

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
Факультет суспільних наук
Кафедра психології

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Декан
факультету
Останець Ю.О. /
2021 року



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ

Рівень вищої освіти	Другий (магістерський) рівень вищої освіти
Галузь знань	05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність	053 Психологія
Освітня програма	Психологія
Статус дисципліни	Обов'язкова
Мова навчання	українська

Ужгород 2021

Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія організацій» для здобувачів вищої освіти галузі знань **05 Соціальні та поведінкові науки** спеціальності **053 Психологія** освітньої програми **Психологія**.

Розробники: Смук О.Т. канд.психол.наук., доц.

Робочу програму розглянуто та затверджено на засіданні кафедри *Психології*

протокол № 14 від «02» липень 2021 р.

Завідувач кафедри  проф. Михайлишин У.Б.

Схвалено науково-методичною комісією _____ факультету Суспільних наук

протокол № 8 від «01» липень 2021 р.

Голова науково-методичної комісії  Прізвище та ініціали Федорук О.О.

© Смук О.Т., 2021р.

© ДВНЗ «Ужгородський національний університет», 2021 р.

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Розподіл годин за навчальним планом	
	Денна форма навчання	Заочна форма навчання
Кількість кредитів ЄКТС –4	Рік підготовки:	
Загальна кількість годин – 120	1	1
Кількість модулів –2	Семестр:	
Тижневих годин для денної форми навчання:3 аудиторних –48 самостійної роботи студента – 72	2	2
	Лекції:	
	28	10
	Практичні (семінарські):	
	20	4
Вид підсумкового контролю: екзамен	Лабораторні:	
Форма підсумкового контролю: усний	Самостійна робота:	
	72	106

2. МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою вивчення навчальної дисципліни «**Психологія організації**» є розкрити зміст та особливості психологічних аспектів організаційної діяльності.

Відповідно до освітньої програми, вивчення дисципліни сприяє формуванню у здобувачів вищої освіти таких компетентностей:

Загальні компетентності:

- ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
- ЗК2. Здатність проведення досліджень на відповідному рівні.
- ЗК3. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
- ЗК4. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.
- ЗК5. Цінування та повага різноманітності та мультикультурності.
- ЗК6. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).
- ЗК7. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.
- ЗК8. Здатність розробляти та управляти проектами.
- ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.
- ЗК10. Здатність спілкуватися іноземною мовою.

Спеціальні (фахові) компетентності:

- СК1. Здатність здійснювати теоретичний, методологічний та емпіричний аналіз актуальних проблем психологічної науки / або практики.
- СК2. Здатність самостійно планувати, організувати та здійснювати психологічне дослідження з елементами наукової новизни та / або практичної значущості.
- СК3. Здатність обирати і застосовувати валідні та надійні методи наукового дослідження та/або доказові методики і техніки практичної діяльності.
- СК4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.
- СК5. Здатність організувати та реалізовувати просвітницьку освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології.
- СК6. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.
- СК7. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.
- СК8. Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію.
- СК9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.
- СК10. Здатність розробляти та впроваджувати інноваційні методи психологічної допомоги клієнтам у складних життєвих ситуаціях.
- СК13. Здатність планувати і здійснювати самостійну професійну діяльність в звичайних та екстремальних умовах різних галузей психологічної практики.
- СК14. Здатність використовувати інноваційні методи, техніки та технології в контексті розвитку особистісної та професійної компетентності.

3. ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Передумовами вивчення навчальної дисципліни «**Психологія організації**» є опанування таких навчальних дисциплін (НД) освітньої програми (ОП): ОК1 Іноземна мова за професійним спрямуванням.

4. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Відповідно до освітньої програми «Психологія», вивчення навчальної дисципліни повинно забезпечити досягнення здобувачами вищої освіти таких програмних результатів навчання (ПРН):

Програмні результати навчання	Шифр ПРН
Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.	ПР1
Вміти організовувати та проводити психологічне дослідження із застосуванням валідних та надійних методів.	ПР2
Узагальнювати емпіричні дані та формулювати теоретичні висновки.	ПР3
Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.	ПР4
Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.	ПР5
Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.	ПР8
Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності.	ПР9
Здійснювати аналітичний пошук відповідної до сформульованої проблеми наукової інформації та оцінювати її за критеріями адекватності.	ПР10
Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.	ПР11
Рефлексувати та критично оцінювати достовірність одержаних результатів психологічного дослідження, формулювати аргументовані висновки.	ПР12
Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання.	ПР13
Знати сучасні психологічні технології, орієнтовані на особистісний ріст співробітників правничих організацій та охорону їх психічного здоров'я.	ПР14
Володіти прийомами психологічної інтервенції яка спрямована на поліпшення психічного стану, підвищення потенціалу внутрішньої активності особистості, стійкості до стресу.	ПР15
Ефективно організовувати й здійснювати процеси діагностики, експертизи та корекції психологічних властивостей і станів, різних видів діяльності індивідів і груп у сфері правовідносин на основі інноваційних розробок.	ПР16
Регулювати власні емоційні стани, планувати й управляти часом, здійснювати профілактику професійного вигорання, ставити перспективні цілі для саморозвитку.	ПР17

Очікувані результати навчання, які повинні бути досягнуті здобувачами освіти після опанування навчальної дисципліни «Психологія організацій»:

Очікувані результати навчання з дисципліни	Шифр ПРН
Формулювати власні обґрунтовані судження на основі аналізу відомої проблеми; оперувати основними теоріями та поняттями з психології управління; здатність до аналізу концептуальних засад психології групової поведінки в системах управління; давати короткий висновок щодо окремих фактичних обставин (даних) з достатньою обґрунтованістю; проводити збір та інтегрований аналіз матеріалів з різних джерел; комп'ютерні навички для здійснення ефективною комунікаційної взаємодії (використання мережі Інтернет для опанування рекомендованих електронних джерел, робота у	ПР1

<p>Microsoft Office Power Point при підготовці доповіді з презентацією); використовувати різноманітні інформаційні джерела для повного та всебічного встановлення певних обставин; оперувати поняттями психологія організації, професія, психологічний клімат, психологічний сенс праці, психологічні ознаки праці та професії і т. ін.;</p>	
<p>Класифікувати основні та додаткові методи психологічної роботи в організації; самостійно збирати матеріали за визначеними джерелами; здатність застосовувати напрацьовані програми та проводити психологічні дослідження в сфері соціального управління; з'ясувати специфіку методів психології організації; здійснювати вимір індивідуально-психологічних показників особистості, її пізнавальної та емоційно-вольової сфери, виявлення здібностей людини та резервів її розвитку; застосовувати психологічні методи вивчення професійних груп та колективів, особливостей керівників і підлеглих, проводити аналіз результатів їх діяльності; проводити вивчення закономірностей психічної діяльності, індивідуально-психологічних особливостей, психічних станів, чинників, що впливають на якість функціонування психіки людини в процесі трудової діяльності; підбирати методики проведення ділових бесід і переговорів; здійснювати спостереження за психічними станами працівників; обґрунтовувати функціонування структури управління з урахуванням психологічних чинників;</p>	<p>ПР2</p>
<p>Розуміти, що наукове знання спирається на факти, ретельно аналізує та узагальнює їх, надає йому особливу достовірність, якої немає в інших формах знання. Наукові знання характеризуються своєю об'єктивністю, достовірністю, завдяки їм розкриваються і пояснюються, змінюються, прогнозуються явища у природі та суспільстві. Завдяки теоретичному рівню відбувається критичний перегляд та розвиток понятійного апарату науки, методології та методів дослідження. Результат досліджень на теоретичному рівні виступає у формі: узагальнення результатів, виявлення загальних закономірностей; пояснення зав'язків між досліджуваним об'єктом і зовнішнім середовищем (це також стосується параметрів і умов емпіричного дослідження для оцінки їх впливу); створення теорії; розроблення концепції; формалізації результатів; виявлення загальних закономірностей шляхом обробки та інтерпретації даних; поширення закономірностей на низку подібних об'єктів.</p>	<p>ПР3</p>
<p>Здатність до організації заходів профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання»; забезпечувати соціально-психологічне проектування трудового колективу, організації, визначати перспективу, зміст і засоби розвитку організації; складати психологічну характеристику виконавця, керівника, кандидата у резерв на керівну посаду; застосовувати психологічні методи проведення бесід і переговорів у роботі з персоналом; здатність знаходити організаційно-управлінські рішення в нестандартних ситуаціях та відповідати за ці рішення; здійснення психолого-організаційного консультування</p>	<p>ПР4</p>
<p>Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.</p>	<p>ПР5</p>
<p>Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.</p>	<p>ПР8</p>
<p>Під етичною дилемою розуміють усі ті ситуація, в якій існує конфлікт між різними цінностями людини та наявними варіантами дій. Це ситуації, в яких виникатиме конфлікт між різними цінностями та переконаннями, не маючи абсолютно хорошого рішення та іншого абсолютно поганого варіанту, що матиме як позитивні, так і негативні наслідки одночасно. Ціннісні орієнтації</p>	<p>ПР9</p>

<p>розглядаються як один із компонентів, що входить до структури особистості: ціннісні орієнтації – це складне утворення, що вбирає в себе рівні форми взаємодії суспільного та індивідуального в особистості, специфічні форми усвідомлення особистістю навколишнього світу, свого минулого, теперішнього і майбутнього, а також сутності свого власного «Я». Наявність сформованої системи ціннісних орієнтацій забезпечує гармонію внутрішнього світу особистості, сприяє систематизації її знань, норм, стереотипів поведінки та самоствердженню особистості, реалізації соціальних очікувань Ціннісні орієнтації визначають: загальну спрямованість інтересів і прагнень особистості; ієрархію індивідуальних вподобань і зразків; цільові і мотиваційні програми; рівень вподобань; уявлення про дійсне і механізми селекції за критеріями значущості; міру готовності й рішучості до реалізації власного «проекту життя»</p>	
<p>Належно використовувати статичну інформацію, отриману з першоджерел та вторинних джерел для своєї професійної діяльності; Навички міжособистісного спілкування та роботи в команді у процесі професійної діяльності. навички управління інформацією для виокремлення тенденцій в психологічних особливостях трудової поведінки людей (уміння знаходити та аналізувати інформацію з різних джерел); аналізувати ефективність спілкування, вивчати оптимальні умови спілкування, встановлювати адекватні міжособистісні стосунки в різних ситуаціях спілкування; впроваджувати програми діагностики і корекції психологічного клімату у колективі, аналізуючи конфліктні ситуаціях у колективі.</p>	<p>ПР10</p>
<p>Уміння адаптуватися до нових ситуацій та здатність до професійної мобільності; навички прийняття обґрунтованих управлінських рішень з питань психологічних закономірностей і особливостей функціонування організації. визначати психологічні та психофізіологічні адаптаційні механізми професійної діяльності; здійснювати експертну оцінку стану людини та впроваджувати рекомендації з оптимізації її трудової діяльності;</p>	<p>ПР11</p>
<p>Вміння самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел. Визначати, аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги.</p>	<p>ПР12</p>
<p>Самостійно обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проективні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги. Планувати психологічне дослідження; обирати необхідні експериментальні плани; формувати експериментальні вибірки; проводити емпіричні дослідження; аналізувати отримані експериментальні результати, робити висновки.</p>	<p>ПР13</p>
<p>Проводити психологічний аналіз управлінської діяльності та її структурних елементів; застосовувати методи та методики теоретико прикладних досліджень для потреб психології управління; орієнтуватися в психології управлінських функцій та методах психологічного впливу в системах управління; грамотно застосовувати методи психологічного управління впливу в системах управління на практиці; розробляти практичні рекомендації для керівників та організацій з метою поліпшення управлінської діяльності, ділового спілкування, ефективного розв'язання управлінських завдань.</p>	<p>ПР14</p>
<p>Вміти будувати стратегію реабілітаційної роботи та психотехнічно забезпечувати її; володіти прийомами практичної реабілітаційної роботи, яка спрямована на поліпшення психічного стану, підвищення потенціалу</p>	<p>ПР15</p>

внутрішньої активності особистості, стійкості до стресу; володіти методами та прийомами управління мотивацією та вольовими ресурсами людини; володіти навичками організації діяльності щодо профілактики постстресових проблем; вміти розробляти стратегію психологічного супроводження професійної діяльності спеціалістів, які працюють в умовах підвищених стресових навантажень.	
Вміти самостійно працювати з науковою психологічною літературою; застосовувати базові способи (прийоми) психологічної корекційної та допомоги клієнтам; практично володіти різними методами і техніками психологічної корекції і здійснювати їх з урахуванням психологічних відмінностей клієнтів; знаходити безліч різноманітних рішень у відповідь на широкий спектр психологічних ситуацій і проблем; скласти психокорекційні програми їх реалізації на практиці.	ПР16
Вміти регулювати власні емоційні стани: самоконтроль який допомагає виживанню. В екстремальних ситуаціях здатність до самоконтролю дозволяє уникнути паніки й ухвалити зважені рішення. Контроль емоцій сприяє збереженню здоров'я, адже депресії і стреси є причиною безлічі захворювань. Самоконтроль дозволяє попереджувати частину їх згубних наслідків, допомагає уникати створених власноруч проблем. Проблемою є і протилежна ситуація, коли люди повсякчас ігнорують власні емоції, не говорять про те, що їм не подобається чи викликає занепокоєння. Уміння правильно висловлювати свої почуття допомагає будувати здорові стосунки та мирно розв'язувати конфлікти.	ПР17

5. ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання з навчальної дисципліни є: екзамен, контрольна робота у письмовій формі, реферат, есе.

Форми контролю та критерії оцінювання результатів навчання

Форми поточного контролю: усна (підготовка доповідей, рефератів, есе з подальшим захистом та відповідей на проблемні питання на практичних заняттях)

Форма модульного контролю: письмова контрольна робота у вигляді відповідей на питання різного рівня складності.

Форма підсумкового семестрового контролю: усний екзамен.

Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти (модуль 1)

Поточне оцінювання та самостійна робота					Модульна контрольна робота	Сума
T1	T2	T3	T4	T5	50	100
10	10	10	10	10		

T1, T2 ,T3, T4, T5... – теми

Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти (модуль II)

Поточне оцінювання та самостійна робота						Модульна контрольна робота	Сума
T6	T7	T8	T9	T10	T11	50	100
5	5	10	10	10	10		

T6, T8, T9, T9, T10, T11. – теми

Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти (модуль 1 заочна форма навчання)

Поточне оцінювання та самостійна робота					Модульна контрольна робота	Сума
T1	T2	T3	T4	T5	-	100
20	20	20	20	20		

T1, T2, T3, T4, T5... – теми

Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти (модуль 2 заочна форма навчання)

Поточне оцінювання та самостійна робота						Модульна контрольна робота	Сума
T6	T7	T8	T9	T10	T11	-	100
10	10	20	20	20	20		

T6, T7, T8, T9, T10, T11. – теми

Оцінювання окремих видів навчальної роботи з дисципліни (денна форма навчання)

Вид діяльності здобувача вищої освіти	Модуль 1		Модуль 2	
	Кількість	Максимальна кількість балів (сумарна)	Кількість	Максимальна кількість балів (сумарна)
Практичні заняття	5	30	5	30
Реферат	1	10	1	10
Есе	1	10	1	10
Модульна контрольна робота	1	50	1	50
Разом		100		100

Оцінювання окремих видів навчальної роботи з дисципліни (заочна форма навчання)

Вид діяльності здобувача вищої освіти	Модуль 1		Модуль 2	
	Кількість	Максимальна кількість балів (сумарна)	Кількість	Максимальна кількість балів (сумарна)
Практичні заняття	1	50	1	50
Презентація	1	25	1	25
Реферат	1	25	1	25
Разом		100		100

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Модульна контрольна робота оцінюється по 50-бальній шкалі і складається з трьох завдань різного рівня складності.

Завдання першого рівня - складаються з тестових завдань, які сприяють більш глибокому і осмисленому засвоєнню програмного матеріалу та спрямовані на розвиток навичок вільного оперування психологічними знаннями. Перше завдання модульної контрольної роботи максимально може бути оцінено у 15 балів.

Завдання другого рівня - покликане оцінити знання з тематичної проблематики відповідного модулю, яка надавалася на лекціях і обговорювалася на практичних заняттях. Залежно від обсягу, послідовності викладу і орієнтування у тематичному матеріалі, друге завдання модульної контрольної роботи максимально може бути оцінено у 15 балів.

Завдання третього рівня - має творчо-аналітичний характер. Залежно від обґрунтованості аргументів і суб'єктивних висновків здобувача з визначеної проблематики, третє завдання модульної контрольної роботи максимально може бути оцінено у 20 балів.

Критерії оцінювання підсумкового семестрового контролю

Бали	Критерії оцінювання
F	Студентом дана неправильна відповідь на запитання. Він ухилився від аргументації, виявив незадовільні знання понятійного апарату, спеціальної літератури або взагалі нічого не відповів. Практично не знає психолого-педагогічної термінології. Володіння навчальним матеріалом на рівні розпізнавання. Не може користуватися підручником, методичними рекомендаціями, іншими дидактичними засобами. Володіє тільки окремими прийомами практичної діяльності, яких недостатньо для формування вмінь.
FХ	Має уяву про психолого-педагогічну термінологію. Володіє навчальним матеріалом на фрагментарному рівні. Конспект з предмету носить не систематизований, фрагментарний характер. Не вміє скласти алгоритм відповіді. Не може відповісти на питання чи виконати практичну роботу без грубих помилок на які не звертає уваги.
E	Студентом в цілому дана правильна відповідь на поставлене запитання. Проте він не зміг переконливо аргументувати її, помилився у використанні понятійного апарату, виявив низький рівень знання відповідних літературних першоджерел. Самостійно відтворює головні положення викладені в базовому підручнику чи лекційному матеріалі. Знає основні психолого-педагогічні терміни. Потребує допомоги викладача чи товаришів для відтворення систематизованого навчального матеріалу. При реалізації знань в вирішенні практичних завдань потребує допомоги викладача на всіх етапах роботи. Часто допускає типові помилки які при допомозі здатен виправити. Повністю відсутнє знайомство з інформацією що викладена в додатковій літературі.
D	Повністю відтворює інформацію що викладена в базовому підручнику. Має значні утруднення при необхідності користування додатковою та довідниковою літературою. Епізодичне знайомство з періодичними психолого-педагогічними виданнями. Сформовані уміння може використовувати у стандартних ситуаціях які закладені у навчальні завдання. При виправленні допущених помилок потребує деякої допомоги викладача. Затрудняється при необхідності використовувати знання отриманні при вивченні інших дисциплін.
C	На основі оволодіння матеріалом в обсязі робочої навчальної програми дисципліни, під керівництвом викладача вміє зіставляти, узагальнювати, систематизувати інформацію про педагогічні явища. Цілком самостійно використовує набуті знання, вміння та навички в стандартних навчальних ситуаціях. Здатен контролювати свою діяльність. При контролі знань досить вільно складає алгоритм відповіді. Швидко знаходить необхідну інформацію в довідниковій літературі. Знайомий з психолого-педагогічними періодичними виданнями поточного року.

В	Вільно володіє матеріалом у відповідності з програмою дисципліни. Знання, вміння та навички може самостійно примінити у нестандартних ситуаціях навчального характеру. Проявляє інтерес до наукової та науково-популярної літератури з предмету. Самостійно опрацював рекомендовану, додаткову літературу з предмету. В процесі вивчення дисципліни іноді виконував реферати не передбачені робочою програмою дисципліни. Проявляє схильність до аналітико-синтетичної діяльності, здатен висловлювати власну думку що до вивченого матеріалу. Отримані знання використовує при аналізі стану навчально-виховного процесу в університеті.
А	Студентом дана правильна і вичерпна відповідь на поставлене запитання. При цьому виявлено високий рівень володіння понятійним апаратом, знання першоджерел. На основі досконалого знання матеріалу предмету студент набув знання, вміння та навички використовує при рішенні нестандартних задач. Вільно використовує міжпредметні зв'язки, орієнтується у періодичній та монографічній літературі з предмету. Легко знаходить відповіді на нестандартні, несподівані питання. У складних ситуаціях може провести аналіз на рівні теоретичного осмислення. Виявляє творчі здібності, нахил до самостійної науково-дослідної роботи.

6. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

6.1. Зміст навчальної дисципліни

Змістовий модуль I. Загальні проблеми психології організації

Тема 1. Становлення та розвиток психології організації. Методи психології організації та її зв'язок з іншими науками.

Аналіз зарубіжних і вітчизняних праць з теорії управління. Три головних етапи розвитку цієї науки зарубіжжям (США та країни Західної Європи): класичний, неокласичний, сучасний етап. Предмет психології організації. Основне завдання психології організації. Опора на знання з інших психологічних дисциплін (психології праці, інженерної, педагогічної, соціальної, організаційної психології).

Особливості загальнопсихологічних методів у психології організації. Експеримент. Метод ігор і розв'язання ситуацій, характерних для управлінської діяльності. Метод соціометричних виборів у дослідженні виробничих колективів. Особливості асоціативного експерименту. Зв'язок психології організації з іншими галузями психології. Психологія організації та інші науки.

Тема 2. Організація. Феномен і структура. Становлення особистісного підходу в психології організації

Розгляд організації як соціальної спільності. Загальна мета, завдання. Організаційна структура. Спеціалізація і розподіл праці. Організаційна влада. Аналіз середовища, в якому організація існує, до якої вона адаптується і яку може змінювати. Організація як об'єкт управління. Стан організації (якість її функціонування).

Психологічні аспекти управлінської діяльності. Неокласичний етап розвитку менеджменту, його трансформується в систему особистісного підходу в менеджменті. Системна теорія менеджменту. Системний і ситуаційний підходи.

Тема 3. Соціально-психологічні характеристики організації

Організація як соціально-психологічний феномен. Функція актуалізації. Функція групової інтеграції та активізації діяльності. Поняття про міжособистісні відносини. Соціальна структура організації. Формальні та неформальні групи організації. «Професійне вигорання». Емоційна виснаженість. Деперсоналізація (дегуманізація, цинізм) – цинічне ставлення до роботи та до її об'єктів. Конфлікт в організації як негативне явище, що сприяє появі дисбалансу в системі, порушенню процесу її нормального функціонування.

Тема 4. Проблеми ефективності міжособистісного спілкування в організації.

Сутність та психологічні особливості спілкування, його функції, принципи, способи ефективного міжособистісного взаємодії членів організації.

Спілкування виявляється в єдності п'яти складових: міжособистісної, когнітивної, комунікативно-інформаційної, емотивної та конативної.

Імперативне спілкування: "начальник — підлеглий". Маніпулятивне спілкування — форма міжособистісної взаємодії, за якої вплив на партнера з метою досягнення своїх намірів справляється приховано.

Комунікативні бар'єри. Бар'єр взаєморозуміння. Семантичний бар'єр розуміння. Стилiстичний бар'єр розуміння. Він звичайно виникає при невідповідності стилю мови того, хто говорить, і ситуації спілкування або стилю мови і стану того, хто в даний момент слухає. Соціально-культурний бар'єр розуміння. Бар'єр авторитету. Істотною перешкодою у спілкуванні є відсутність уваги й інтересу з боку партнера спілкування.

Тема 5. Професійний стрес

Однією з ключових проблем, які впливають на ефективність діяльності співробітників організації, є проблема стресу.

Виділяють різні види стресів: робочий стрес, професійний стрес, організаційний стрес.

Рівні управління стресами: на рівні організації, на рівні окремої особи.

Стратегії та техніки, що сприяють запобіганню і зменшенню ризику виникнення стресу. Методи нейтралізації стресу на рівні особистості: планування діяльності, фізичні тренування, медитація, психотерапія, психоаналіз, сміхотерапія.

Нейтралізація стресу на рівні організації: організація для керівників і персоналу різних спеціалізованих тренінгів, зосереджених на розпізнаванні симптомів і їх подоланні; розробка програми підтримки співробітників (Employee Assistance Program, EAP), включаючи консультації по запобіганню та лікуванню пов'язаних зі стресом порушень здоров'я; демонстрація підтримки програм навчання співробітників у зв'язку з технологічними змінами; надання можливості гнучкішого графіка роботи; проведення семінарів з управління конфліктами і розвитку навичок міжособистісного спілкування для співробітників; забезпечення відкритості каналів комунікації між вищим рівнем менеджменту та іншою частиною організації; проведення внутрішніх PR-заходів, спрямованих на підвищення привабливості роботи в організації; оптимізація системи мотивації та стимулювання персоналу, в тому числі планування професійного зростання та персональної кар'єри

Змістовий модуль II. Психологічні закономірності управлінської діяльності в організації

Тема 6. Проблема стилю керівництва в управлінні організаціями. Психологія особистості керівника. Теорії лідерства (керівництва)

Поняття «лідерство» та «керівництво». Поняття «лідерство в організації». Психоаналітичний підхід. Лідерство в психоаналітичних теоріях. Теорія рис особистості. Основні положення теорії рис особистості. Теорія «орієнтації на великих особистостей». Харизматична теорія. Теорія інстинкту влади яка базується на спробі пояснити особистість керівника за допомогою інстинкту влади. Ситуаційний підхід. Теорія лідерства як функція групи.

Проблема професіоналізму управлінської діяльності. Непрофесіоналізм в управлінні. Професіоналізм керівника.

Тема 7. Формування іміджу організації та персоналу

Теорія іміджу. Суть теорії, обґрунтованої Д. Огілві Створення іміджу — питання стратегічного планування діяльності компанії. Привабливий імідж фірми. Формування іміджу. Корпоративна культура. Формування та розвиток корпоративної культури.

Менеджмент корпоративної культури організація. Корпоративний дух – духовний стан (клімат) корпоративного середовища (корпоративних взаємовідносин) як результат актуалізації духовності (смысл життя, цінності) співробітників в процесі їх взаємодії.

Тема 8. Психологічні основи прийняття рішень

Теорії прийняття рішень. Завдання при прийнятті рішень: розуміння проблеми, збір інформації, розгляд альтернатив, вибір однієї з них. Взаємозв'язок математики, психології у розробці теорій прийняття рішень. Теорія прийняття раціональних рішень.

Психологічна теорія прийняття рішень. Етапи прийняття рішень: діагностика проблеми, формулювання обмежень і критеріїв прийняття рішень, визначення альтернатив, оцінка альтернатив, прийняття рішення (вибір альтернативи). Порівняльна характеристика

групових та індивідуальних форм прийняття рішень. Процес прийняття рішення. Психологічна теорія прийняття рішень

Зсув до ризику. Відмінності між індивідуальними та груповими (колегіальними) рішеннями. Групове розв'язання завдання.

Тема 9. Управління нововведеннями в організації.

Тенденції розвитку організацій у XXI ст.

Причини нововведень в організації. Зовнішні причини (політичні, економічні, зміни ринкового попиту, технологічні, соціальні). Внутрішні причини (розвиток нових напрямів діяльності; збільшення продуктивності праці; поліпшення якості; збільшення обсягу продажу; поліпшення обслуговування; підвищення мотивації персоналу; збереження кадрів; зміцнення позицій на ринку. Напрями та етапи реалізації нововведень. Напрями нововведень: завдання організації, організаційні структури та системи, організаційна культура, кваліфікація співробітників). Характеристика етапів нововведень: підготовчий, "розморожування", здійснення перетворень, "заморожування", оцінка змін.

Типи нововведень за їх ініціатором.

Різновиди нововведень за масштабом перетворень (стосуються окремого співробітника, групи співробітників; відділу; організації загалом); за витратами часу на здійснення (короткотермінові; середньо термінові; довготермінові).

Опір нововведенням та його причини. Причини опору співробітників нововведенням (за Котгером і Шлезінгером).

Система японського менеджменту. Американська модель управління.

Тема 10. Вплив тайм-менеджменту на ефективність організації роботи менеджера Самоменеджмент і тайм-менеджмент.

Ефективність організаційної роботи. Самоменеджмент. Основні цілі самоменеджменту. Практика організації роботи менеджера. Тайм-менеджмент. Завдання ефективного використання робочого часу.

Дефіцит спілкування та дружелюбності. «Тиск» часу- падіння продуктивності праці, падіння моральності, мотивації та якості праці в організації. Нездатність делегувати повноваження.

Тема 11. Основи психолого-управлінського консультування в організації

Становлення і сучасний стан управлінського консультування. Етапи становлення управлінського консультування. Погляди щодо визначення та змісту консультативної діяльності психолога в організації (Т. С Кабаченко, Л. М, Карамушка, Л. Тобіас). Основні напрями консультативної роботи психолога організації. Зв'язок та розмежування психолого-управлінського консультування з управлінським та з психологічним. Завдання управлінського консультування та індивідуально-психологічного консультування персоналу організації. Психологічний аспект управлінського консультування. Різновиди управлінського консультування: юридичне, фінансово-економічне, психологічне; організаційне та з проблем управління персоналом. Функції управлінського консультування. Психологічне консультування керівників з проблем управління та індивідуально-психологічне консультування персоналу. Види психолого-управлінського консультування в освітніх організаціях (за Л. М. Карамушкою). Технологія управлінського консультування. Умови організації управлінського консультування. Етапи роботи консультанта з проблемою. Поняття соціально-психологічного супроводу та коучінгу.

6.2. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин 120					
	Форма навчання: денна					
	Усього	у тому числі				
лекції		практичні	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота	
2-й семестр						
Модуль 1 Загальні проблеми психології управління в організації						
Тема 1. Становлення та розвиток психології організацій. Методи психології організації та її зв'язок з іншими науками.	11	2	2			7
Тема 2. Організація. Феномен і структура. Становлення особистісного підходу в психології організації.	11	2	2			7
Тема 3. Соціально-психологічні характеристики організації.	11	2	2			7
Тема 4. Проблеми ефективності міжособистісного спілкування в організації.	10	1	2			7
Тема 5. Професійний стрес.	10	1	2			7
Модульна контрольна робота	2	2				
Разом за модуль	55	10	10			35
Модуль 2 Психологічні закономірності управлінської діяльності в організації.						
Тема 6. Проблема стилю керівництва в управлінні організаціями. Психологія особистості керівника. Теорії лідерства (керівництва).	10,5	2,5	2			6
Тема 7. Формування іміджу організації та персоналу.	10,5	2,5	2			6
Тема 8. Психологічні основи прийняття рішень.	10,5	2,5	2			6
Тема 9. Управління нововведеннями в організації. Тенденції розвитку організацій у XXI ст.	10,5	2,5	2			6
Тема 10. Вплив тайм-менеджменту на ефективність організації роботи менеджера. Самоменеджмент і тайм-менеджмент.	10	2	1			7
Тема 11. Основи психолого-управлінського консультування в організації.	11	4	1			6
Модульна контрольна робота	2	2				
Разом за модуль	65	18	10			37
Разом за семестр	120	28	20			72

Структура навчальної дисципліни (заочна)

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин 120					
	Форма навчання: заочна					
	Усього	у тому числі				
лекції		і практичні	лабораторні	рабочі	вільна робота	стійка робота
2-й семестр						
Модуль 1 Загальні проблеми психології управління в організації						
Тема 1. Становлення та розвиток психології організацій. Методи психології організації та її зв'язок з іншими науками.	11,8	0,8	0,4			10,6
Тема 2. Організація. Феномен і структура. Становлення особистісного підходу в психології організації.	11,8	0,8	0,4			10,6
Тема 3. Соціально-психологічні характеристики організації.	11,8	0,8	0,4			10,6
Тема 4. Проблеми ефективності міжособистісного спілкування в організації.	11,8	0,8	0,4			10,6
Тема 5. Професійний стрес.	11,8	0,8	0,4			10,6
Модульна контрольна робота						
Разом за модуль	59	4	2			53
Психологічні закономірності управлінської діяльності в організації.						
Тема 6. Проблема стилю керівництва в управлінні організаціями. Психологія особистості керівника. Теорії лідерства (керівництва).	10,5	1	0,5			9
Тема 7. Формування іміджу організації та персоналу.	10,1	1	0,1			9
Тема 8. Психологічні основи прийняття рішень.	10,2	1	0,2			9
Тема 9. Управління нововведеннями в організації. Тенденції розвитку організацій у XXI ст.	10,2	1	0,2			9
Тема 10. Вплив тайм-менеджменту на ефективність організації роботи менеджера. Самоменеджмент і тайм-менеджмент.	9,5	1	0,5			8
Тема 11. Основи психолого-управлінського консультування в організації.	10,5	1	0,5			9
Модульна контрольна робота						
Разом за модуль	61	6	2			53
Разом за семестр	120	10	4			106

6.3. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Тема 1. Становлення та розвиток психології організацій. Методи психології організації та її зв'язок з іншими науками.	2	0,4
2	Тема 2. Організація. Феномен і структура. Становлення особистісного підходу в психології організації.	2	0,4
3	Тема 3. Соціально-психологічні характеристики організації.	2	0,4
4	Тема 4. Проблеми ефективності міжособистісного спілкування в організації.	2	0,4
5	Тема 5. Професійний стрес.	2	0,4
6	Тема 6. Проблема стилю керівництва в управлінні організаціями. Психологія особистості керівника. Теорії лідерства (керівництва).	2	0,5
7	Тема 7. Формування іміджу організації та персоналу.	2	0,1
8	Тема 8. Психологічні основи прийняття рішень.	2	0,2
9	Тема 9. Управління нововведеннями в організації. Тенденції розвитку організацій у XXI ст.	2	0,2
10	Тема 10. Вплив тайм-менеджменту на ефективність організації роботи менеджера. Самоменеджмент і тайм-менеджмент.	1	0,5
11	Тема 11. Основи психолого-управлінського консультування в організації.	1	0,5
Разом		20	4

6.4. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Тема 1. Становлення та розвиток психології організацій. Методи психології організації та її зв'язок з іншими науками.	7	10,6
2	Тема 2. Організація. Феномен і структура. Становлення особистісного підходу в психології організації.	7	10,6
3	Тема 3. Соціально-психологічні характеристики організації.	7	10,6
4	Тема 4. Проблеми ефективності міжособистісного спілкування в організації.	7	10,6
5	Тема 5. Професійний стрес.	7	10,6
6	Тема 6. Проблема стилю керівництва в управлінні організаціями. Психологія особистості керівника. Теорії лідерства (керівництва).	6	9
7	Тема 7. Формування іміджу організації та персоналу.	6	9
8	Тема 8. Психологічні основи прийняття рішень.	6	9
9	Тема 9. Управління нововведеннями в організації. Тенденції розвитку організацій у XXI ст.	6	9
10	Тема 10. Вплив тайм-менеджменту на ефективність організації роботи менеджера. Самоменеджмент і тайм-менеджмент.	7	8
11	Тема 11. Основи психолого-управлінського консультування в організації.	6	9
Разом		72	106

7. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основна література

1. Адизес И. К. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные / Адизес И. К. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 199 с.
2. Адизес И. К. Развитие лидеров : как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / Адизес И. К. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 259 с.
3. Анцупов А. Я. Конфликтология : учебник / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – [3-е изд.]. – СПб. : Питер, 2008. – 496 с. Архангельський Г.А. Формула часу: тайм-менеджмент на Outlook 2007–2010 : [б-евид.] / Г.А. Архангельський. – М. : Манн, Іванов і Фербер, – 2011. – 115 с.
4. Архангельський Г.А. Тайм-драйв: як встигати жити і працювати / Г.А. Архангельський. М. : Манн, Іванов і Фербер, 2005. – 240 с.
5. Басенко В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учеб. пособие / Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А. – М. : Изд. ”Дашков и К”, 2012. – 384 с.
6. Березовська Л.І. Психологія діяльності. У2 кн. Кн.1.Психологія праці як складова частина психології діяльності.: Навч.-методичний посібник. / Л.І. Березовська, О.С . Юрков. – Мукачєво: МДУ, 2014. – с.10 – 23.
7. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
8. Глушаков В. Е. Психология корпоративного управления / Глушаков В. Е. – Минск : Изд. Центр БГУ, 2009. – 175 с.
9. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н.Истратова, Т.В.Эксакусто. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 638с.
10. Карамушка Л.Н. Психология управления: Учеб. пособ. / Л.Н.Карамушка – К. : Миллениум, 2003. – 344с.
11. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учеб. пособ. / А.В.Карпов. – М.: Гардарики, 2005. – 584с.
12. Кізян С. М. Вступ до фаху. Менеджер і команда : теоретичні та практичні аспекти : навч. посібник / Кізян С. М., Небава М. І., Адлер О. О. – К. : Вид. дім «Слово», 2014. – 168 с.
13. Кулініч І. О. Психологія управління : підручник / Кулініч І. О. – К. : Знання, 2011. – 415 с.
14. Конфликтология : учебник / [под. ред. О. З. Муштука]. – [2-е изд.]. – М. : МФПА, 2011. – 320 с.
15. Лукашевич Н.П. Самоменеджмент. Теория і практика : посібник. / Н.П. Лукашевич. – К. : Ніка-Лукашевич Н.П. Теория і практика самоменеджменту: навч.посібник/ Н.П. Лукашевич.[2-е вид.]. – К.: МАУП, 2002. – 360 с.
16. Малмазов О. Р. Психологія праці : навч. посібник / Малмазов О. Р. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 208 с
17. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління. Навчальний посібник. / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К: Академвидав, 2010. - 544 с.
18. Савельєва В.С. Психологія управління: Навчальний посібник. / В.С. Савельєва. – К.: В.Д. Професіонал, 2005. – с.6 -17.
19. Сергієнко Л.П. Основи наукових досліджень у психології. Кваліфікаційні та дипломні роботи: Навчальний посібник. / Л.П. Сергієнко. – К.: Видавничий дім «Професіонал», 2009. – с.36 – 61
20. Стадник В.В. Менеджмент: Підручник. Вид 2-ге. вип. доп. / В.В. Стадник, М.А. Йохна. – К.: Академвидав, 2007. – с.8 -26.
21. Скібіцька Л.І. Тайм-менеджмент: навч. посібник для студ. економ. вузів /Л.І. Скібіцька. – К. : Кондор, 2009. – 528 с.
22. Чкан А. С. Самоменеджмент : навчальний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Менеджмент» / А.С. Чкан, С.В. Маркова, Н.М. Коваленко. – Запоріжжя: ЗНУ, 2014. – 84 с.

23. Чкан А.С. Самоменеджмент: практикум для студентов освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Менеджмент» / А.С. Чкан, О.М. Олійник, С.В. Маркова. – Запоріжжя: ЗНУ, 2015. – 82 с.
24. Чуйко О.М. Ділова гра як засіб оптимізації управлінської діяльності керівника //Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ, 2008. – Вип. 13. – Ч.1. – С.84-91.
25. Чуйко О.М. Психологічні компоненти формування професійної кар'єри управлінця / Чуйко О.М., Пілецька Л.С. // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ, 2009. – Вип. 14. – Ч.2. – С.144-153
26. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности /Под ред. Никифорова Г.С., Дмитриевой М.А., Снеткова В.М.- СПб: Речь, 2003. 448 с.
27. Палеха Ю. І. Етика ділових відносин : навч. посібник / Палеха Ю. І. – К. : Кондор, 2008. – 356 с.
28. Управление персоналом. Практикум: упражнения, тесты. / Под ред. М.Н. Кулапова М.: Экзамен, 2003. – 256 с.
29. Хміль Ф.І. Основи управлінського консультування : навч. посіб. / Хміль Ф.І. – К. : Академвидав. – 2008. – 240 с.
30. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
31. Цимбалюк І.М. Психологія управління: Навч. посіб. / І.М.Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
32. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации / Шейнис М.Ю. - Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2001. – 224 с.
33. Шрагіна Лариса. Психологічна криза як творчий процес // Психолог, № 38, 2010 г. стр. 31-3398с.
34. Шрагіна Л.И. Психологические кризис и консультирование как творческие процессы // Актуальні проблеми психології: психологія особистості, психологічна допомога особистості / За ред. С.Д.Максименка, М.В.Папучі – Київ, 2010. - Т. 11. Вип. 3. С.474-48124

Допоміжна

35. Аксёненко Ю.Н.Социология и психология управления / Ю.Н.Аксёненко, В.Н.Каспарян, С.И.Самохин, О.И.Суханов. – Ростов н/Дону. : Изд-во ФЕНИКС, 2001. – 512с.
36. Аминов И.И. Психология делового общения / И.И.Аминов. – М. : Омега-Л,
37. Андреева Г.М. Социальная психология /ГМ Андреева _ М.: Учеб. для высших учебных заведений. – 6-е изд. испр. и доп. / Г.М.Андреева. – М. : Аспект- Пресс, 2010. – 368с.
38. Аникин Б.А. Высокий менеджмент для руководителя: Учеб. пособ. /Б.А.Аникин. - М. : ИНФРА-М, 2000. - 136с.
39. Бардиер Г. Бизнес-психология. /Г.Бардиер - М.: Генезис, 2002. 412 с.
40. Барнард Ч. Функции руководителя / Ч.Бернард. – Челябинск : Социум, 2009. – 333с.
41. Бороздина Г. Психология делового общения: Учеб. пособ. 2-е изд. / Г.Бороздина. – М. : Инфра-М, 2008. – 295с.
42. Вересов Н.Н. Психология управления: Учеб. пособ. / Н.Н.Вересов. – М. : Издательство МОДЭК, 2001. – 224с.
43. Волкогонова О. Управленческая психология / О.Волкогонова. - М. : ИнфраМ, 2008. –312с.
44. Головаха Е.И., Панина Н.В. Психология человеческого взаимопонимания
45. Евтихов О. В Стратегии и приёмы лидерства. Теория и практика / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2007. – 238с.
46. Евтихов О.В. Психология управления персоналом: теория и практика /О.В.Евтихов. - СПб. : Речь, 2010. – 319с.
47. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособ. / А.П.Егоршин. – К. : ТОВ «Кондор», 2011. – 378с.
48. Ильин Е.Н. Мотивация и мотивы / Е.Н.Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 512с.
49. Литвак М.Е. Командовать или Подчиняться? – М. : Изд-во Феникс, торговый дом, 2010.- 310с.

50. Мананикова Е.И. Психология управления. //Е.Н. Мананикова .- М.-Учеб. пособ. 2-е изд. – М. : Дашков и Ко, 2009. – 320с.
51. Методичні рекомендації "Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери" / [за заг. ред. М. А. Авраменка]. – Лютіж : Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. – 53 с.
52. Морозов А.А. Управленческая психология. 3-е изд. М. : Академический проспект, 2006. 287с.
53. Мостенська Т. Л. Основні причини виникнення конфліктів в організаціях та шляхи їх подолання / Т. Л. Мостенська // Теоретичні та прикладні питання економіки, 2010, Вип.21 – С.181-188.
54. Немов Р. Социальная психология. Краткий курс. СПб. : Питер, 2008. – 208с.
55. Перегончук Н. В. "Професійне вигорання" як фактор розвитку особистості педагога : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Перегончук Наталія Василівна ; ДВНЗ "Ун-т менеджменту освіти". – К., 2011. – 219 с.
56. Практикум по возрастной психологии / Под ред. Л.А. Головей, Е.Ф. Рыбалко. СПб.: Речь, 2001. 688 с.
57. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие / Под общей ред. В.А. Бодрова. М.: ПЕР СЭ, 2003 - 768 с.
58. Приймак В. Прийняття управлінських рішень: Навч. посіб. – К. : Атика, 2008. – 240с.
59. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие / Под ред. Кабаченко Т.С. - СПб.: Питер, 2003.- 400 с. - с. 134-135.
60. Райгородский Ю. Психология руководства. Учеб. пособ. для факультетов: психологических, экономических и менеджмента / Ю Райгородский. – М. : БАХРАХ-М, Издательский дом, 2005. – 768с.
61. Рамедик Д.М. Управленческая психология / Д.М.Рамедик. – М. : Изд-во ИНФРА-М, 2006. – 256с.
62. Рогов Е. Психология группы: Учеб. пособ. / Е.Рогов – М. : Владос, 2007. – 430с.
63. Розанова В.А. Психология управленческой деятельности. Учебнопрактическое пособие / В.А.Розанова. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2006. – 264с.
64. Савельєва В.С. Психологія управління: Навч. посіб. / В.С.Савельєва – К. :Професіонал, 2005. – 320с.
65. Самыгин С.Психология управления для студентов вузов / С.Самыгин, Т.Никлуленко. – М. : Изд-во: Феникс, Торговый дом, 2008. – 198с.
66. Скібіцький О.В. Лідерство та стиль роботи менеджера. Навч. посіб. /О.В.Скібіцький. – К. : ТОВ«Кондор». – 2009. – 192с.
67. Сочинська-Сибірцева І. М. Креативні технології управління конфліктними ситуаціями на вітчизняних підприємствах / І. М. Сочинська-Сибірцева // Бізнес Інформ. - 2012. - № 10. - С. 271-275
68. Стариков И. Психология взаимопонимания в конкретных ситуациях /И.Стариков. – К. : ЦУЛ, 2010. – 288с.
69. Тонаев В. Практическая психология управления: Типология на работе и дома: Изд. 3, перераб. и доп. / В.Тонаев, И.Карнаух. – М. : Изд-во Феникс, 2010. – 476с.
70. Трусъ А. Управленческие решения: психологический аспект / А.Трусъ. – Мн. : Издательство Гревцова, 2004. - 144с.
71. Туленков М.В. Сучасні теорії менеджменту: Навч. посіб. / М.В.Туленков. – К. : Каравелла, 2007. – 304с.
72. Херцберг Ф. Мотивация в работе / Ф.Херцберг. – М. : Вершина, 2007. – 207с.
73. Чередниченко И.П., Психология управления / И.П.Чередниченко, Тельных Н.В. – Ростов на Дону, Феникс, 2004. – 608с.
74. Чкан А. С. Самоменеджмент : навчальний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Менеджмент» / А.С. Чкан, С.В. Маркова, Н.М. Коваленко. – Запоріжжя: ЗНУ, 2014. – 84 с.

75. Чкан А.С. Самоменеджмент: практикум для студентов освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Менеджмент» / А.С. Чкан, О.М. Олійник, С.В. Маркова. – Запоріжжя: ЗНУ, 2015. – 82 с.
76. Шейнов В. Искусство управлять людьми / В.Шейнов. – М. : Издательство АСТ, 2005. – 511с.

Інформаційні ресурси в мережі Інтернет

77. Атватер И. Я Вас слушаю: (Советы руководителю как правильно слушать собеседника). / Сокр. пер. с англ. – 2-е изд. / Атватер И. – Режим доступа : <http://do.gendocs.ru/docs/index-308254.html?page=2>
78. Алексеев А.А. Психогеометрия для менеджера / А.А. Алексеев, Л.А.Громова. Режим доступа : <http://www.koob.ru/gromova/psihogeometriya>
79. Вудкок М. Раскрепощённый менеджер: Для руководителя практика. / Пер. С англ. / М.Вудкок, Д.Френсис. – Режим доступа : <http://www.twirpx.com/file/293697/>
80. Вилюнас В.К. Психология развития мотивации / В.К.Вилюнас. – СПб. :Речь, 2006. – 464с. – Режим доступа : <http://forum.myword.ru/index.php?/files/file/151-psihologija-razvitija-motivacii/>
81. Розанова В.А. Психология управления. Учебное пособие / В.А.Розанова. Режим доступа : <http://log-in.ru/books/psikhologiya-upravleniya-rozanova-v-asocialnaya-psikhologiya/>
82. Джини Грехем Скотт. Конфликты и пути их преодоления / Скотт Д.Г. – Режим доступа : http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/Konflikt/17.php
83. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности / Л.П.Гримак. – Режим доступа : http://www.koob.ru/grimak/rezervi_chelovecheskoi_psihiki
84. Кричевский Р.Л. Если Вы руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р.Л. Кричевский. – Режим доступа : http://www.koob.ru/krichevsky/esli_vi_rukovoditel
85. Мелибруда Е. Я-ТЫ-МЫ: Психологические возможности улучшения общения: Пер. с польск./ Е.Мелибруда. – Режим доступа : <http://psylib.ukrweb.net/books/melib01/index.htm>
86. Организационная психология: мотивация деятельности, мотивация персонала. <http://azps.ru/articles/personal.html>
87. Ниренберг Дж. Как читать человека словно книгу: сокр. пер. с англ. ДЖ.Ниренберг, Г.Калеро. – Режим доступа : <http://biblioteka.teatrobrz.ru/node/7814> Оделов Ю. Мотивация персонала / Ю.Оделов. – М. : Альфа-Пресс, 2010. – 640с.
88. Психологические тренинги: тренинг в организации. <http://azps.ru/training/indexrz.html> Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива / Б.Д.Парыгин. – Режим доступа : <http://biblioteka.teatr-obraz.ru/node/7814>
89. Е.И.Головаха, Н.В.Панина. – Режим доступа : <http://www.twirpx.com/file/162327/>
90. Социальная психология: Практикум. [Под ред. Фоломеевой Т.В.](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/SoPs/2009_1/index.htm) Издательство: [Аспект-пресс](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/SoPs/2009_1/index.htm): 2006. – 480 с. http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/SoPs/2009_1/index.htm
91. <http://posibnyky.vntu.edu.ua/psihol/1rozdr111.htm>
92. http://pidruchniki.ws/15840720/psihologiya/psihologiya_upravlinnya_-_kulinich_io
93. http://www.aratta-ukraine.com/books_ua.php?id=6
94. "The 17 Indisputable Laws of Teamwork", John C. Maxwell. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cecsi.ru/coach/team.html>.

**Результати перегляду
робочої програми навчальної дисципліни**

Робоча програма перезатверджена на 20___ / 20___ н.р. без змін; зі змінами (Додаток___).
(потрібне підкреслити)

протокол № ___ від «___» _____ 20___ р. Завідувач кафедри _____
(підпис) (Прізвище ініціали)

Робоча програма перезатверджена на 20___ / 20___ н.р. без змін; зі змінами (Додаток___).
(потрібне підкреслити)

протокол № ___ від «___» _____ 20___ р. Завідувач кафедри _____
(підпис) (Прізвище ініціали)

Робоча програма перезатверджена на 20___ / 20___ н.р. без змін; зі змінами (Додаток___).
(потрібне підкреслити)

протокол № ___ від «___» _____ 20___ р. Завідувач кафедри _____
(підпис) (Прізвище ініціали)

Робоча програма перезатверджена на 20___ / 20___ н.р. без змін; зі змінами (Додаток___).
(потрібне підкреслити)

протокол № ___ від «___» _____ 20___ р. Завідувач кафедри _____
(підпис) (Прізвище ініціали)