

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

Кафедра психології

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Проректор з науково-педагогічної роботи

_____ І.А. Колесник

« _____ » _____ 2019 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА ВИБІРКОВОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ВК 2.1.3. ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ

ПІДГОТОВКИ ДОКТОРІВ ФІЛОСОФІЇ
денної та заочної форми навчання

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ 05 «СОЦІАЛЬНІ ТА ПОВЕДІНКОВІ НАУКИ»
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ 053 «ПСИХОЛОГІЯ»

СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ «ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ»

КИЇВ 2019

Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія організацій» для аспірантів наукової спеціальності 0.53 «Психологія»

Розробник програми: Смирнова О.П., кандидат філософських наук, доцент кафедри психології Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Рецензент: Пріб Г.А., доктор медичних наук, професор кафедри психології Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Затверджено на засіданні кафедри *психології*.
Протокол № 1 від 28 серпня 2019 р.

Завідувач кафедри психології

Пріб Г.А.

(прізвище, підпис)

*Завідувач відділу навчально-методичної роботи,
ліцензування та акредитації освітньої діяльності*

Завиніченко Л.М.

(прізвище, підпис)

Завідувач науково-дослідної частини

Пахомова М.В.

(прізвище, підпис)

©Смирнова О.П., 2019

©Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (ІПК ДСЗУ), 2019

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Галузь знань, наукова спеціальність, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів: 3	Галузь знань: 05 <i>«Соціальні та поведінкові науки»</i>	Цикл професійної підготовки за вибором аспіранта ВА 3.5 «Психологія праці та управління»	
Модулів: 8	Спеціальність 053 <i>«Психологія»</i>	Рік підготовки	
Загальна кількість годин 90		I-ий	I-ий
		Семестр Сесія	
		I-II-ий	I-II-а
		Лекції	
		10-20	10-20
		Самостійна робота	
		60	60
	Рівень вищої освіти: третій (освітньо-науковий)	Форма контролю: екзамен – іспит	

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета дисципліни: отримання аспірантами системних знань про психологічні закономірності виникнення та функціонування організацій, дослідження психологічних особливостей організаційної діяльності людей, процесів впливу організаційного спілкування на підвищення ефективності їхньої професійної діяльності.

Завданнями вивчення дисципліни є:

- розуміння аспірантами предмету, методів та завдань психології організацій як науки;
- формування у майбутніх науковців базової системи психологічних знань і навичок щодо закономірностей і особливостей функціонування та розвитку організацій;
- усвідомлення суті управлінської діяльності та значення психологічних аспектів в управлінні соціальною організацією;
- орієнтація аспірантів на розуміння психологічних вимог до особистості сучасного керівника;
- ознайомлення з психологічними закономірностями і особливостями групової поведінки в системах управління;
- володіння технологіями психологічного впливу, спрямованого на формування організаційної культури і організаційної поведінки.

У своїй діяльності з реалізації державної політики у сфері якості освіти дотримуватись зазначених в «Кодексі академічної доброчесності Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти» основних принципів та фундаментальних цінностей академічної доброчесності та етики академічних взаємовідносин.

Завдання:

- сформувати уявлення про роль і місце академічної доброчесності у науковій і освітній діяльності;
- ознайомити аспірантів із нормативно-правовою базою з проблем дотримання норм академічної доброчесності;
- сформувати уміння застосовувати отримані знання зі сфери академічної доброчесності у науково-дослідній роботі;
- сприяти формуванню навичок коректної роботи з джерелами інформації та адекватного посилання на них у процесі наукового дослідження.

У результаті вивчення навчальної дисципліни аспіранти набувають таких **компетентностей:**

Загальні вміння (компетентності):

Інструментальні компетентності:

- здатність до аналізу концептуальних засад психології створення та функціонування організацій;

- здатність до організації і планування аналітичної діяльності у сфері функціонування організації;
- знання і вміння оперувати основними теоріями і поняттями в сфері поведінки людей в організації;
- усне спілкування рідною мовою у процесі дискусії;
- знання другої мови при оволодінні іншомовними джерелами;
- комп'ютерні навички (використання мережі Інтернет для опанування рекомендованих електронних джерел, робота у Microsoft Office Power Point при підготовці доповіді з презентацією);
- навички управління інформацією для виокремлення тенденцій в розвитку психології організації (уміння знаходити та аналізувати інформацію з різних джерел);
- навички прийняття обґрунтованих управлінських рішень з питань психологічних закономірностей виникнення та функціонування організацій.

Міжособистісні компетентності:

- уміння працювати в команді;
- здатність до критики та самокритики під час дискусій;
- уміння донести до фахівців і нефахівців інформацію, ідеї, проблеми, рішення та особливості власного досвіду в сфері професійної діяльності;
- навички та уміння формування міжособових стосунків у колективі при обстоюванні власної позиції під час дискусії;
- знати і дотримуватись норм поведінки і моралі, професійної етики в міжособистих стосунках при виконанні професійних обов'язків;
- розуміння традицій і звичаїв інших культур, уміння проявляти толерантне ставлення.

Системні компетентності:

- здатність використовувати свою світоглядну та громадянську позицію у вирішенні професійних задач;
- здатність застосовувати знання на практиці;
- здатність до навчання;
- здатність працювати самостійно при опрацюванні джерел, підготовці доповіді з презентацією; підготовці альтернативних підходів до висвітлення теми дискусії;
- бажання досягти успіху при обговоренні тем доповідей з презентацією;
- здатність адаптуватись до нових ситуацій у професійній діяльності;
- знати принципи здорового способу життя і дотримуватись їх у своїй життєдіяльності, пропагувати здоровий спосіб життя.

Спеціальні (фахові) вміння (компетентності):

- використовувати фундаментальні практичні знання у галузі психології при розв'язанні конкретних психологічних завдань в організації;
- обґрунтовувати функціонування структури управління з урахуванням психологічних чинників;
- діагностувати типові проблемні ситуації на індивідуальному рівні, рівні виробничого колективу, організації;
- проводити вивчення закономірностей психічної діяльності, індивідуально-психологічних особливостей, психічних станів, чинників, що впливають на якість функціонування психіки людини в процесі трудової діяльності;
- формувати індивідуальний стиль управління;
- професійно готуватись до проведення ділових бесід і переговорів, нарад та виступів перед аудиторією;
- здійснювати спостереження за психічними станами працівників;
- впливати на роботу персоналу з метою досягнення бажаного результату праці і задоволення його потреб;
- аналізувати ефективність спілкування, вивчати оптимальні умови спілкування, встановлювати адекватні міжособисті стосунки в різних ситуаціях спілкування;
- забезпечувати консультативну роботу з керівниками, виробничими колективами, організаціями;
- аналізувати стан соціально-психологічного клімату та конфліктні ситуації в колективі;
- планувати основні етапи діагностики роботи в організації;
- розробляти програми діагностики роботи у відповідності із практичною проблемою;
- розробляти планування та психологічне забезпечення роботи з персоналом;
- володіти методами організації та проведення комплексних психологічних досліджень у виробничо-управлінській сфері.;
- розробляти та проводити відповідні тренінгові програми компетентності і росту.

На вивчення навчальної дисципліни відводиться
90 год./ 3 кредити ЄКТС

3. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Організація як об'єкт психологічного дослідження

«Академічна доброчесність» як дефініція нового закону «Про вищу освіту». Нормативно-правова база з дотримання академічної доброчесності в Україні та ІПК ДСЗУ. Академічна доброчесність науковця та освітянина: етичні норми і принципи у вищій освіті. Види порушень академічної доброчесності, відповідальність за дотримання академічної доброчесності.

Синергія науковця та програмних засобів перевірки наукових робіт як вирішальний фактор виявлення проявів академічної недоброчесності.

Поняття «організація» як структура і «організація» як процес.

Основні *тенденції розвитку* теорії організації. Передумови виникнення психології організацій як науки. Значення історичного досвіду розвитку теорії організацій. Класична теорія Ф.Тейлора і Ф.Гілберта. Принципи організації А.Файоля. Раціональна бюрократична організація М.Вебера. Е.Мейо і теорія людських відносин. А.Маслоу і теорія ієрархії людських потреб. Теорія адміністративної поведінки Г.Саймона на основі особистих інтересів і цілей організації. Ефективна організація в рамках концепції стилів управління Р.Лайкерта. Теорія організаційного потенціалу по І.Ансоффу. Еволюція організаційних психологічних знань.

Основні підходи в розвитку теорії управління. Процесний, системний, ситуаційний підходи до управління організацією, їх особливості. Основні тенденції сучасного стану теорії управління.

Сучасна парадигма управління. Основні принципи сучасного управління: гуманізація, демократизація, інтернаціоналізація.

Фактори існування та системні характеристика організації. Організаційні, політичні, соціальні, економічні, технологічні, соціально-психологічні та психологічні фактори існування організації. Зовнішні та внутрішні фактори, їх значення та динаміка змін. Місце організації в політичній структурі суспільства. Вплив поточної політики на життя і функціонування організації. Соціальні цінності і людські взаємини в організації.

Структура організації, формальні і неформальні зв'язки. Поділ праці. Структурні, тимчасові, змістовні цілі організації. *Синергія організації.* Структурування інформаційної, контролюючої, управлінської комунікації. Принципи і види департаменталізації.

Види організації. Соціальна і господарюючі організації. Громадські рухи. Партії. Державний апарат. Органи місцевого самоврядування. Державні і муніципальні організації. Віртуальні і мережеві організації.

Тема 2. Управління в організації: психологічний аспект

Поняття управління в організації. Суб'єкт та об'єкт управління. Горизонтальні і вертикальні процеси в організації: координація і субординація.

Рішення в організації: рівень прийняття рішень, статус осіб, які приймають рішення. Етапи і процедури прийняття рішень. Методи прийняття рішень в організації. Типи рішень. Оперативне і стратегічне управління.

Поняття «делегування» в управлінні. Переваги та недоліки делегування. Гіпер- та гіподелегування: причини, наслідки. Можливість та неможливість делегування. Критерії ефективного делегування. Основні помилки делегування.

Персонал організації: поняття, сутнісні психологічні характеристики. Персонал як мала соціальна група, як об'єкт управління і суб'єкт діяльності. Поняття групи в психології. Основні соціально-психологічні характеристики групи: композиція групи, структура, групові процеси. Групові норми: поняття, формування, функціонування. Групові цінності та ціннісні орієнтації особистості. Соціально-демографічна структура групи та її характеристика. Психологічні механізми життєдіяльності групи. Формування і розвиток малої групи: номінальна, група-асоціація, група-корпорація, колектив (команда). Групова згуртованість, рівні групової згуртованості. Груповий тиск. Конформізм та нонконформізм: поняття, умови визначення.

Зовнішнє та внутрішнє середовище організацій. Компоненти внутрішнього середовища організації. Фактори групової поведінки. Міжгрупові стосунки. Джерела конфліктів і управління конфліктами.

Ціннісно-орієнтаційна єдність групи: психологічна сумісність, співробітництво, спрацьованість, рольова сумісність. Формування колективу. Програма створення колективу: схема, умови створення. Стадії розвитку колективу. Обмеження, що заважають ефективній роботі колективу.

Довіра в організації. Посадове регулювання. Методи підвищення внутрішньогрупової і міжгрупової довіри.

Тема 3. Управлінська діяльність як специфічний вид професійної діяльності: психологічний аспект

Управлінська діяльність - різновид професійної діяльності. Основні завдання управлінської діяльності. Психологічний зміст управлінської діяльності. Предмет управлінської праці. Засоби управлінської праці. Результат управлінської праці. Психологічна структура управлінської діяльності. *Зміст управлінської діяльності.* Специфічні особливості управлінської діяльності: за предметом, за процесом, за організаційним статусом суб'єкта, за умовами здійснення. *Основні ознаки специфічності управлінської діяльності.*

Статусні особливості управлінської діяльності. *Рівні управлінської діяльності.* Психологічні особливості змісту управлінської діяльності на різних рівнях управління. Низовий рівень управління та його психологічні характеристики. Середній рівень управління та його психологічні

характеристики. Вищий рівень управління та його психологічні характеристики. Психологічні аспекти в управлінні: поняття, сутність. Суб'єкт управління та об'єкт управління. Психологічний зміст управлінської взаємодії. Культура управління: поняття, зміст. Управлінська діяльність в кризових ситуаціях.

Тема 4. Психологія суб'єкта управління. Успішний керівник

Суб'єкт управління: поняття, сутнісні характеристики.

Керівник в організації. Поняття «посада» та «посадова особа». Особистість керівника і управлінські ролі: переваги і недоліки, особливості і способи впливу на групову поведінку в залежності від стилю, ролі і управлінської ситуації. Керівник як посадова особа, керівник як особистість. Керівник як *посадова особа*. Керівник як людина, як особистість, як індивідуальність. Основні психологічні вимоги до особистості, яка займає посаду керівника. Психологічні особливості особистості керівника. Специфічні психологічні властивості особистості керівника. Професійно важливі психологічні якості керівника.

Основні теоретичні підходи до особистості керівника в психологічній науці. *Теорії лідерства*, їх загальна характеристика. Харизматична теорія або теорія рис, її загальна характеристика. Синтетична теорія, її загальна характеристика. Ситуативна теорія, її загальна характеристика. Психологічний портрет керівника за Р.П.Кричевським. Біографічний підхід в психології управління.

Особистість в процесі управління. *Психологічні особливості особистості керівника*. Внутрішні фактори управління (психічні процеси, психічні стани, властивості особистості). Специфіка психічних пізнавальних процесів в управлінській діяльності. *Сприймання* як соціальна перцепція. Субординаційна та координаційна соціальна перцепція. Особливості сприймання керівником підлеглих. Особливості сприймання керівника підлеглими. Ефекти та феномени соціальної перцепції в управлінні.

Психологічні способи управлінського впливу: навіювання, зараження, наслідування, переконання. Прихований психологічний вплив. Маніпуляція як вид психологічного впливу.

Лідерство і лідерська поведінка. Моделі лідерства. Відносини між формальним і неформальним лідером як джерело організаційного розвитку, нових форм організаційної поведінки і конфлікту.

Компетентність та відповідальність керівника. Специфіка основних психічних процесів в управлінській діяльності. Специфіка основних психічних станів в управлінській діяльності. Індивідуальний стиль діяльності керівника: поняття, сутність. Стилі управління та їх характеристика. Стиль роботи керівника та його вплив на діяльність організації.

Тип або стиль (типовий стиль) керівництва: поняття, види. *Авторитарний стиль,* специфіка його діяльнісного виявлення. *Демократичний стиль,* специфіка його діяльнісного виявлення. *Ліберальний стиль,* специфіка його діяльнісного виявлення. Орієнтації керівника за ознакою взаємозв'язку з підлеглими. Типологія стилів керівництва. Стиль керівництва та його вплив на діяльність персоналу. Принципи та прийоми керівництва. Успіх керівництва. Залежність успіху керівника від стилю керівництва. Причини неуспішного керівництва. Типологія керівників. Емоційно – вольове регулювання психічних станів керівника. Концепція обмежень. Перелік потенційних управлінських обмежень.

Авторитет керівника. Поняття авторитету в психологічній науці. Сутність авторитету. Форми виявлення та існування авторитету. Навіювання і наслідування як психологічні механізми спонукального впливу. Форми авторитету керівника: моральний, функціональний і формальний. Моральний авторитет керівника, його природа та значення. Функціональний авторитет керівника, його природа та значення. Формальний авторитет, його природа та значення. Взаємозв'язок авторитету та стилю керівництва. *Псевдоавторитет керівника:* поняття, види.

Соціально-психологічна компетентність керівника як основа психологічної підготовки до здійснення управлінської діяльності.

Особисті якості, які впливають на ефективність управління. *Успішний керівник.* Особисті риси успішного керівника. Психологічні фактори успішного керівництва. Залежність успіху від стилю керівництва. Причини неуспішного керівництва. Особисті і професійні кризи. Фрустрація. Стрес: поняття, психологічна картина. Фази стресу. Поняття стресостійкості. Діалектика понять «авторитет посади» та «авторитет особистості» в управлінській діяльності. Психологічні основи техніки особистої праці керівника. *Ортобіоз керівника:* поняття, складові.

Тема 5. Психологія об'єкта управління

Організація як об'єкт управління: поняття, основні ознаки. Структура організації: поняття, основні параметри. Розподіл праці, організаційні підрозділи, управлінська субординація, формалізація, централізація та децентралізація структури. Організація як суб'єкт управління: поняття, основні характеристики. Поняття про соціальні позиції та ролі працівників в організації. *Трудовий колектив як соціальна група: психологічні характеристики.* Соціально-психологічні процеси функціонування трудового колективу.

Динамічні процеси в малій соціальній групі. Процеси керівництва та лідерства, їх характеристика та діалектика. Процес створення мікрогруп: причини, наслідки. Процес групового тиску та його вплив

на життєдіяльність групи. Сумісність, спрацьованість, згуртованість: поняття, сутність, значення. Соціально – психологічний клімат як інтегральна соціально – психологічна характеристика групи і колективу.

Поняття «організаційна поведінка». Моделі організаційної поведінки: автократична, опікунська, підтримуюча, колегіальна, інтегруюча.

Вплив організаційної поведінки на ефективність організації. Фактори впливу на організаційну поведінку. Система організаційної поведінки.

Організаційна культура: поняття, плюралізм поглядів на сутність організаційної культури. Характеристика організаційної культури. Сутнісні складові організаційної культури. Види організаційної культури. Домінуюча організаційна культура та її психологічний зміст. Субкультури та їх взаємозв'язок. Атрибути та індикатори організаційної культури. Індикатори сильної організаційної культури та їх характеристика. Індикатори слабкої організаційної культури та їх характеристика.

Причини зміни культури організації: організаційна криза, зміна керівництва, стадії життєвого циклу, розміру організації, віку організації, наявності субкультур. Способи передавання культури в організації: інформація, символи, традиції, мова. Корпоративна культура організації: поняття, сутність. Західні типи корпоративної культури

Тема 6. Особистість як об'єкт управління і суб'єкт діяльності

Поняття «людський фактор» і «особистість» як відображення технократичних і гуманістичних установок в управлінській діяльності. *Особистість як об'єкт управління.* Інституційні і психологічні рівні підкорення.

Характерологічні особливості особистості. Акцентуований і неакцентуований характер. Залежність ефективності професійної діяльності від біографічних характеристик, здібностей і рис особистості. Поняття професіограми і психограми. Методи вивчення особистості.

Типологія особистості в трудовій діяльності. Теоретична особистість. Економічна особистість. Естетична особистість. Соціальна особистість. Політична особистість. Релігійна особистість.

Психологічні характеристики виконавської діяльності: цілеспрямованість – безцільність, умотивованість – незацікавленість, самостійність – залежність, організованість – стихійність, відповідальність – безвідповідальність, компетентність – некомпетентність, творчість – рутинність.

Психологічні профілі виконавців. Творчий, самостійний, компетентний, шукаючий тип. Зверхнормативний, цілеспрямований, зацікавлений, організований тип. Регламентований тип. Пасивний тип. «Перетворювач» вказівок керівника. Низькомотивований тип. Унікаючий

тип. Труднокерований тип та його різновиди (лінивий, злий, безпомічний, емоційно залежний, вразливий, заляканий, самовпевнений, заздрісний тощо).

Психологічні закони управління та врахування їх в управлінні підлеглими. Закон залежності сприйняття людьми зовнішніх впливів від особливостей їх психічних структур. Закон неадекватного сприйняття людьми один одного. Закон неадекватної самооцінки. Закон розмивання змісту управлінської інформації. Закон самозбереження.

Соціальний (адміністративний) вплив на підлеглих, його можливості і обмеження. Психологічна структура особистості як адресат психологічного впливу. *Засоби психологічного впливу:* переконання, навіювання, зараження, наслідування, прохання, примус, маніпуляція. Маніпулювання як реалізація прихованого інтересу. Методи маніпулювання. Використання соціально-психологічних засобів для маніпулювання.

Мотивація як фактор впливу на підлеглого. Піраміда потреб А. Маслоу. Таблиця мотивації Д. Френсіса і М.Вудкока.

Тема 7. Психологія поведінки людини в організації

Поведінка людини на робочому місці. *Рольова і статусна поведінка* як результат взаємовпливу. Соціальна ідентичність як функція групової належності.

Організаційна поведінка і організаційна культура.

Мотивація: основні концепції мотивації трудової поведінки. Системи стимулювання, винагороди і покарання як підходи до управління організаційною поведінкою. Філософія винагороди. Гроші як форма винагороди. Проблеми економічного стимулювання. Підходи до стимулювання і моделі організаційної поведінки.

Індивідуальний розвиток в організації: основні підходи в рамках різних моделей організаційної поведінки.

Проблеми працівників: причини, класифікація, підходи. Особливості дисципліни, культури і етики.

Стреси. Вплив стресів на організаційну поведінку. Причини виробничих стресів. Стрес-менеджмент в організації. Консультативний менеджмент як підхід до зменшення стресових факторів і вирішення проблем працівників. Форми консультування.

Спільна діяльність як організована система активності індивіда в процесі створення об'єктів матеріальної і духовної культури. Ознаки спільної діяльності: просторова і часова присутність учасників, спільна мета, органи керівництва, міжособистісні стосунки між учасниками, розподіл процесу спільної діяльності.

Структура спільної діяльності: спільна мета, спільний мотив, спільні дії, загальний результат.

Стратегії поведінки учасників у спільній діяльності: сприяння як дієва допомога іншим, активна допомога іншим в досягненні загальної мети, протидія досягненню цілей іншими учасниками, ухилення від взаємодії.

Поняття про сумісність в спільній діяльності. Види сумісності: соціально-психологічна, психологічна, міжособистісна, групова.

Згуртованість в спільній діяльності. Види згуртованості: ідейна, ділова, соціально-психологічна. Рівні групової згуртованості. Груповий тиск.

Фактори успішної спільної діяльності. Зовнішні фактори: суспільні цінності, суспільно значуща мета існування групи, формально заданий розподіл ролей, формально задана установка на вирішення задач. Внутрішні фактори: ціннісно-орієнтаційна спрямованість особистості, реальне виконання ролей, емоційно-стилеві особливості групи.

Природа виробничих відносин. Комуникативні процеси в організації, їх значення і направленість. Комуникативні потреби людей. Проблеми комунікації на роботі. Зворотний зв'язок: важливість, принципи, специфіка використання.

Виробничі відносини і задоволеність працею. Конструктивні і деструктивні виробничі відносини.

Формування організаційної поведінки через включення в систему формальних і неформальних відносин в організації.

Процес адаптації як вплив організації на людину. Трудова участь. Вплив різних типів виробничих відносин на розвиток організації.

Тема 8. Конфлікти в організації

Конфлікт: поняття, сутнісні характеристики. *Психологічні особливості конфлікту як типу взаємодії.* Види конфлікту.

Фактори виникнення конфліктів в організації: інформаційні, структурні, ціннісні, відносин і поведінки. Конструктивна роль конфлікту в організації: поняття, форми прояву. Деструктивна роль конфлікту в організації: поняття, форми прояву.

Психологічна структура конфлікту. Стадії протікання конфлікту. Конфліктна ситуація: поняття, сутність, основні елементи. Об'єкт конфлікту: поняття, характеристика. Суб'єкти (учасники) конфлікту. Закритість – відкритість як важливі психологічні позиції різних сторін конфлікту. Ефективність відкритої позиції в конфлікті і психологічні перешкоди для неї. Предмет конфлікту.

Причини конфлікту, породжені процесом діяльності, Причини конфлікту, породжені особливостями людських стосунків. Причини конфліктів, породжені характерологічними рисами окремих членів організації. Горизонтальні конфлікти або конфлікти по горизонталі: поняття, причини, специфічні психологічні особливості. Вертикальні конфлікти або конфлікти по вертикалі: поняття, причини виникнення,

специфічні психологічні особливості. Організаційні конфлікти: поняття, сутнісні характеристики. Виробничі конфлікти: поняття, сутнісні характеристики. Моделі конфліктної поведінки в організації. *Функції конфліктів в організації*. Вплив конфлікту на організаційну поведінку. Управління конфліктами і управління через конфлікт.

Принципи і підходи до аналізу процесу протікання конфлікту.

Модель регулювання конфліктів Томаса-Кілмана: змагання (конкуренція), уникнення, пристосування, співробітництво, компроміс.

Тема 9. Організаційні зміни та розвиток: психологічний аспект

Організаційні зміни: поняття, сутність. *Типи організаційних змін*: нові докорінні перетворення; нові, але несуттєві перетворення; відомі практики, але докорінні для даної організації; відомі практики, негативні перетворення. Трансакційні та трансформаційні зміни в організації. Оперативні та стратегічні зміни.

Організаційний розвиток як важливий напрямок діяльності сучасних організацій. *Поняття та сутність організаційного розвитку*. Теоретичні підходи до проблеми організаційного розвитку. Розвиток організації та організаційний розвиток: спільне, відмінне. *Зовнішні чинники змін* в організації. *Внутрішні чинники змін* в організації.

Типи організаційного розвитку: плановий та спонтанний, структурований та неструктурований, директивний і сумісний, індивідуалізований та знеособлений, радикальний та еволюційний. Управління організаційним розвитком. Завдання управління організаційним розвитком. Управління переходом від поточного стану до бажаного та його складові.

Концепції розвитку організації. Концепція життєвих циклів А. (Ісаака) Айзека. Концепція розвитку організації Л.Грейпера.

Моделі розвитку організацій.

Життєвий цикл організації: поняття, основні стадії.

Кризове управління організацією.

4. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назва змістовних модулів і тем	Кількість годин				
	денна та заочна форми навчання				
	Усього	в тому числі			
		Лекції	Практичні Семинарсь-кі	СРС	Індивід. робота
<i>Тема 1. Організація як об'єкт психологічного дослідження</i>	8	2	-	6	
<i>Тема 2. Управління в організації: психологічний аспект</i>	8	2	-	6	
<i>Тема 3. Управлінська діяльність як специфічний вид професійної діяльності: психологічний аспект</i>	11	4	-	7	
<i>Тема 4. Психологія суб'єкта управління. Успішний керівник</i>	11	4	-	7	
<i>Тема 5. Психологія об'єкта управління</i>	11	4	-	7	
<i>Тема 6. Особистість як об'єкт управління і суб'єкт діяльності</i>	11	4	-	7	
<i>Тема 7. Психологія поведінки людини і організації</i>	11	4	-	7	
<i>Тема 8. Конфлікти в організації</i>	8	2	-	6	
<i>Тема 9. Організаційні зміни та розвиток організації</i>	11	4		7	
Усього годин:	90	30	0	60	

5. САМОСТІЙНА РОБОТА

№ з/п	Назва теми та зміст самостійної роботи	Кількість годин
1	<p>Тема 1. Організація як об'єкт психологічного дослідження</p> <p>Завдання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Визначити передумови виникнення психології організацій як науки. 2. Пояснити схожість і відмінність понять: організація як система і організація як процес. 3. Обґрунтувати доцільність виділення понять «ставлення до праці» та «особистість працівника» як базових термінів системи наукових категорій психології організацій. 4. Огляд основної та додаткової літератури по темі. 	6
2	<p>Тема 2. Управління в організації: психологічний аспект</p> <p>Завдання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Що Ви скажете, якщо доведеться пояснити поняття «управління»? 2. Назвати універсальні функції управління та розкрити їх зміст. 3. Огляд основної та додаткової літератури по темі. 	6
3	<p>Тема 3. Управлінська діяльність як специфічний вид професійної діяльності: психологічний аспект</p> <p>Завдання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Пояснити, чому управлінську діяльність відносять до специфічного виду професійної діяльності. 2. Вказати основні характеристики управлінської діяльності. 3. Огляд основної та додаткової літератури по темі. 	6
4	<p>Тема 4. Психологія суб'єкта управління. Успішний керівник.</p> <p>Завдання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Розкрийте психологічний зміст поняття «континуум управління». 2. Складіть порівняльну таблицю ознак авторитету і 	6

	<p>псевдоавторитету керівника.</p> <p>3.Огляд основної та додаткової літератури по темі.</p>	
5	<p>Тема 5. Психологія об'єкта управління</p> <p>Завдання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Назвати психологічні закони управління та врахування їх в управлінні підлеглими. 2. Діалектика понять «організаційна поведінка» та «організаційна культура». 3. Огляд основної та додаткової літератури по темі. 	6
6	<p>Тема 6. Особистість як об'єкт управління і суб'єкт діяльності</p> <p>Завдання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формування індивідуальної поведінки в організації. 2. Трудовий колектив як мала соціальна група. Динамічні процеси в групі. 3. Огляд основної та додаткової літератури по темі. 	5
7	<p>Тема 7. Психологія поведінки людини і організації</p> <p>Завдання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Скласти порівняльну таблицю особливостей спільної та індивідуальної діяльності в організації. 2. Встановити співвідношення понять «організаційна поведінка», «організаційна культура», «корпоративна культура». 3. Огляд основної та додаткової літератури по темі. 	5
8	<p>Тема 8. Конфлікти в організації</p> <p>Завдання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Конфлікти та їх вплив на організаційну поведінку. 2. Моделі конфліктної поведінки в організації. 3. Огляд основної та додаткової літератури по темі. 	5
9	<p>Тема 9. Організаційні зміни та розвиток організації</p> <p>Завдання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Природа організаційних змін та реакція працівників на зміни. 2. Причини спротиву організаційним змінам. 3. Огляд основної та додаткової літератури по темі. 	5
		60

ОРГАНІЗАЦІЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ АСПІРАНТІВ

Самостійна робота має на меті формування пізнавальної активності аспірантів, засвоєння ними основних умінь та навичок роботи з навчальними матеріалами, поглиблення та розширення вже набутих знань, підвищення рівня організованості аспірантів тощо.

У процесі самостійної роботи аспіранти мають оволодіти вміннями та навичками:

- організації самостійної навчальної та наукової діяльності;
- самостійної роботи в бібліотеці з каталогами;
- праці з навчальною, навчально-методичною, науковою, науково-популярною літературою;
- конспектування літературних джерел;
- роботи з довідковою літературою;
- опрацювання статистичної інформації;
- написання рефератів з проблем курсу.

Кожен аспірант повинен уміти раціонально організувати свою навчальну самостійну діяльність. Важливим є вміння скласти план своєї роботи, чітко визначити її послідовність. Необхідно, щоб план самостійного навчання був реальним і його виконання приводило до плідних наслідків у навчальному процесі.

Для успішної самостійної роботи значну частину часу аспірант виділяє для роботи в бібліотеці. Треба розуміти сутність складання алфавітного й тематичного каталогів, вміти швидко знаходити в них необхідну літературу, знати особливості бібліографічного шифрування. Для плідної роботи з літературними джерелами аспірантові корисно скласти свою власну бібліографію, заповнюючи бібліографічні картки на необхідні для нього книги, брошури або статті. Для роботи у провідних бібліотеках м. Києва аспіранту слід знати їх структуру, спеціалізацію окремих підрозділів, вміти користуватися різноманітними каталогами, правильно заповнювати бланки вимоги на літературу тощо.

Відібрана для самостійного опрацювання література може бути різною як за обсягом наукових даних, так і за характером їхнього викладу. Потрібно відібрати необхідний для опрацювання матеріал (розділи, підрозділи тощо), а також розсортувати його за важливістю (що для детального вивчення, а що для ознайомчого читання). Процес читання має відбуватися повільно, вдумливо, до незрозумілих питань слід обов'язково повертатися, наводити додаткові довідки, щоб зрозуміти сутність думки автора. Знання незнайомих термінів слід одразу ж з'ясувати за тлумачними словниками, енциклопедіями або спеціалізованими довідниками. У процесі роботи з літературою корисно робити виписки найважливіших думок, формулювань, окремих висловів на аркушах паперу із зазначенням автора, джерела, сторінок і абзаців. Для кращого засвоєння матеріалу, розвитку творчого мислення основний зміст прочитаного доцільно формулювати у вигляді тез.

Конспект є стислим викладом основної сутності опрацьованого літературного матеріалу. Конспект має бути стислим, змістовним і записаним своїми словами і формулюваннями. Класичні визначення, оригінальні думки, вислови слід записувати до конспекту повністю з посиланням на автора, джерело і сторінку. У процесі конспектування важливо витримувати логічний зв'язок між окремими складовими тексту. У тексті конспекту корисно підкреслювати найважливіші теоретичні положення, визначення, висновки і робити помітки на полях. Систематичне конспектування опрацьованого матеріалу дисциплінує розум, відпрацьовує вміння формулювати свої думки в короткій змістовній формі, сприяє кращому засвоєнню навчального матеріалу.

Для цілісного уявлення про навчальну дисципліну аспірантові необхідно користуватися довідковою літературою: енциклопедіями, енциклопедичними словниками, галузевими довідниками тощо.

Майбутній фахівець повинен достатньо вправно користуватися персональним комп'ютером. Робота з матеріалами "Інтернету" надає можливість отримувати найновішу інформацію з різних сфер життя нашої держави.

Самостійна робота аспірантів з курсу передбачає написання рефератів та підготовку фіксованих виступів. Для цього необхідно скласти план реферату чи виступу, вивчити потрібні літературні джерела, зробити виписки. За своїм змістом реферат і виступ повинні відповідати обраній темі. Виклад матеріалу має бути логічним, послідовним. Обсяг реферату, як правило, у межах 10-12 сторінок формату А4. Писати текст слід на одному боці аркуша, розбірливо, без помилок. У разі потреби слід робити посторінкові виноски.

Останнім розділом реферату повинні бути висновки, в яких аспірант узагальнює викладений матеріал і формулює свої думки з приводу опрацьованої проблеми. До реферату має бути доданий список використаної літератури, складений відповідно до існуючих вимог.

За структурою реферат складається із короткого вступу, двох або трьох пунктів основної частини, висновків та списку використаних джерел. План написання реферату повинен мати внутрішню єдність і логіку, враховувати актуальність проблеми, її наукову розробленість та практичну значимість.

У **вступі** обґрунтовується актуальність проблеми, що вивчається, її практична значимість; формулюються мета й завдання дослідження, вказуються обсяг і структура реферату. Обсяг вступу не повинен перевищувати однієї сторінки комп'ютерного тексту.

Основна частина обсягом до 10 сторінок комп'ютерного тексту, викладеного у двох-трьох розділах, повинна містити виклад основних теоретичних положень, що визначають сутність і зміст предмета досліджуваної теми, з огляду на цілі й завдання реферату; розгляд різних точок зору провідних фахівців з досліджуваних питань на основі аналізу літературних та інших інформаційних джерел; визначення пріоритетних

питань, що підлягають першочерговому розв'язанню; аналізуються практичні матеріали, сучасні тенденції розвитку сучасних організацій. На основі отриманих результатів розглядаються пропозиції, рекомендації, заходи щодо досягнення цілей згідно з темою реферату. При цьому аспірант повинен виявити самостійність та ініціативу.

Висновки є завершальним етапом виконаного аспірантом реферату. Вони повинні містити короткі підсумки за результатами дослідження та прикладного аналізу об'єкта дослідження з наведенням позитивних і негативних сторін, а також нереалізованих можливостей; перелік заходів, спрямованих на розв'язання проблеми, підвищення ефективності об'єкта дослідження; отримані якісні та кількісні показники; можливі варіанти реалізації запропонованих у рефераті заходів.

Реферат виконується державною (українською) мовою. Викладення повинно мати науковий характер, чіткий, без орфографічних і синтаксичних помилок, логічно послідовний. Пряме переписування матеріалів з літератури неприпустиме. Оформлення реферату має відповідати встановленим вимогам (див. *Патика Н.І.* Стандарти на оформлення магістерських, дипломних, бакалаврських, курсових, контрольних робіт та рефератів. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008. – 26 с.)

6. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Для активізації процесу навчання аспірантів в ході вивчення дисципліни застосовуються такі навчальні технології та засоби:

- на лекціях чітко та зрозуміло структурується матеріал;
- зосереджується увага аспірантів на проблемних питаннях;
- наводяться конкретні приклади практичного застосування отриманих знань;
- звернення до зарубіжного досвіду вирішення окремих проблем;
- заохочення аспірантів до критичного сприймання нового матеріалу замість пасивного конспектування;
- використання наочних матеріалів, схем, таблиць, графіків тощо;
- використання технічних засобів навчання: мультимедійний проектор, слайди тощо;

Обов'язковими елементами активізації навчальної роботи аспірантів є чіткий контроль відвідування аспірантами занять, заохочення навчальної активності, справедлива диференціація оцінок.

7. МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Контроль і оцінювання знань, вмінь та навичок аспірантів складається з двох етапів:

- поточного контролю роботи;
- підсумкового контролю (екзамен).

Поточний контроль здійснюється в процесі вивчення дисципліни на лекційних заняттях і проводиться у терміни, які визначаються календарним планом.

Завданням поточного контролю є перевірка розуміння та засвоєння теоретичного матеріалу, вироблення умінь самостійно опрацювати тексти, здатності осмислити зміст теми, умінь публічно чи письмово представити певний матеріал (презентація).

Об'єктами поточного контролю знань аспірантів є:

- систематичність, активність, своєчасність та результативність роботи над вивченням програмного матеріалу дисципліни, у т.ч. виконання домашніх завдань;
- виконання завдань для самостійного опрацювання;

Поточний контроль знань, вмінь та навичок аспірантів передбачає застосування таких видів:

- тестові завдання;
- обговорення проблеми, дискусія;
- аналіз конкретних ситуацій (поданих у вигляді усного, текстового або графічного матеріалу);
- презентації результатів роботи тощо.

Об'єктом *підсумкового контролю знань* аспірантів у формі екзамену є виконання тестових, усних або письмових завдань, що відображають програмний курс навчальної дисципліни та потребують вміння синтезувати отримані знання.

Екзаменаційний білет містить 3 завдання.

8. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ

Оцінювання виконаних завдань і відповідей здійснюється з *дотриманням таких принципів:*

- індивідуальний характер перевірки і оцінки знань;
- диференційованість;
- об'єктивність;
- умотивованість оцінок;
- вимогливість та єдність вимог тощо.

Під час оцінювання враховуються *такі критерії:*

- характеристики відповіді: елементарна, фрагментарна, повна, логічна, доказова, обґрунтована, творча;
- якість знань: правильність, повнота, осмисленість, глибина, системність, узагальненість;
- рівень володіння розумовими операціями: вміння аналізувати, синтезувати, порівнювати, узагальнювати, робити відповідні висновки;
- досвід творчої діяльності: вміння виявляти проблеми, формулювати теорії, вирішувати проблеми тощо.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

90-100 балів – **відмінно (A)**;

82-89 балів – **добре (B)**;

75-81 балів – **добре (C)**;

68-74 балів – **задовільно (D)**;

60-67 балів – **задовільно (E)**;

35-59 балів – **незадовільно** з можливістю повторного складання (FX);

1-34 балів – **незадовільно** з обов'язковим повторним курсом (F).

9. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: навчально-методичний комплекс вивчення дисципліни (робоча програма навчальної дисципліни, програма навчальної дисципліни, екзаменаційні білети, тестові завдання, візуальний супровід дисципліни, ілюстративні матеріали).

10. ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ

1. Психологія організацій як наука. Об'єкт, предмет, основні поняття науки.
2. Взаємозв'язок психології організацій з іншими науками.
3. Зв'язок між місією і цілями організації.
4. Закриті і відкриті організаційні системи.
5. Делегування повноважень. Відповідальність за прийняті рішення.
6. Структура організації: поняття, види, типи.
7. Функції організації та їх характеристика.
8. Індивідуальні і групові управлінські рішення: переваги, недоліки.
9. Причини виникнення і методи попередження конфліктів в організації.
10. Міжособистісні і організаційні конфлікти. Профілактика конфліктів в організації.
11. Вплив мотивації трудової діяльності на формування поведінки в організації.
12. Основні підходи до мотивації організаційної поведінки.
13. Змістовні теорії мотивації та їх застосування.
14. Процесуальні теорії мотивації та їх застосування.
15. Стимулювання: основні форми та механізми впливу на працівників.
16. Мотивація і стимулювання: подібність і відмінність. Специфіка використання у формуванні організаційної поведінки.
17. Винагорода і покарання як методи стимулювання. Принципи використання.
18. Вплив мотивації трудової діяльності на формування поведінки в організації.
19. Організаційна поведінка. Основні підходи. Базові концепції в розумінні психології організацій.
20. Моделі організаційної поведінки. Вплив моделі на функціонування системи організаційної поведінки.
21. Рольова поведінка як форма організаційної поведінки. Зв'язок рольової поведінки з культурою організації.
22. Статус як виявлення певної системи взаємовідносин в організації.
23. Задоволеність працею і організаційна поведінка. Взаємозв'язок і протиріччя.
24. Комунікативні потреби людей та їх реалізація в рамках організації.
25. Особистість в організації. Специфіка індивідуальної адаптації.
26. Вплив адаптації окремого працівника на успішність діяльності організації в цілому.
27. Формування індивідуальної поведінки в організації.
28. Персональний розвиток в організації: основні підходи в рамках різних моделей організаційної поведінки.
29. Проблемна поведінка. Типи проблемних працівників. Види проблем, що породжують проблемну поведінку.
30. Групова динаміка. Особливості внутрішньо групових процесів та їх

- вплив на ефективність діяльності групи
31. Керівництво і лідерство: подібність, відмінність. Вплив на організаційну поведінку.
 32. Основні форми влади і впливу. Взаємозв'язок з моделями організаційної поведінки.
 33. Взаємозв'язок організаційного клімату і організаційної поведінки.
 34. Організаційний і соціально-психологічний клімат: подібність, відмінність.
 35. Фактори формування соціально-психологічного клімату.
 36. Природа організаційних змін. Реакція на зміни: прийняття і спротив. Причини спротиву.
 37. Корпоративна культура організацій. Її визначення, особливості, значення для організації.
 38. Соціально-психологічні фактори формування ставлення до праці: потреби трудової діяльності, мотивація і стимулювання трудової діяльності.
 39. Причини виникнення і методи упередження конфліктів в організації.
 40. Корпоративна культура організацій. Її визначення, особливості, значення для організації.

11. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Базова:

1. *Власова О.І.* Соціальна психологія організацій та управління: Підручник/О.І.Власова., Ю.В. Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398с.
2. *Карамушка Л.Н.* Психологія управління: Учеб. Пособ. / Л.Н.Карамушка. – К. : Миллениум, 2003. – 344с.
3. *Новак В.О.* Організаційна поведінка: Підручник. /Новак В.О., Мостенська Т.П., Ільєнко О.В. – К.: Кондор-Видавництво, 2013, - 498с.
4. *Организационная психология* / Сост. и общая редакция Л.В.Винокурова, И.И. Скрипюка – СПб. : Питер, 2000. – 512с.
5. *Орбан-Лембрик Л.Е.* Психологія управління. Навчальний посібник / Л.Е.Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 567с.
6. *Савельєва В.С.* Організаційна поведінка [текст]: навч.посіб. / В.С.Савельєва. В.М.Вакуленко. – К. : «Центр учбової літератури», 2012. – 240с.

Допоміжна

1. *Аминов И.И.* Психологія делового общения / И.И.Аминов. – М. : Омега-Л, 2006. – 304с.
2. *Аникин Б.А.* Высокий менеджмент для руководителя: Учебное пособие / Б.А.Аникин. – М. : ИНФРА-М, 2000. - 136с.
3. *Болотова А.К.* Психологія организации времени. Учебное пособие / А.К.Болотова. – М. : Изд-во Аспект-Пресс, 2006. – 254с.
4. *Вересов Н.Н.* Психологія управления. Учебное пособие / Н.Н.Вересов – М. : Издательство МОДЭК, 2001. – 224с.
5. *Виноградський М.Д.* Менеджмент організацій: Навч. посіб. для студ. економ. спец. вузів / М.Д. Виноградський., А.М.Виноградська., О.М. Шканова. – К. : «Кондор», 2002. – 654с.
6. *Іванова І.В.* Менеджер – професійний керівник: Навч. посіб. / І.В.Іванова. – К. : Київський нац. торг.-екон. ун-т., 2001. – 107с.
7. *Ільин Е.Н.* Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 512с.
8. *Карпов А.В.* Психологія менеджмента: Учебное пособие / А.В.Карпов. – М. : Гардарики, 2005. – 584с.
9. *Кирхлер Э.* Психологические теории организации. Психология труда и организационная психология / Э. Кирхлер, Е. Хоффман., Катя Майер-Пести. – Харьков, Издательство «Фолио», 2005. – 312с.
10. *Кирхлер Э.* Принятие решений в организациях. Психология труда и организационная психология / Э. Кирхлер, А.. Шрот. – Харьков, Издательство «Фолио», 2004. – 160с.
11. *Козлов В.* Конфликт: участвовать или создавать / В.Козлов, А.Козлова. – М. : Изд-во ЭКСМО, 2009. – 304с.
12. *Машков В.Н.* Психологія управління: Учебное пособие, 2-е изд. / В.Н.Машков. – М.: Издательство Михайлова В.А., 2002. – 256с.

13. *Морозов А.А.* Управленческая психология. 3-е изд. / А.А. Морозов.. – М. : Академический проспект, 2006. – 287с.
14. *Почепцов Г.Г.* Имиджелогия. 2-е изд. / Г.Г. Почепцов.– М. : «Рефл-бук», К. : Веклер, 2004. – 576с.
15. *Райгородский Ю.* Психология руководства. Учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента / Ю. Райгородский . – М. : БАХРАХ-М, Издательский дом, 2005. – 768с.
16. *Рамедик Д.М.* Управленческая психология / Д.М.Рамедик. – М. : Изд-во ИНФРА-М, 2006. – 256с.
17. *Самыгин С.* Психология управления для студентов вузов / С. Самыгин, Т.Никуленко. – М. : Изд-во: Феникс, Торговый дом, 2008. – 198с.
18. *Сивилл Дженни.* Стресс-менеджмент / Дженни Сивилл. – М. : Изд-во Гиппократ, 2000. – 126с.
19. *Сметана В.В.* Социальные организации. Структура, виды, организационная культура, организационный менеджмент / В.В.Сметана. – М. : Изд-во Современная экономика и право, 2007. – 296с.
20. *Туленков М.В.* Сучасні теорії менеджменту: Навч. посіб. / Туленков М.В. – К. : Каравелла, 2007. – 304с.
21. *Урбанович А.А.* Психология управления: Учебное пособие / А.А. Урбанович.. – Мн. : Харвест, 2003. – 640с.
22. *Чередниченко И.П.* Психология управления / И.П.Чередниченко, Н.В.Тельных. - М. : Изд-во Феникс, 2004. – 608с.
23. *Чалдини Р.* Психология влияния / Р.Чалдини. - СПб. : Питер, 2001. – 288с.
24. *Чайка Г.Л.* Культура ділового спілкування менеджера: Навч. посіб./ Г.Л.Чайка. - К. : Знання, 2005. – 442с.
25. *Шейнов В.П.* Скрытое управление человеком (Психология манипулирования) / В.П. Шейнов. – М. : ООО « Издательство АСТ», Мн. : Харвест, 2001. – 848с.
26. *Шейнов В.* Искусство управлять людьми / В. Шейнов. – М. : Издательство АСТ, Мн. : Харвест, 2005. – 511с.
27. *Шейнис М.Ю.* Рабочая книга психолога организации / М.Ю. Шейнис.– Самара, : Издательский дом «Бахрах-М», 2001. – 224с.

ЗМІСТ

1. Опис навчальної дисципліни	3
2. Мета та завдання навчальної дисципліни.....	3
3. Програма навчальної дисципліни.....	6
4. Структура навчальної дисципліни.....	15
5. Самостійна робота.....	16
6. Методи навчання	21
7. Методи контролю	21
8. Система оцінювання.....	22
9. Методичне забезпечення.....	22
10 Орієнтовний перелік питань до підсумкового контролю знань.....	23
11. Рекомендована література.....	25

Навчально-методичне видання

Смирнова Олена Павлівна

**Робоча програма навчальної дисципліни
«Психологія організацій»**

Відповідальний за випуск Л.М. Завиніченко
Комп'ютерний набір О.П.Смирнова

Підписано до друку 04.09.2019. Формат 60x84/16
Папір офсетний. Друк ротатійний трафаретний.
Ум. друк. арк. 1,56.
Тираж прим. Зам. №

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавців, виготовників і розповсюджувачів видавничої
продукції. Серія ДК №1805 від 25.05.2004.

Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України (ІПК ДСЗУ)
03038, Київ-38, вул. Нововокзальна, 17.

Тел./факс (044) 536-14-85.