – 217.
3. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. - К. : Скиф, 2012. - 272 с.
4. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : учебник для вузов. СПб., 2001.

5. Занковский А.Н. Организационная психология : учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002.
6. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / В.С.Лозниця. - Екс Об, 2000
7. Рульєв В.А. Управління персоналом: Навч. посіб. / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: КОНДОР, 2012. – 324 с.
8. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. - К.: Фірма «ІНКОС», 2005. - 366 с.

На даному семінарському занятті доцільно за допомогою усних відповідей та виконання тестів перевірити рівень засвоєних теоретичних знань. Практичні завдання доцільно виконувати у вигляді дискусії. Для організації дискусії студенти представляють підготовлений матеріал щодо співвіднесення традиційних (нормативних) підходів до теорій лідерства (теорія К. Левіна, двомірна теорія Університету Огайо, «управлінська решітка» Р. Блейка и Дж. Мутон) та ситуаційних підходів до ефективного лідерства (ймовірнісна модель ефективності керівництва Ф. Фідлера, теорія життєвого циклу П. Херсі і К. Бланшара, нормативна модель В. Врума і Ф. Йеттона); визначення нових підходів до лідерства (теорія атрибутивного лідерства, харизматичне і трансформаційне лідерство). З метою закріплення знань запропоновано на основі проведеного дослідження за методикою оцінки кар'єрних орієнтацій Е. Шейна спланувати ділову кар'єру керівника.

Тестові завдання:
1. Що не є істотними характеристиками організації:
1) перетворення ресурсів для досягнення результатів;
2) залежність від зовнішнього середовища,
3) залежність від внутрішніх процесів,
4) горизонтальний і вертикальний розподіл праці.
Відповідь: 3.

2. Що не є функціями організації:
1) соціально-економічні,
2) соціально-психологічні,
3) економічно-психологічні.
Відповідь: 3.

3. До основних ресурсів, які використовують організації, відносять:
1) людські ресурси,
2) технології,
3) реклама,
4) гроші.
Відповідь: 1, 2.

4. Управління персоналом – це: _____

5. Основними цілями управління персоналом є _____.

Тема 2.
Організаційна та корпоративна культура.

1. Особливості української корпоративної культури.
2. Американські корпоративні культури.

3. Японська корпоративна культура.
4. Підходи до діагностики організаційної культури.
5. Методика діагностики організаційної культури Г. Хофштеде.
6. Вивчення зовнішніх чинників, технологій, архітектури, зразків поведінки.
7. Дослідження прихильності персоналу організації за допомогою опитувальника OCS (Allen, Meyer).

Пояснити основні поняття.
Українська корпоративна культура, американська корпоративна культура, японська корпоративна культура, організаційна культура, зовнішні чинники, технології, архітектура, зразки поведінки організаційної культури, персонал організації.

Питання для контролю:
1. Охарактеризувати особливості української корпоративної культури.
2. Представити підходи до діагностики організаційної культури.
3. Охарактеризувати зовнішні чинники, технології, архітектуру, зразки поведінки, що впливають на організаційну культуру.

Проблемно-творчі запитання і завдання:
1. Порівняти американські корпоративні культури та японську корпоративну культуру.
2. Представити та порівняти результати дослідження організаційної культури за методикою діагностики організаційної культури Г. Хофштеде.

Практичне завдання.
1. Дослідити прихильність персоналу організації за опитувальником OCS (Allen, Meyer).

Теми доповідей і рефератів:
1. Особливості української корпоративної культури.
2. Американські корпоративні культури.
3. Японська корпоративна культура.

Література:
1. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. - К. : Скиф, 2012. - 272 с.
2. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О.В.Данчева, Швалб Ю.М. - Лібра, 1998 – 270 с.
3. Занковский А.Н. Организационная психология : учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002.
4. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / В.С.Лозниця. - Екс Об, 2000
5. Рульєв В.А. Управління персоналом: Навч. посіб. / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: КОНДОР, 2012. – 324 с.
6. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. - К.: Фірма «ІНКОС», 2005. - 366 с.
7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

На даному семінарському занятті студенти за допомогою усних відповідей та виконання тестів перевіряють рівень засвоєних теоретичних знань. Проблемно-творчі та завдання доцільно виконувати у вигляді міні-дискусії. Для організації дискусії студенти представляють підготовлений матеріал щодо співвідношення характеристик американських корпоративних культур та японської корпоративної культури та результати дослідження за методикою діагностики організаційної культури

Г. Хофштеде. Мета дискусії — виявити відмінності в розумінні питання і в товариській суперечці встановити істину, прийти до спільної думки. Дискусії можуть бути вільними та керованими. Дискусія є доцільною й ефективною тоді, коли вона виникає на базі знань учасників з теми, яка розглядається.

Завдання дискусії:
1. Поглиблювати знання слухачів з теми, яка розглядається.
2. Виявляти заплутані питання.
3. Розвивати вміння учасників аргументовано обстоювати свою думку, уміння уважно та зважено вислуховувати думки опонентів.
4. Формувати й розвивати культуру обговорення спірних питань.

Важливим є дотримання правил проведення дискусій. Підсумовуючи заняття, проведене методом дискусії, викладач:
1. Ще раз наголошує на важливості мети заняття, поставленої перед студентами.
2. Виконує загальну оцінку роботи груп та їхніх лідерів.
3. Оцінює загальну дискусію, називаючи найактивніших учасників, що зробили важливий внесок у розв'язання проблеми.
4. Виставляє оцінки найактивнішим студентам.

Тестові завдання:
1. Культура, яка об'єднує людей не для вирішення якихось завдань, а для того, щоб вони могли домагатися власних цілей є:
1) культурою влади,
2) рольовою культурою,
3) культурою особистості.
Відповідь: 3

2. Вивчення цінностей та вірувань, що розділяються членами організації, у відповідності до того наскільки ці цінності відображаються у символіці та мові за Е. Шейн здійснюється на рівні організаційної культури:
1) поверховому;
2) внутрішньому;
3) глибинному.
Відповідь: 2

3. Культура, яка характеризується суворим функціональним розподілом ролей і спеціалізацією учасників є:
1) культурою влади,
2) рольовою культурою,
3) культурою особистості.
Відповідь: 2

4. Культура, в якій особливу роль відіграє лідер, його особисті якості і здібності є:
1) культурою влади,
2) рольовою культурою,
3) культурою особистості.
Відповідь: 1

5. Типологія організаційних культур заснована на іменах олімпійських богів:
1) С. Хондом,
2) Р. Льюїсом,
3) В. Оучі,

4) С. Іошімуром.
Відповідь: 1

6. Корпоративна культура включає:
1) ієрархію цінностей,
2) сукупність засобів реалізації цінностей,
3) психологічні характеристики працівників,
4) гасла організації.
Відповідь: 1, 2.

7. Сила організаційної культури визначається моментами:
1) глибиною її проникнення в організаційні відносини,
2) психологічними особливостями персоналу,
3) ясністю проголошуваних пріоритетів,
4) широтою розповсюдження і ступенем охоплення членів організації.
Відповідь: 1, 3, 4.

8. Типологія організаційних культур заснована на критерії ставлення до часу запропонована:
1) С. Хондом,
2) Р. Льюїсом,
3) В. Оучі,
4) С. Іошімуром.
Відповідь: 2

9. С. Хондом і Р. Льюїсом виділено типи організаційної культури:
1) ієрархічну (бюрократичну), ринкову, кланову, адхократичну;
2) моноактивну, поліактивну, реактивну;
3) культуру торгівлі, спекулятивну, адміністративну та інвестиційну культури
Відповідь: 3.

10. Сукупність норм, правил, звичаїв та традицій, що розділяються і приймаються працівниками організації є:
1) корпоративною культурою;
2) організаційною культурою;
3) культурою міжособистісної взаємодії.
Відповідь: 2

11. Типологія організаційних культур заснована на основі конкуруючих цінностей:
1) С. Хондом,
2) Р. Льюїсом,
3) В. Оучі,
4) С. Іошімуром.
Відповідь: 3.

12. Культура торгівлі, спекулятивна, адміністративна та інвестиційна культури – типи організаційних культур за:
1) С. Хондом і Р. Льюїсом;
2) І. Ділом і А. Кеннеді;
3) В. Оучі і С. Іошімуром.
Відповідь: 1

13. Ієрархічну (бюрократичну), ринкову, кланову, адхократичну організаційні культури виділено:
1) С. Хондом,
2) Р. Льюїсом,
3) В. Оучі,
4) С. Іошімуром.
Відповідь: 3.
14. С. Хондом виділено типи організаційної культури:
1) ієрархічну (бюрократичну), ринкову, кланову, адхократичну;
2) моноактивну, поліактивну, реактивну;
3) особистої влади (Зевса), рольову культуру (культуру Аполлона), культуру Афіни, культурк особистості (Діоніса).
Відповідь: 3.

15. Параметри: світогляд, відношення до природи і долі, форми поведінки, характер соціальних відносин покладено у типологію організаційної культури:
1) С. Хондом,
2) Р. Льюїсом,
3) В. Оучі,
4) С. Іошімуром.
Відповідь: 4

16. Р. Льюїсом виділено типи організаційної культури:
1) ієрархічну (бюрократичну), ринкову, кланову, адхократичну;
2) моноактивну, поліактивну, реактивну;
3) особистої влади (Зевса), рольову культуру (культуру Аполлона), культуру Афіни, культурк особистості (Діоніса).
Відповідь: 2

17. Моноактивну, поліактивну, реактивну організаційні культури виділено:
1) С. Хондом,
2) Р. Льюїсом,
3) В. Оучі,
4) С. Іошімуром.
Відповідь: 2

18. В. Оучі виділено типи організаційної культури:
1) ієрархічну (бюрократичну), ринкову, кланову, адхократичну;
2) моноактивну, поліактивну, реактивну;
3) особистої влади (Зевса), рольову культуру (культуру Аполлона), культуру Афіни, культурк особистості (Діоніса).
Відповідь: 1

Тема 3.
Соціально-психологічні особливості організаційних комунікацій, соціально-психологічний клімат та конфлікти в організаціях.

1. Чинники соціально-психологічного клімату в організаціях.
2. Удосконалення міжособистісного спілкування та інформаційного обміну в організації.
3. Регулювання інформаційних потоків.

4. Системи зворотного зв’язку в управлінському процесі: стендовий друк, радіо, інформаційні бюлетені, внутрішньо фірмова газета і відео програми, системи збору пропозицій. Розвиток неформального спілкування в організації.
5. Психологічна діагностика конфліктів в організаціях.
6. Тренінги переборення конфліктів.

Питання для контролю:

Соціально-психологічний клімат, міжособистісне спілкування, інформаційний обмін, інформаційні потоки, зворотній зв’язок, стендовий друк, радіо, інформаційні бюлетені, внутрішньо фірмова газета і відео програми, системи збору пропозицій, конфлікт, тренінг.

Проблемно-творчі запитання і завдання:

1. Охарактеризуйте чинники соціально-психологічного клімату в організаціях.
2. Представте засоби удосконалення міжособистісного спілкування та інформаційного обміну в організації.
3. Як можна якісно здійснювати регулювання інформаційних потоків в організації різних форм власності?
4. Охарактеризуйте систему зворотного зв’язку в управлінському процесі: стендовий друк, радіо, інформаційні бюлетені, внутрішньо фірмова газета і відео програми, системи збору пропозицій. Розвиток неформального спілкування в організації.

Практичні завдання.

1. Підібрати методики діагностика конфліктів в організаціях та здійснити за 2 дослідження прояву конфліктів в організаціях.
2. Скласти тренінг переборення конфліктів в організації.

Теми доповідей і рефератів:

1. Удосконалення міжособистісного спілкування та інформаційного обміну в організації.
2. Розвиток неформального спілкування в організації.
3. Профілактика комунікативних бар’єрів в організації.
4. Роль тренінгів у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату.

Література:

1. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. - К. : Скиф, 2012. - 272 с.
2. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О.В.Данчева, Швалб Ю.М. - Лібра, 1998 – 270 с.
3. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. - Изд. 3-е. - Ростов н/Д : Феникс, 2010. - 638 с.
4. Липатов С.А. Личность и организация // Социальная психология в современном мире: Учеб. пособие для вузов / Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова. М., 2002. – С. 115-131.
5. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / В.С.Лозниця. - Екс Об, 2000
6. Рульєв В.А. Управління персоналом: Навч. посіб. / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: КОНДОР, 2012. – 324 с.
7. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. - К.: Фірма «ІНКОС», 2005. - 366 с.

На даному семінарському занятті студенти через усні відповіді перевіряють рівень засвоєних теоретичних знань. Проблемно-творчі запитання і завдання доцільно виконувати у формі усного представлення інформації. З метою апробації закріплених знань підібрати методики діагностика конфліктів в організаціях, здійснити дослідження прояву конфліктів в організаціях, а також скласти тренінг переборення конфліктів в організації.

Тестові завдання.

1. Для менеджера доступними е наступні типи комунікації:
1) формальні,
2) групові,
3) неформальні,
4) індивідуальні.
Відповідь: 1, 3.

2. До групи причин виникнення та розвитку конфліктів суб'єктивного характер належать:
1) об'єктивні,
2) соціально-психологічні,
3) організаційно-управлінські,
4) особистісні.
Відповідь: 2, 4.

3. Різний рівень розвитку соціального інтелекту є наступними бар'єрами у комунікації:
1) змістовні,
2) соціально-культурні,
3) міжособистісні.
Відповідь: 2.

4. До групи причин виникнення та розвитку конфліктів об'єктивного характеру належать:
1) об'єктивні,
2) соціально-психологічні,
3) організаційно-управлінські,
4) особистісні.
Відповідь: 1, 3.

5. Присутність інших людей негативно впливає на поведінку і діяльність індивіда є:
1) явищем соціальної фасилітації,
2) явищем соціальної інгібіції.
Відповідь: 2.

6. Проблеми часових і грошових ресурсів, різного місця розташування і впливу часу на одержання повідомлення є наступними бар'єрами у комунікації:
1) змістовні та соціально-культурні,
2) міжособистісні та організаційні,
3) економічні, географічні та часові.
Відповідь: 3.

7. Проблеми в розумінні змісту і значення відправленого або одержаного повідомлення є наступними бар'єрами у комунікації:
1) змістовні,
2) соціально-культурні,
3) міжособистісні.

Відповідь: 1.

8. Проблеми психологічного клімату, системи цінностей і негативних установок учасників спілкування, відсутність інтересу учасників комунікаційного процесу один до одного і до повідомлення є наступними бар'єрами у комунікації:
1) змістовні,
2) соціально-культурні,
3) міжособистісні.
Відповідь: 3.

Тема 4.
Людина і організація: адаптація, абсентеїзм, плинність кадрів і відданість організації, мотивація, задоволеність роботою та стимулювання персоналу.

1. Моделі трудової мотивації. Основні напрямки у вивченні мотивації трудової діяльності за рубежем. Диспозиційні (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макклеланд, Ф. Херцберг) і когнітивні теорії мотивації (В. Врум, Е. Лоулер і Л. Портер, Е. Лок, С. Адамс). Вітчизняні дослідження мотивації праці.
2. Вправи для корекції мотивації персоналу.
3. Задоволеність роботою та задоволеність життям. Задоволеність роботою та виконання роботи.
4. Діагностика мотивації професійного самовдосконалення співробітника. Комплексна методика вивчення і розвитку мотивації професійного самовдосконалення співробітників. Вправи для корекції мотивації персоналу.

Питання для контролю:
Пояснити поняття: Моделі трудової мотивації, диспозиційні теорії мотивації когнітивні теорії мотивації, задоволеність роботою, задоволеність життям, мотивація професійного самовдосконалення співробітника.

1. Представити моделі трудової мотивації.
2. Охарактеризувати основні напрямки у вивченні мотивації трудової діяльності за рубежем.
3. Порівняти диспозиційні (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макклеланд, Ф. Херцберг) і когнітивні теорії мотивації (В. Врум, Е. Лоулер і Л. Портер, Е. Лок, С. Адамс).
4. Проаналізувати вітчизняні дослідження мотивації праці.
5. Порівняти «задоволеність роботою» та «задоволеність життям».
6. Як пов'язані «задоволеність роботою» та «виконання роботи»?

Практична частина.
1. Здійснити діагностику мотивації професійного самовдосконалення співробітника. За комплексною методикою вивчення і розвитку мотивації професійного самовдосконалення співробітників.
2. Підібрати та провести вправи для корекції мотивації персоналу.

Теми доповідей і рефератів:
1. Ставлення організації до своїх співробітників. задоволеність роботою та задоволеність життям працівників організації.
2. Основні напрямки у вивченні мотивації трудової діяльності за рубежем. Диспозиційні (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макклеланд, Ф. Херцберг) і когнітивні теорії мотивації (В. Врум, Е. Лоулер і Л. Портер, Е. Лок, С. Адамс).
3. Вітчизняні дослідження мотивації праці.
4. Сучасні підходи до розуміння організаційної поведінки.

5. Психологічна оцінка співробітників.
6. Психологічні аспекти оцінки морально-психологічної надійності особистості.
7. Типологія вразливості осіб, що є слабким ланцюгом організації.
8. Міри, що сприяють корпоративній згуртованості персоналу та попередженню «надзвичайних ситуацій».
9. Плинність кадрів в перспективі.
10. Вплив гнучкого графіку роботи на рівні абсентеїзму і текучості кадрів.
11. Ставлення організації до своїх співробітників. задоволеність роботою та задоволеність життям працівників організації.

Література:

1. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. - К. : Скиф, 2012. - 272 с.
2. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О.В.Данчева, Швалб Ю.М. - Лібра, 1998 – 270 с.
3. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. - Изд. 3-е. - Ростов н/Д : Феникс, 2010. - 638 с.
4. Кирхлер Э. Мотивация в организациях. Психология труда и организационная психология. / Э. Кирхлер, К. Родлер. - Т. 1. Харьков, 2003. – 144 с.
5. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / В.С.Лозниця. - Екс Об, 2000
6. Рульєв В.А. Управління персоналом: Навч. посіб. / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: КОНДОР, 2012. – 324 с.
7. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. - К.: Фірма «ІНКОС», 2005. - 366 с.

На даному семінарському занятті студенти через пояснення понять перевіряють рівень засвоєних теоретичних знань. Практичні завдання доцільно виконувати у малих групах. Для практичного опрацювання кожна група студентів попередньо підбирає окреме завдання. Після пророоблення у групах представники презентують роботу, відповідають на запитання інших студентів та викладача.

Тема 5.
Здоров'я, безпека та благополуччя працівника.

1. Насилля на робочому місці.
2. Якість трудового життя та благополуччя працівника.
3. Оздоровчі програми на підприємствах.
4. Життєві кризи і діяльність працівника.

Питання для контролю:

Пояснити поняття: здоров'я, стрес, професійний стрес, професійне вигорання, організаційні чинники та особистісні чинники професійного вигорання, якість трудового життя, благополуччя працівника, життєві кризи особистості, тренінг, профілактика.

Проблемно-творчі запитання і завдання:

1. Як проявляється насилля на робочому місці?
2. Дайте характеристику поняттю мобінгу.
3. Які причини виникнення мобінгу?
4. Як співвідносяться якість трудового життя та благополуччя працівника?
5. Представте оздоровчі програми на підприємствах.

6. Охарактеризуйте життєві кризи і діяльність працівника.

Теми доповідей і рефератів:
1. Професійний стрес та професійне вигоряння працівників організації.
2. Професійне вигоряння як деформація особистості.
3. Проблема наявності в організмі людини лікарських засобів під час виконання роботи.

Література
1. Березовська Л.І. Дослідження емоційної спрямованості працівників освітніх організацій з проявами емоційного вигоряння. / Л.І. Березовська // Science and Education a New Dimension/ pedagogy avd Psychology, II (17), Issue: 35, 2014. – С. 103 – 106.
2. Березовська Л.І. Особливості прояву професійного вигоряння у педагогічній діяльності вчителя. / Л.І. Березовська. // Освіта Закарпаття. – 2012. – № 16. – С. 74 – 80.
3. Березовська Л.І. Професійне вигоряння як форма професійної деформації працівників організації. / Л.І. Березовська. // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. І. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 41. – 2014. – С. 66 – 70.
4. Березовська Л.І. Професійне вигоряння працівників сучасних освітніх організацій. / Л.І. Березовська. // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія». – 2015. – №1(1). – С.130 – 135.
5. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. - К. : Скиф, 2012. - 272 с.
6. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. - Изд. 3-е. - Ростов н/Д : Феникс, 2010. - 638 с.
7. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / В.С.Лозниця. - Екс Об, 2000
8. Рульєв В.А. Управління персоналом: Навч. посіб. / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: КОНДОР, 2012. – 324 с.
9. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. - К.: Фірма «ІНКОС», 2005. - 366 с.

На даному семінарському занятті студенти через пояснення понять перевіряють рівень засвоєних теоретичних знань. Практичні завдання доцільно виконувати у малих групах. Для практичного опрацювання кожна група студентів отримує окреме завдання. Після пророоблення у групах представники презентують роботу, відповідають на запитання інших студентів та викладача.

Тема 6.
Психологічна служба організації: діагностична робота організаційних психологів.

1. Кваліфікаційна характеристика посади психолога організації.
2. Методи психодіагностики в організації.
3. Модель визначення професійної придатності персоналу.
4. Діагностична робота психолога у вирішенні завдань визначення професійної компетентності персоналу організації; соціальної та професійної адаптації.
5. Методики психологічного обстеження під час вирішення задач професійного підбору і визначення професійної компетентності персоналу.

Питання для контролю:

Пояснити поняття: модель психологічної служби організації, психолог організації, етичний кодекс психолога, професійна придатність персоналу, професійна компетентність

персоналу організації; соціальна та професійна адаптація, професійний підбір, психологічне обстеження.

1. Охарактеризувати кваліфікаційну характеристику посади психолога організації.
2. Проаналізувати особливості методів психодіагностики в організації.
3. Дати характеристику моделі визначення професійної придатності персоналу.

Практичні завдання:

1. Визначити професійну компетентність персоналу організації; соціальну та професійну адаптацію за самостійно підібраними методиками дослідження.
2. Підібрати методики психологічного обстеження для вирішення задач професійного підбору для професій за класифікацією Клімова.

Література

1. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. - К. : Скиф, 2012. - 272 с.
2. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О.В.Данчева, Швалб Ю.М. - Лібра, 1998 – 270 с.
3. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. - Изд. 3-е. - Ростов н/Д : Феникс, 2010. - 638 с.
4. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / В.С.Лозниця. - Екс Об, 2000
5. Рульєв В.А. Управління персоналом: Навч. посіб. / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: КОНДОР, 2012. – 324 с.
6. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. - К.: Фірма «ІНКОС», 2005. - 366 с.

На даному семінарському занятті студенти за допомогою відповідей на запитання та виконання тестів перевіряють рівень засвоєних теоретичних знань. Практичні завдання доцільно виконувати у малих групах. Для практичного опрацювання кожна група студентів отримує окреме завдання. Після пророоблення у групах представники презентують роботу, відповідають на запитання інших студентів та викладача.

Тема 7.
Психологічна служба організації: корекційно-розвивальна та консультативна робота організаційних психологів.

1. Класифікація методів групової психокорекційної роботи в організації.
2. Основні прийоми та методи організації корекційно-розвивальної роботи (ділові та рольові ігри; методи прийняття групового рішення; соціально-психологічний тренінг).

Питання для контролю:

Основні поняття: корекційна робота, ділові та рольові ігри; методи прийняття групового рішення; соціально-психологічний тренінг.

Практичне завдання:

Підготувати та провести соціально-психологічний тренінг для роботи з персоналом організації.

Література:

1. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. - К. : Скиф, 2012. - 272 с.
2. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О.В.Данчева, Швалб Ю.М. - Лібра, 1998 – 270 с.
3. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. - Изд. 3-е. - Ростов н/Д : Феникс, 2010. - 638 с.
4. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / В.С.Лозниця. - Екс Об, 2000
5. Рульєв В.А. Управління персоналом: Навч. посіб. / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: КОНДОР, 2012. – 324 с.
6. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. - К.: Фірма «ІНКОС», 2005. - 366 с.

На даному семінарському занятті студенти за допомогою відповідей на запитання перевіряють рівень засвоєних теоретичних знань. Практичне завдання здійснюють через підготовлений соціально-психологічний тренінг для роботи з персоналом організації.

Теми рефератів.

1. Науковий менеджмент ф.у. тейлора як джерело виникнення організаційній психології.
2. Історія розвитку індустріальної психології.
3. Психологічні проблеми управління організаціями: зарубіжний та вітчизняний досвід.
4. Особливості української корпоративної культури.
5. Американські корпоративні культури.
6. Японська корпоративна культура.
7. Удосконалення міжособистісного спілкування та інформаційного обміну в організації.
8. Розвиток неформального спілкування в організації.
9. Профілактика комунікативних бар'єрів в організації.
10. Роль тренінгів у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату.
11. Сучасні підходи до розуміння організаційної поведінки.
12. Психологічна оцінка співробітників.
13. Психологічні аспекти оцінки морально-психологічної надійності особистості.
14. Типологія вразливості осіб, що є слабким ланцюгом організації.
15. Міри, що сприяють корпоративній згуртованості персоналу та попередженню «надзвичайних ситуацій».
16. Плинність кадрів в перспективі.
17. Вплив гнучкого графіку роботи на рівні абсентеїзму і текучості кадрів.
18. Ставлення організації до своїх співробітників. задоволеність роботою та задоволеність життям працівників організації.
19. Основні напрямки у вивченні мотивації трудової діяльності за рубежем. Диспозиційні (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макклеланд, Ф. Херцберг) і когнітивні теорії мотивації (В. Врум, Е. Лоулер і Л. Портер, Е. Лок, С. Адамс).
20. Вітчизняні дослідження мотивації праці.
21. Професійний стрес та професійне вигоряння працівників організації.
22. Професійне вигоряння як деформація особистості.
23. Управління людською поведінкою в організаціях.
24. Проблема наявності в організмі людини лікарських засобів під час виконання роботи.
25. Нові підходи до лідерства: теорія атрибутивного лідерства, харизматичне і трансформаційне лідерство.
26. Чинники впливу на прийняття управлінських рішень в організації.

Питання для самостійної роботи студентів

Тема 1.
Методологічні аспекти психології організацій та управління персоналом. Соціально-психологічні аспекти управлінням персоналом: лідерство та керівництво в організації, особистість підлеглого.

1. Психологічні проблеми управління організаціями: зарубіжний та вітчизняний досвід. Зарубіжна організаційна психологія: американська класична школа (теорії Ф.У. Тейлора, Г. Емерсона), американська соціально-психологічна школа (теорії Е. Мейо, Д. Мак-Грегора, Ф. Херцберга), японська школа.
2. Поняття організації, її соціально-економічні та соціально-психологічні функції.
3. Роль менеджерів у забезпеченні ефективного управління організації.
4. Теорії лідерства (керівництва). Поведінкові теорії: стиль керівництва. Традиційні (нормативні) підходи: теорія К. Левіна, двомірна теорія Університету Огайо, «управлінська решітка» Р. Блейка и Дж. Мутон. Ситуаційні підходи до ефективного лідерства: ймовірнісна модель ефективності керівництва Ф. Фідлера, теорія життєвого циклу П. Херсі і К. Бланшара, нормативна модель В. Врума і Ф. Йеттона.
5. Нові підходи до лідерства: теорія атрибутивного лідерства, харизматичне і трансформаційне лідерство.
6. Методика оцінки кар'єрних орієнтацій Е. Шейна.
7. Ділова кар'єра керівника: планування та реалізація.

Основні поняття. Організація, американська класична школа організаційної психології, американська соціально-психологічна школа організаційної психології, японська школа організаційної психології, менеджери, теорії лідерства, поведінкові теорії, традиційні підходи до лідерства, ситуаційні підходи до лідерства, атрибутивне лідерство, харизматичне і трансформаційне лідерство, кар'єрні орієнтації, ділова кар'єра керівника.

Рекомендована література: [2; 3; 5; 6; 7]

Тема 2.
Організаційна та корпоративна культура.

1. Особливості української корпоративної культури.
2. Американські корпоративні культури.
3. Японська корпоративна культура.
4. Підходи до діагностики організаційної культури.
5. Методика діагностики організаційної культури Г. Хофштеде.
6. Вивчення зовнішніх чинників, технологій, архітектури, зразків поведінки.
7. Дослідження прихильності персоналу організації за допомогою опитувальника OCS (Allen, Meyer).

Основні поняття. Українська корпоративна культура, американська корпоративна культура, японська корпоративна культура, організаційна культура, зовнішні чинники, технології, архітектура, зразки поведінки організаційної культури, персонал організації.

Рекомендована література: [2; 3; 5; 6; 7]

Тема 3.
Соціально-психологічні особливості організаційних комунікацій, соціально-психологічний клімат та конфлікти в організаціях.

1. Чинники соціально-психологічного клімату в організаціях.
2. Удосконалення міжособистісного спілкування та інформаційного обміну в організації.
3. Регулювання інформаційних потоків.
4. Системи зворотного зв'язку в управлінському процесі: стендовий друк, радіо, інформаційні бюлетені, внутрішньо фірмова газета і відео програми, системи збору пропозицій. Розвиток неформального спілкування в організації.
5. Психологічна діагностика конфліктів в організаціях.
6. Тренінги переборення конфліктів.

Основні поняття. Соціально-психологічний клімат, міжособистісне спілкування, інформаційний обмін, інформаційні потоки, зворотній зв'язок, стендовий друк, радіо, інформаційні бюлетені, внутрішньо фірмова газета і відео програми, системи збору пропозицій, конфлікт, тренінг.

Рекомендована література: [2; 3; 5; 6; 7]

Тема 4.
Людина і організація: адаптація, абсентеїзм, плинність кадрів і відданість організації, мотивація, задоволеність роботою та стимулювання персоналу.

1. Моделі трудової мотивації. Основні напрямки у вивченні мотивації трудової діяльності за рубежем. Диспозиційні (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макклеланд, Ф. Херцберг) і когнітивні теорії мотивації (В. Врум, Е. Лоулер і Л. Портер, Е. Лок, С. Адамс). Вітчизняні дослідження мотивації праці.
2. Вправи для корекції мотивації персоналу.
3. Задоволеність роботою та задоволеність життям. Задоволеність роботою та виконання роботи.
4. Діагностика мотивації професійного самовдосконалення співробітника. Комплексна методика вивчення і розвитку мотивації професійного самовдосконалення співробітників.
5. Вправи для корекції мотивації персоналу.

Основні поняття. Моделі трудової мотивації, диспозиційні теорії мотивації когнітивні теорії мотивації, задоволеність роботою, задоволеність життям, мотивація професійного самовдосконалення співробітника.

Рекомендована література: [2; 3; 5; 6; 7]

Тема 5.
Здоров'я, безпека та благополуччя працівника.

5. Насилля на робочому місці.
6. Якість трудового життя та благополуччя працівника.
7. Оздоровчі програми на підприємствах.
8. Життєві кризи і діяльність працівника.

Основні поняття. Здоров'я, стрес, професійний стрес, професійне вигорання, організаційні чинники та особистісні чинники професійного вигорання, якість трудового життя, благополуччя працівника, життєві кризи особистості, тренінг, профілактика.

Рекомендована література: [2; 3; 5; 6; 7]

Тема 6.
Психологічна служба організації: діагностична робота організаційних психологів.

1. Кваліфікаційна характеристика посади психолога організації.
2. Методи психодіагностики в організації.
3. Модель визначення професійної придатності персоналу.
4. Діагностична робота психолога у вирішенні завдань визначення професійної компетентності персоналу організації; соціальної та професійної адаптації.
5. Методики психологічного обстеження під час вирішення задач професійного підбору і визначення професійної компетентності персоналу.

Основні поняття. Модель психологічної служби організації, психолог організації, етичний кодекс психолога, професійна придатність персоналу, професійна компетентність персоналу організації; соціальна та професійна адаптація, професійний підбір, психологічне обстеження.

Рекомендована література: [2; 3; 5; 6; 7]

Тема 7.
Психологічна служба організації: корекційно-розвивальна та консультативна робота організаційних психологів.

1. Класифікація методів групової психокорекційної роботи в організації.
2. Основні прийоми та методи організації корекційно-розвивальної роботи (ділові та рольові ігри; методи прийняття групового рішення; соціально-психологічний тренінг).

Основні поняття. Корекційна робота, ділові та рольові ігри; методи прийняття групового рішення; соціально-психологічний тренінг.

Рекомендована література: [5; 8; 9]

МОДУЛІ ПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ

Весь матеріал програми складає один модуль, який завершується модульною контрольною роботою. Кожний студент в кінці змістового модуля виконує модульну контрольну роботу. При цьому автоматично зараховуються оцінки за такою схемою.

РОЗПОДІЛ БАЛІВ ЗА РІЗНІ ВИДИ РОБІТ

№	**Вид роботи**	**Кількість балів**
1	Відповідь на семінарському занятті з основних питань	2,3,4,5
2	Перескладання теми пропущеного семінарського заняття	2,3,4,5
3	Активна участь у роботі семінару (доповнення тощо)	2,3,4,5
4	Виконання самостійних робіт (форма контролю знань)	2,3,4,5
6	Модульна контрольна робота	2, 3, 4, 5
7	Виконання індивідуальної чи інших форм позакласної роботи	2,3,4,5

ПОТОЧНА ОЦІНКА ТА СЕМЕСТРОВИЙ КОНТРОЛЬ

Підсумкова семестрова оцінка		Оцінка ЕКТС
бали	національна шкала	
90—100	відмінно	A
75—89	добре	BC
60—74	задовільно	DE
35—59	незадовільно	FX
0—34		F

Питання для модульних контрольних робіт

Теоретична частина

1. Предмет та завдання організаційної психології. Категоріальний апарат організаційної психології. Методи організаційної психології.
2. Історія виникнення та розвитку організаційної психології.
3. Сутність управління персоналом в організації. Управління персоналом як об'єктивне соціальне явище і сфера професійної діяльності. Принципи побудови системи управління персоналом.
4. Моделі взаємодії людини і організації. об’єктивне протиріччя у взаємодії людини і організації.
5. Керівник і лідер – відмінність та схожість. характеристики особистості ефективного керівника.
6. Соціально-психологічний зміст поняття «кар’єра». Кар’єра керівника. Кар’єра як професійне просування, ріст та як посадове просування, досягнення певного соціального статусу.
7. Особистість підлеглого як об’єкт управління.
8. Організаційна і корпоративна культура: співвідношення понять. види і типи організаційної культури.
9. Модель формування організаційної культури е. шейн.
10. Типології організаційних культур (Р. Акофф; М. Бурке; Т. Діл, А. Кеннеді; К. Де Врі, Д. Міллер; Ч. Хенді та інші).
11. Механізм зміни корпоративної культури р. шо, заснованої на виявлення основних цінностей компанії та їх зміни.
12. Організація як система комунікацій. види і засоби комунікації. формальні і неформальні канали комунікацій. висхідна, низхідна і горизонтальна комунікація.
13. Перешкоди (бар’єри) комунікацій в організаціях: міжособистісні і організаційні. умови виникнення пліток в організації.
14. Сутність та показники соціально-психологічного клімату.
15. Специфіка конфліктів в організації. організаційні, виробничі, трудові, інноваційні конфлікти.
16. особливості управління конфліктами та попередження конфліктів в організаціях.
17. Адаптація підлеглого до умов організації.
18. Поняття та детермінанти абсентеїзму. Контроль над абсентеїзмом.
19. Класифікація та детермінанти плинності кадрів. Вплив гнучкого графіку роботи на рівні абсентеїзму і плинності кадрів.
20. Поняття «відданість організації». відданість організації та трудова поведінка. Задоволеність роботою. Параметри задоволеності роботою.
21. Стимулювання праці. Основні системи методів покращення мотивації працівників і підвищення результативності їх праці: економічні методи, управління за цілями, збагачення праці, метод співучасті або залучення працівників.
22. Техніка безпеки і праця. чинники оточуючого середовища, нещасні випадки та травматизм на роботі.
23. здоров’я і праця. стрес і праця. реакції на стрес. Роль організації в зниженні стресу.
24. Професійне вигоряння.
25. Місце, роль і можливості психолога-практика в організації. Професійна компетентність організаційного психолога-практика.
26. Основні види діяльності організаційних психологів.
27. Основні форми і методи роботи психолога в організації: тренінг, групова дискусія, ділова гра; психологічне дослідження, діагностика і корекція.
28. Методи психодіагностики в організації.
29. Правила застосування психодіагностичних методик. Етапи психологічної діагностики.
30. Модель визначення професійної придатності персоналу.

31. Діагностична робота психолога у вирішенні завдань визначення професійної компетентності персоналу організації; соціальної та професійної адаптації.
32. Особливості корекційно-розвивальної роботи психолога в організації.
33. Класифікація методів групової психокорекційної роботи в організації.
34. Основні прийоми та методи організації корекційно-розвивальної роботи.

Тестові завдання.
1. Що не є істотними характеристиками організації:
1) перетворення ресурсів для досягнення результатів;
2) залежність від зовнішнього середовища,
3) залежність від внутрішніх процесів,
4) горизонтальний і вертикальний розподіл праці.
Відповідь: 3.

2. Що не є функціями організації:
1) соціально-економічні,
2) соціально-психологічні,
3) економічно-психологічні.
Відповідь: 3.

3. До основних ресурсів, які використовують організації, відносять:
1) людські ресурси,
2) технології,
3) реклама,
4) гроші.
Відповідь: 1, 2.

4. Культура, яка об'єднує людей не для вирішення якихось завдань, а для того, щоб вони могли домагатися власних цілей є:
1) культурою влади,
2) рольовою культурою,
3) культурою особистості.
Відповідь: 3

5. Вивчення цінностей та вірувань, що розділяються членами організації, у відповідності до того наскільки ці цінності відображаються у символіці та мові за Е. Шейн здійснюється на рівні організаційної культури:
1) поверховому;
2) внутрішньому;
3) глибинному.
Відповідь: 2

6. Культура, яка характеризується суворим функціональним розподілом ролей і спеціалізацією учасників є:
1) культурою влади,
2) рольовою культурою,
3) культурою особистості.
Відповідь: 2

7. Культура, в якій особливу роль відіграє лідер, його особисті якості і здібності є:
1) культурою влади,
2) рольовою культурою,

3) культурою особистості.
Відповідь: 1

8. Типологія організаційних культур заснована на іменах олімпійських богів:
1) С. Хондом,
2) Р. Льюїсом,
3) В. Оучі,
4) С. Іошімуром.
Відповідь: 1

9. Корпоративна культура включає:
1) ієрархію цінностей,
2) сукупність засобів реалізації цінностей,
3) психологічні характеристики працівників,
4) гасла організації.
Відповідь: 1, 2.

10. Сила організаційної культури визначається моментами:
1) глибиною її проникнення в організаційні відносини,
2) психологічними особливостями персоналу,
3) ясністю проголошуваних пріоритетів,
4) широтою розповсюдження і ступенем охоплення членів організації.
Відповідь: 1, 3, 4.

11. Типологія організаційних культур заснована на критерії ставлення до часу запропонована:
1) С. Хондом,
2) Р. Льюїсом,
3) В. Оучі,
4) С. Іошімуром.
Відповідь: 2

12. С. Хондом і Р. Льюїсом виділено типи організаційної культури:
1) ієрархічну (бюрократичну), ринкову, кланову, адхократичну;
2) моноактивну, поліактивну, реактивну;
3) культуру торгівлі, спекулятивну, адміністративну та інвестиційну культури
Відповідь: 3.

13. Сукупність норм, правил, звичаїв та традицій, що розділяються і приймаються працівниками організації є:
1) корпоративною культурою;
2) організаційною культурою;
3) культурою міжособистісної взаємодії.
Відповідь: 2

14. Типологія організаційних культур заснована на основі конкуруючих цінностей:
1) С. Хондом,
2) Р. Льюїсом,
3) В. Оучі,
4) С. Іошімуром.
Відповідь: 3.

15. Культура торгівлі, спекулятивна, адміністративна та інвестиційна культури – типи організаційних культур за:
1) С. Хондом і Р. Льюїсом;
2) І. Ділом і А. Кеннеді;
3) В. Оучі і С. Іошімуром.
Відповідь: 1

16. Ієрархічну (бюрократичну), ринкову, кланову, адхократичну організаційні культури виділено:
1) С. Хондом,
2) Р. Льюїсом,
3) В. Оучі,
4) С. Іошімуром.
Відповідь: 3.

17. С. Хондом виділено типи організаційної культури:
1) ієрархічну (бюрократичну), ринкову, кланову, адхократичну;
2) моноактивну, поліактивну, реактивну;
3) особистої влади (Зевса), рольову культуру (культуру Аполлона), культуру Афіни, культурк особистості (Діоніса).
Відповідь: 3.

18. Параметри: світогляд, відношення до природи і долі, форми поведінки, характер соціальних відносин покладено у типологію організаційної культури:
1) С. Хондом,
2) Р. Льюїсом,
3) В. Оучі,
4) С. Іошімуром.
Відповідь: 4

19. Р. Льюїсом виділено типи організаційної культури:
1) ієрархічну (бюрократичну), ринкову, кланову, адхократичну;
2) моноактивну, поліактивну, реактивну;
3) особистої влади (Зевса), рольову культуру (культуру Аполлона), культуру Афіни, культурк особистості (Діоніса).
Відповідь: 2

20. Моноактивну, поліактивну, реактивну організаційні культури виділено:
1) С. Хондом,
2) Р. Льюїсом,
3) В. Оучі,
4) С. Іошімуром.
Відповідь: 2

21. В. Оучі виділено типи організаційної культури:
1) ієрархічну (бюрократичну), ринкову, кланову, адхократичну;
2) моноактивну, поліактивну, реактивну;
3) особистої влади (Зевса), рольову культуру (культуру Аполлона), культуру Афіни, культурк особистості (Діоніса).
Відповідь: 1

22. Для менеджера доступними е наступні типи комунікації:

1) формальні,
2) групові,
3) неформальні,
4) індивідуальні.
Відповідь: 1, 3.

23. До групи причин виникнення та розвитку конфліктів суб'єктивного характер належать:
1) об'єктивні,
2) соціально-психологічні,
3) організаційно-управлінські,
4) особистісні.
Відповідь: 2, 4.

24. Різний рівень розвитку соціального інтелекту є наступними бар'єрами у комунікації:
1) змістовні,
2) соціально-культурні,
3) міжособистісні.
Відповідь: 2.

25. До групи причин виникнення та розвитку конфліктів об'єктивного характеру належать:
1) об'єктивні,
2) соціально-психологічні,
3) організаційно-управлінські,
4) особистісні.
Відповідь: 1, 3.

26. Присутність інших людей негативно впливає на поведінку і діяльність індивіда є:
1) явищем соціальної фасилітації,
2) явищем соціальної інгібіції.
Відповідь: 2.

27. Проблеми часових і грошових ресурсів, різного місця розташування і впливу часу на одержання повідомлення є наступними бар'єрами у комунікації:
1) змістовні та соціально-культурні,
2) міжособистісні та організаційні,
3) економічні, географічні та часові.
Відповідь: 3.

28. Проблеми в розумінні змісту і значення відправленого або одержаного повідомлення є наступними бар'єрами у комунікації:
1) змістовні,
2) соціально-культурні,
3) міжособистісні.
Відповідь: 1.

29. Проблеми психологічного клімату, системи цінностей і негативних установок учасників спілкування, відсутність інтересу учасників комунікаційного процесу один до одного і до повідомлення є наступними бар'єрами у комунікації:
1) змістовні,
2) соціально-культурні,

3) міжособистісні.
Відповідь: 3.

Практичні завдання.

Практичне завдання 1.

Запровадження нових технологій у виробничий процес підприємства призвело до того, що, на думку головного технолога, існування однієї з дільниць складального цеху стало недоцільним. На одній із нарад головний інженер висунув ідею про злиття цієї дільниці з іншою, суміжною по технологічній лінії.

Який вид адаптації працівники будуть проживати після злиття? Складіть рекомендації для працівників нової дільниці.

Практичне завдання 2.

Працівники одного з цехів підприємства неодноразово заявляли керівництву про незадовільні умови праці, висловлювали побоювання за стан свого здоров'я (в цеху не приділяється належна увага забезпеченню безпеки праці). Два дні тому з одним із працівників на виробництві стався нещасний випадок. Їм уже більше трьох місяців не виплачували заробітну плату. У працівників увірвався терпець. Вони відмовилися від роботи і запросили на збори керівництво підприємства та профспілковий комітет.

Чи можливо на даному підприємстві уникнути абсентеїзму та плинності кадрів?

Практичне завдання 3.

Ви – керівник виробничого підрозділу. До Вас на роботу влаштовується працівник, якому Ви пообіцяли певні пільги в разі, якщо він проявить себе з кращого боку. Уже через півроку він продемонстрував свою високу кваліфікацію. Настала черга розподілу відпусток і цей працівник поскаржився майстру, що йому запропонували для відпочинку найменш підходящий для його сім'ї місяць. Потім Ви забули включити його до наказу про подяку, а путівку до будинку відпочинку, яку він просив виділити, отримав Ваш заступник. Ви просто забули про свої обіцянки щодо цього працівника. В результаті він подав заяву про звільнення.

Які методи стимулювання мотивації праці керівник виробничого підрозділу проігнорував? Як можна уникнути звільнення даного працівника?

Практичне завдання 4.

Під час ділової зустрічі з безпосереднім керівником співробітник з відділу реклами був дуже роздратований, не сприймаючи зауважень з приводу ознайомлення з черговим рекламним проектом. Керівник не може дозволити підлеглому так поводитися, адже він підриває авторитет.

Надайте рекомендації керівнику щодо побудови конструктивної поведінки.

Практичне завдання 5.

Керівник прийняв на роботу фахівця, який має працювати в підпорядкуванні в його заступника. Прийом на роботу не було погоджено з заступником. Незабаром виявилася нездатність прийнятого працівника виконувати свої обов'язки. Заступник службовою запискою доповідає про це керівнику ...
Надайте рекомендації керівнику для залагодження даної ситуації.

Практичне завдання 6.

До організаційного психолога звернуся за консультацією менеджер з кадрів.
- Я нещодавно призначений на посаду. Я ще погано знаю співробітників фірми, співробітники ще не знають мене в обличчя. Я йшов на нараду до генерального директора. Проходячи повз кімнату для куріння, помітив двох співробітників, які курили і про щось жваво розмовляли. Повертаючись з наради, яка тривала одну годину, я знову побачив тих же співробітників в курилці за бесідою. Я їм дав зауваження. Вони зміряли мене поглядом і залишилися на тих же місцях. Чи правильно я поступив?

Складіть план консультації.

Список рекомендованої літератури

Базова

1. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. - К. : Скиф, 2012. - 272 с.
2. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О.В.Данчева, Швалб Ю.М. - Лібра, 1998 – 270 с.
3. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : учебник для вузов. СПб., 2001.
4. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. - Изд. 3-е. - Ростов н/Д : Феникс, 2010. - 638 с.
5. Занковский А.Н. Организационная психология : учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002.
6. Кирхлер Э. Мотивация в организациях. Психология труда и организационная психология. / Э. Кирхлер, К. Родлер. - Т. 1. Харьков, 2003. – 144 с.
7. Липатов С.А. Личность и организация // Социальная психология в современном мире: Учеб. пособие для вузов / Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова. М., 2002. – С. 115-131.
8. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / В.С.Лозниця. - Екс Об, 2000
9. Рульєв В.А. Управління персоналом: Навч. посіб. / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: КОНДОР, 2012. – 324 с.
10. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. - К.: Фірма «ІНКОС», 2005. - 366 с.
11. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

Допоміжна

1. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. / В.В. Бойко - М.: Информ. Издат. Дом Филин,1996. - С. 210.
2. Варналій З.С. Основи підприємництва : навч. посіб. / З.С. Варналій. – К.: Знання-Прес, 2003. - 285 с.
3. Виханский О.С. Менеджмент. / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Гардарика, 1999.

4. Гибсон Дж.Л. Организации: поведение, структура, процессы. / Дж.Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Д.Х.Доннелли-мл. - М.: ИНФРА-М, 2000. - С. 238-275.
5. Гинзбург М. Стрессменеджмент // Инструменты развития бизнеса: Тренинг и консалтинг: Сост. Л. Кроль, Е. Пруткова. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001. – С. 154-170.
6. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие / Т.С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2003 - С. 90-102.
7. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник. / Л.М. Карамушка. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
8. Коломінський І.Л. Психологія педагогічного менеджменту / І.Л. Коломінський. – К.: МАУП, 1996. – С. 165-173.
9. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение. / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис – СПб., 2000. – С. 51-82.
10. Основи психолого-управлінського консультування : навч. посіб. / Л.М. Карамушка, Н.Л. Коломінський, М.В. Войтович та ін., за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: МАУП, 2002. – 136 с.
11. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва : навч. посібник. / Ю.Ф. Пачковський – Львів, 2001. – 276 с.
12. Підприємництво / В.А. Подсолонко, А.Ф. Процай, Т.Л. Миронова та ін. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 616 с.
13. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулачковська, Т.Ю. Кулачковський. – К. : Київ. нац.. торг.-екон. Ун-т, 2012. – 720 с.
14. Психология предпринимательской деятельности (Развитие российского предпринимательства в начале 1990-х годов) / Под общ. ред. В.А. Бодрова. – М.: Институт психологи РАН, 1995. – 175 с.
15. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом). – М.: Изд. Дом «Красная площадь», 1996. – С. 242-243.
16. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. виїц. павч. закл. та слухачів курсів післядипломн. освіти / За наук. ред. С.Д.Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.
17. Спивак В.А. Идеальный руководитель, идеальный предприниматель. / В.А. Спивак – СПб.: Издательский Дом «Нева», 2003. – 320 с.
18. Управління закладами середньої освіти: психологічні аспекти : навч.-метод. посіб. / За ред. Л.М. Карамушки. – Київ-Кіровоград, 1997. – 150 с
19. Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе. / Шеклтон В. – СПб.: Питер, 2003 – 222 с.
20. Шульц Д. Психология и работа. / Д. Шульц, С. Шульц. – СПб.: Питер, 2003.

Навчально-методичне видання

ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Методичні вказівки

Укладач *Л.І. Березовська*

Тираж 10 пр.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до
Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів
видавничої продукції ДК № _____ від _____.2016 р.

Редакційно-видавничий відділ МДУ,
89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26