

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ**

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Начальник кафедри психології  
діяльності в особливих умовах

 Ліна ПЕРЕЛИГІНА  
(підпис)

“ 22 ” червня 2020 року

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ»**

(назва навчальної дисципліни)

циклу загальної обов'язкової підготовки  
за другим (магістерським) рівнем вищої освіти  
галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»  
за освітньо - професійними програмами  
«Екстремальна та кризова психологія»,  
«Робота з персоналом»

Силабус розроблено згідно робочої програми навчальної дисципліни.

Для здобувачів вищої освіти денної форми навчання

Рекомендовано кафедрою психології діяльності в особливих умовах на:

2020-2021 навчальний рік                      Протокол від «18» червня 2020 року № 11

Перезатверджено. Начальник кафедри ПДОУ \_\_\_\_\_ Ліна ПЕРЕЛИГІНА  
(підпис)

20\_\_-20\_\_ навчальний рік                      Протокол від «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ року № \_\_

Перезатверджено. Начальник кафедри ПДОУ \_\_\_\_\_ Ліна ПЕРЕЛИГІНА  
(підпис)

20\_\_-20\_\_ навчальний рік                      Протокол від «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ року № \_\_

2020 рік

## 1. Анотація

Знання отримані під час вивчення навчальної дисципліни «Організаційна психологія та основи організації праці» застосовуються для узагальнення, критичного осмислення та аналізу концептуальних моделей, наукових доробок вітчизняних та зарубіжних вчених, фундаментальних постулатів та теорій організаційної психології в організації праці персоналу, критичного осмислення основних теорій, принципів, методів, понять, закономірностей психологічних особливостей організації професійної діяльності працівників організацій, дозволяють визначати проблеми, пов'язані з особливостями здійснення професійних функцій персоналом на основі логічних аргументів на засадах загальнонаукової методології, сприяють здійсненню психологічного супроводу професійної діяльності працівників організацій, організації наукової діяльності, формують системний науковий світогляд, уміння креативно мислити, формулювати висновки і розробляти рекомендації з використанням новітніх психологічних технологій у розв'язанні поставлених завдань щодо здійснення, розвитку та стимулювання професійної діяльності персоналу.

Даний курс передбачає теоретичне і практичне оволодіння знаннями з вирішення психологічних проблем оптимізації роботи з особовим складом підрозділів ДСНС, персоналом підприємств, організацій, установ різних форм власності, консультування організацій з психологічних проблем, пов'язаних з управлінням людськими ресурсами, організацією робочих процесів, оцінки готовності організацій та персоналу до здійснення змін, розробки та впровадження заходів з оптимізації взаємодії керівника з підлеглими сприяє вирішенню наукових завдань, які виникають перед здобувачами вищої освіти в процесі проведення власних наукових та науково-практичних психологічних досліджень.

Відмінною особливістю даної дисципліни є те, що вона на основі психологічного аналізу особливостей організації професійної діяльності та поведінки персоналу організацій дозволяє вирішувати фахові завдання в організаційно - управлінській сфері у підрозділах ДСНС, підприємствах, організаціях, установах.

## 2. Інформація про викладача

Загальна інформація	Кучеренко Сергій Михайлович, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах соціально-психологічного факультету, кандидат психологічних наук, доцент.
Контактна інформація	м. Харків, вул. Чернишевська, 94, кабінет № 434. Робочий номер телефону – 707-34-74.
E-mail	smksmk5858 @gmail.com
Наукові інтереси*	- науковий аналіз поведінки особистості, груп, організацій; - психологічні особливості організації роботи персоналу в повсякденних, особливих та екстремальних умовах; - психологічний аналіз професійної діяльності.
Професійні здібності*	- професійні знання і значний досвід роботи з організацій професійної діяльності персоналу, груп, організацій; - навички психологічного аналізу професійної діяльності.
Наукова діяльність за освітнім компонентом	Кучеренко С.М., Кучеренко Н.С. Організаційні аспекти психологічного забезпечення успішності службово - бойової діяльності майбутніх офіцерів технічного профілю //Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки» - Вип.1, Т2. – Херсон, ХДУ, 2018. – 240с., С. 159-165 Кучеренко С.М, Назаров О.А., Кучеренко Н.С. Формування психологічної готовності фахівців технічного профілю як фактора ефективної організації професійної

	<p>діяльності /С.М. Кучеренко, О.А. Назаров, Н.С. Кучеренко //Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки» - Вип.3, Т1. – Херсон, ХДУ, 2018. – 225с., С. 196-201</p> <p>Кучеренко С.М., Мохонько Д. С. Психологічні особливості організації професійної діяльності спеціалістів ризиконебезпечних професій /С.М. Кучеренко, Д. С. Мохонько//«Теорія і практика сучасної психології» . Збірник наукових праць -№4. – Запоріжжя, Класичний приватний університет, 2018., С. 218-222</p> <p>Кучеренко С.М., Назаров О.А., Кучеренко Н.С. Деякі аспекти організації роботи з психологічної допомоги вимушеним переселенцям /С.М. Кучеренко, О.А. Назаров, Н.С. Кучеренко //«Теорія і практика сучасної психології». Збірник наукових праць -№3, Т.2 – Запоріжжя, Класичний приватний університет, 2019. – 155 с., С. 145-150</p> <p>Назаров О.О, Кучеренко Н.С.</p>
--	---

\* – заповнюється за бажанням НПП.

### 3. Час та місце проведення занять з навчальної дисципліни

Аудиторні заняття з навчальної дисципліни проводяться згідно затвердженого розкладу. Електронний варіант розкладу розміщується на сайті Університету (<http://rozklad.nuczu.edu.ua/timeTable/group>).

Консультації з навчальної дисципліни проводяться протягом семестру щосереди з 14.00 до 15.00 в кабінеті № 434. В разі додаткової потреби здобувача в консультації час погоджується з викладачем.

### 4. Пререквізити і постреквізити навчальної дисципліни

*Пререквізити:* методика та організація наукових досліджень.

*Постреквізити:* практикум подолання особистісно-професійної кризи, психологічні технології управління та розвитку персоналу, сучасні підходи до мотивації діяльності та персоналу, основи професійної підтримки життя та кар'єри, методологія соціально-психологічного тренінгу.

### 5. Характеристика навчальної дисципліни

*Мета:* формування вміння використовувати набуті знання у практичній діяльності, для наукового аналізу та проведення наукових досліджень поведінки індивідів, груп, організацій з метою визначити особливості і вдосконалити індивідуальне виконання поставлених завдань та функціонування організації, рівня розвитку інтелекту та творчого потенціалу персоналу, отримання результатів які матимуть практичне значення та новизну.

*Основні завдання вивчення дисципліни:*

- вирішення психологічних проблем оптимізації роботи з особовим складом підрозділів ДСНС, персоналом підприємств, організацій, установ різних форм власності;
- розробка та впровадження заходів з оптимізації взаємодії керівника з підлеглими;
- створення теоретичного підґрунтя для поглибленого вивчення проблематики організаційної психології та використання набутих знань на практиці.
- складання психодіагностичних висновків і рекомендацій з їх використання в науково-дослідній, експертній та консультативній діяльності;
- консультування організацій, персоналу з психологічних проблем, пов'язаних з особливостями професійної діяльності, управлінням людськими ресурсами,

- організацією робочих процесів тощо;
- визначення потреб у психологічній підготовці, дослідження та розробка питань психологічної освіти персоналу;
- психологічного забезпечення нововведень і реорганізацій;
- здійснення психологічної допомоги у різних сферах.

Після вивчення навчальної дисципліни «Організаційна психологія та основи організації праці» здобувач вищої освіти повинен отримати:

*знання:*

- концептуальні знання, набуті у процесі навчання та професійної діяльності, включаючи певні знання сучасних досягнень;
- критичного осмислення основних теорій, принципів, методів, понять у навчанні та професійної діяльності;
- психологічного змісту практичної і дослідницької діяльності у державних, регіональних підприємствах, установах, організаціях, соціальних системах, навчальних закладах, наукових та науково-дослідних установах, підрозділах ДСНС України, силових структурах інших відомств, психологічних служб;
- особливостей пошуку оптимальних рішень професійних завдань з урахуванням їх валідності, інформаційної, соціальної та економічної безпеки;
- аналізу ситуації, визначення потреб, які диктують необхідність змін, формулювання цілей, обмежень і ризиків проекту;

*уміння:*

- застосовувати методологію наукових досліджень у галузі психології на теоретичному та практичному рівнях;
- обґрунтовувати гіпотези, розробляти програми дослідження (теоретичного, емпіричного) і їх методичного забезпечення з використанням новітніх засобів постановці завдань дослідження;
- розв'язання складних непередбачуваних задач і проблем у спеціалізованих сферах професійної діяльності та або навчання, що передбачає збирання та інтерпретацію інформації (даних);
- вибір методів та інструментальних засобів застосування інноваційних підходів;
- використовувати різні методи діагностичної роботи для вивчення й аналізу психологічних проблем в організації;
- здійснювати психологічний моніторинг організаційних явищ і процесів з метою надання психологічної допомоги керівництву та персоналу організації;
- розробляти та впроваджувати програми, спрямовані на забезпечення психічного здоров'я працівників (попередження і подолання синдрому «професійною вигорання», забезпечення гармонійного поєднання професійного та приватного життя тощо);
- розробляти програми особистісного професійного зростання персоналу здійснювати психологічний аналіз умов та особливостей професійної діяльності;
- розробляти та реалізовувати інноваційно-дослідні комплексні проекти включаючи власні дослідження;

*комунікація:*

- донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень та власного досвіду в галузі професійної діяльності;
- здатність ефективно формувати комунікативну стратегію;

*автономія та відповідальність:*

- управління комплексними діями або проектами, відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах;
- відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності.

Повинні бути сформовані наступні *компетентності*:

- здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях;
- здатність генерувати нові ідеї (креативність);
- уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми;
- цінувати та поважати різноманітність та мультикультурність;
- здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети
- здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах;
- здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності;
- здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію;
- здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями;
- здатність здійснювати практичну і дослідницьку діяльність щодо ефективного вирішення організаційно-психологічних завдань у підрозділах служби цивільного захисту, підприємствах, організаціях, установах;
- здатність використовувати мотиваційні стратегії для підвищення ефективності професійної діяльності персоналу;
- здійснювати психопрофілактичну роботу серед різних категорій персоналу.

*Результати навчання:*

- здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій;
- робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій;
- розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість.;
- оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації;
- вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності;
- здійснювати аналітичний пошук відповідної до сформульованої проблеми наукової інформації та оцінювати її за критеріями адекватності;
- здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності;
- вирішувати фахові завдання в організації праці в підрозділах служби цивільного захисту, підприємствах, установах;
- застосовувати ефективні засоби, методи та механізми професійного розвитку працівників екстремального профілю діяльності;
- застосовувати психологічні засоби діагностики та подолання особистісно-професійних криз фахівців екстремального профілю діяльності.

#### Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Денна форма навчання	Заочна форма навчання
Рік підготовки	1-й	1-й
Семестр	1-й	1-й
Обсяг кредитів ЄКТС	4,5	4,5
Загальна кількість годин	135 год.	135 год.
Лекції	32 год.	10 год.
Практичні, семінарські	34 год.	2 год.
Лабораторні	0 год.	0 год.

Самостійна робота	69 год.	123 год.
Вид підсумкового контролю	екзамен	екзамен

### 6. Календарно-тематичний план викладання дисципліни

Тривалість академічної години в Університеті становить 40 хвилин. Дві академічні години утворюють пару академічних годин, що триває 80 хвилин без перерви.

Тиждень навчання	Тема та її зміст	Вид навчальних занять
<b>1 семестр (15 тижнів)</b>		
1-2	<b>Тема 1.1.</b> Зарубіжний досвід формування системи мотивації праці в організаціях.	Лек. – 2 год. Сем. – 2 год. СР – 8 год.
3-4	<b>Тема 1.2.</b> Особливості провідних мотивів співробітників організації	Лек. – 4 год. Сем. – 4 год. СР – 9 год.
4-5	<b>Тема 1.3.</b> Довіра до керівництва і професійна мотивація персоналу	Лек. – 4 год. Сем. – 4 год. СР – 7 год.
6-7	<b>Тема 1.4.</b> Психологічні особливості різних стилів керівництва.	Лек. – 4 год. Сем. – 4 год. СР – 6 год..
7-8	<b>Тема 1.5.</b> Лідерство в управлінні персоналом	Лек. – 4 год. Сем. – 4 год. СР – 9 год.
9-10	<b>Тема 1.6.</b> Психологічні особливості ділового спілкування.	Лек. – 4 год. Сем. – 4 год. СР – 6 год.
11-12	<b>Тема 1.7.</b> Організація та проведення ділової бесіди	Лек. – 4 год. Сем. – 4 год. СР – 9 год.
12-13	<b>Тема 1.8</b> Адаптація співробітників в організації	Лек. – 4 год. Сем. – 4 год. СР – 7 год.
14-15	<b>Тема 1.9</b> Етапи та чинники адаптації співробітників.	Лек. – 2 год. Сем. – 4 год. СР – 8 год..
Всього		135 годин

Примітка: Лек. – лекція; ПЗ – практичне заняття; Сем. – семінарське заняття; СР – самостійна робота.

### 7. Список рекомендованої літератури

1. Азарова А. О., Мороз О. О., Лесько О. Й., Романець І. В. Управління персоналом [навчальний посібник] / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, Романець І. В. – Вінниця: ВНТУ, 2009. – 283 с.
2. Андрушко В. К. Управління персоналом: Політика. Стратегія. Тактика. Мотивація. Розвиток. Атестація. Ефективність : навч.-метод. посіб. / Андрушко В. К., Комар Ю.

- М., Кома С. Ю. – Хмельницький : Хмельницький ін-т регіонального управління та права, 2000. – 255 с.
3. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підруч. [з грифом МОН] / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ЦУЛ, 2011. – 468 с.
  4. Балл Г. О. Категорія “культура особистості” в аналізі гуманізації загальної та професійної освіти / Г. О. Балл // Педагогіка і психологія професійної освіти : результати досліджень і перспективи : Зб. наук. пр. / За ред. І. А. Зязюна та Н. Г. Ничкало. – К., 2003. – С. 51 – 61.
  5. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента / Д. Бодди, Р. Пэйтон. – СПб. : Питер, 1999. – 234 с.
  6. Верещагина Л. А., Карелина И. М. Психология потребностей и мотивация персонала / Л. А. Верещагина, И. М. Карелина. – Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2002. – 152 с.
  7. Войтович Н. О. Проблеми організаційного клімату у вищому закладі освіти / Н. О. Войтович // Практична психологія та соціальна робота. – К., 2002. – № 10 – С. 6 -10.
  8. Герберт Д., Розенштиль фон Л. Организационная психология. Человек и организация / Д. Герберт, фон Л. Розенштиль. – Харьков : [б. и.], 2006. – 420 с.
  9. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы / Д. Гибсон, Д. Иванцевич, Д. Донелли. – М. : Инфра-М., 2000. – 268 с.
  10. Занковський А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002. – 648 с.
  11. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : [монографія] / Л. М. Карамушка. - К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
  12. Карамушка Л.М. Психологія управління: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти. - К.: Міленіум, 2003. - 344 с.
  13. Карамушка Л.М. Актуальні проблеми психології управління та організаційної психології — К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2003. — 56 с.
  14. Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях. Психология труда и организационная психология. Т. 1. Харьков, 2003. – 144 с.
  15. Найдъонов М. Формування системи рефлексивного управління в організаціях. - Київ, 2008.- 484 с. Подшивалкина В.И. Социальные технологи: проблемы теории и практики. – К., 1997. – 357 с.
  16. Организационная психология / под ред. Г. В. Суходольского. – Харьков : Издательство : Гуманитарный Центр, 2004. – 456 с.
  17. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. СПб.: Речь, 2000. — С. 48-126.
  18. Психологические теории организации: Пер. с англ. / Э. Кирхлер, Катя Майер-Пести, Ева Хофманн. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2005. – 310с.
  19. Технології роботи організаційних психологів. / За науковою редакцією Л.М.Карамушки. - К., 2005. – 359 с.
  20. Хисматуллина З.Н. Организационные конфликты: понятие и типология //Социологические науки. № 3, 2005. С. 108-110.
  21. Шпалінський В. В., Помазан К. А. Психологія управління / В. В. Шпалінський, К. А. Помазан. – Харків : [б. и.], 2002. – 222 с.

#### **Інформаційні ресурси**

Електронні ресурси Інтернету:

1. <http://www.psylist.net>
2. <http://psychology-naes-ua.institute>
3. <http://www.nbuv.gov.ua>

#### **8. Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти**

Оцінювання результатів навчання здійснюється за накопичувальною бально-рейтинговою системою, основною метою якої є регулярна й комплексна оцінка результатів навчальної діяльності та сформованості компетентностей.

Оцінювання компетентностей здобувачів здійснюється з використанням трьох шкал:  
перша – національна (традиційна) – 4-бальна (чотирибальна);  
друга – рейтингова шкала оцінювання – ЄКТС;  
третья – накопичувальна шкала – 100-бальна.

Порядок накопичування навчальних балів за 100-бальною шкалою

Вид навчальної роботи	Кількість	Максимальний бал за вид навчальної роботи	Загальна максимальна сума балів
1-й семестр			
I. Поточний контроль			
Модуль № 1	Лекції	16	0
	Семінарські заняття*	17	4
Разом за поточний контроль			68
II. Індивідуальна самостійна робота			10
III. Екзамен			22
Разом за всі види навчальної роботи			100

\* – обов'язкові види навчального контролю.

Підсумкова оцінка формується з урахуванням результатів:

- поточного контролю роботи здобувача впродовж семестру;
- підсумкового контролю успішності.

*Поточний контроль* проводиться на кожному семінарському занятті. Він передбачає оцінювання теоретичної підготовки здобувачів вищої освіти із зазначеної теми (у тому числі, самостійно опрацьованого матеріалу) під час роботи на семінарських заняттях.

*Критерії поточного оцінювання знань здобувачів на семінарському занятті (оцінюється в діапазоні від 0 до 4 балів):*

«4 бали» - якщо здобувач повно і всебічно висвітлив тему, вільно оперує термінологією, демонструє глибокі знання використаної при підготовці літератури, має власну думку щодо питання за темою заняття і може її довести. Логічно та послідовно викладає матеріал і в змозі вільно та професійно вести дискусію;

«3-2 бали» - за умов, зазначених вище, але є певні недоліки при висвітленні матеріалу, припускається неточних тверджень, не підкріплених нормативними чи іншими доказами;

«2-1 бали» - якщо здобувач висвітлив тему в загальних рисах, розуміє її суть, намагається зробити висновки, але при цьому допускає грубі помилки, відсутня логіка викладення матеріалу;

«0 балів» - якщо здобувач не може відповісти на питання або відповідає неправильно, не розуміє його суті, а отже, не може зробити висновки.

Викладачем оцінюється повнота розкриття питання, логіка викладання, культура мови, емоційність та переконаність, використання основної та додаткової літератури (підручників, навчальних посібників, тощо), аналітичні міркування, вміння робити порівняння, висновки.



*Індивідуальна самостійна робота* є однією з форм роботи здобувача, яка передбачає створення умов для повної реалізації його творчих можливостей, застосування набутих знань на практиці.

Здобувачу вищої освіти необхідно обрати одну з рекомендованих тем та самостійно виконати поглиблене теоретичне дослідження. Результати дослідження оформити звітом у формі есе, реферату або презентації.

*Критерії оцінювання індивідуальної самостійної роботи здобувачів (оцінюється в діапазоні від 0 до 10 балів):*

- 10 балів – самостійна робота здобувачем виконана в повному обсязі;
- 9 балів – робота виконана в повному обсязі, але допущені незначні помилки;
- 8 балів – робота виконана майже на 90% від загального обсягу;
- 7 балів – обсяг виконаних завдань становить від 80% до 89% від загального обсягу;
- 6 балів – здобувач виконав лише від 70% до 79% від загального обсягу;
- 5 балів – обсяг виконаної роботи становить від 50% до 69% від загального обсягу;
- 4 бали – виконана частина роботи складає від 40% до 49% від загального обсягу;
- 3 бали – складає від 20% до 39% від загального обсягу;
- 2 бали – обсяг виконаних завдань складає від 10% до 19% від загального обсягу;
- 1 бал – в цілому обсяг виконаних завдань складає менше 10% від загального обсягу;
- 0 балів – завдання передбачене на індивідуальну самостійну роботу здобувачем не виконане.

Викладачем оцінюється понятійний рівень здобувача, логічність та послідовність під час відповіді, самостійність мислення, впевненість в правоті своїх суджень, вміння виділяти головне, вміння встановлювати міжпредметні та внутрішньо предметні зв'язки, вміння робити висновки, показувати перспективу розвитку ідеї або проблеми, відсоток унікальності та запозичення текстового документу (плагіат), уміння публічно чи письмово представити звітний матеріал.

*Перелік рекомендованих завдань для індивідуальної самостійної роботи здобувачів вищої освіти:*

1. Тейлорівська концепція організації трудового процесу.
2. М.Вебер та його роль у розвитку теорії організації
3. Особливості підходу до організації Т. Котарбінського
4. Адомецький та його роль у розвитку теорії організації
5. Організаційні структури.
6. Сприйняття цілей організації її членами
7. Об'єм інформації і креативність організації.
8. Організаційна культура по Т. Ховстеді та її виміри.
9. Організація як динамічний процес.
10. Психологічні технології та їхні характеристики.
11. Рівні оцінки психологічних технологій
12. Передумови щодо вільного висловлювання думку співробітниками про проблеми, що існують в організації перед керівниками.
13. Конфлікти в організаціях та психологічні технології їхнього запобігання та розв'язання.
14. Традиційний підхід до управління персоналом та сучасні погляди на роль і функції кадрової служби
15. Інноваційні процеси в організації.
16. Мотивація інноваційної діяльності.
17. Психологічні бар'єри у впровадженні інновацій в організації

18. Характеристику концепції керівництва за Стівеном Керр.
19. Модель прийняття рішень В. Врума.
20. Модель керівництва «шлях - мета»
21. Визначте сутність і значення саме керівництва і понад керівництва в сучасних організаціях.
22. Динамічна субординація її значення для формування ефективного лідера.
23. Етичні проблеми, що постають перед організаціями і керівництвом щодо стимулювання лідерів.
24. Управління персоналом на сучасному етапі.
25. Системи оцінки персоналу в організації.

*Підсумковий контроль* успішності проводиться з метою оцінки результатів навчання на завершальному етапі.

*Критерії оцінювання знань здобувачів на екзамені (оцінюється від 0 до 22 балів):*

22- 20 балів – в повному обсязі здобувач володіє навчальним матеріалом, глибоко та всебічно розкрив зміст теоретичного питання, правильно розв'язав усі задачі з повним дотриманням вимог до виконання;

19- 15 бали – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, в основному розкрито зміст теоретичного питання. При наданні відповіді на деякі питання не вистачає достатньої глибини та аргументації, при цьому є несуттєві неточності та незначні помилки. Правильно вирішені три завдання;

14-9 балів – в цілому володіє навчальним матеріалом, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки. Правильно вирішені два завдання;

8-3 балів – не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Недостатньо розкриті зміст теоретичного питання та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності. Правильно вирішене одне завдання, інші – частково;

2-1 балів – частково володіє навчальним матеріалом, відповіді загальні, допущено при цьому суттєві помилки. Частково вирішення завдання;

0 балів – не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє змісту теоретичного питання та практичних завдань. Не вирішив жодного завдання.

*Перелік теоретичних питань для підготовки до екзамену:*

1. Характеристика японської моделі мотивації персоналу.
2. Американська модель заохочення підприємницької активності
3. Модифікації системи оплати праці Великобританії
4. Німецька та шведська моделі мотивації праці.
5. Вплив довіри персоналу до керівника, на професійну мотивацію
6. Фактори негативного впливу на професійну мотивацію.
7. Конструктивна реакція на невдачу, деструктивна реакція на невдачу, стратегії сприйняття невдач.
8. Мотиваційний профіль персоналу.
9. Основні принципи мотивації персоналу, мотиваційний тип працівника.
10. Провідні потреби персоналу згідно колірних типів за Люшером.
11. Особливості оцінки типу мотивації персоналу.
12. Природа лідерства.
13. Типи лідерів.
14. Управління персоналом і влада.
15. Особистість керівника, основні його риси для успішного управління колективом.
16. Можливі помилки керівника в процесі управління.

17. Фактори, що обмежують управлінський потенціал керівника,
18. Поняття, значення і роль стилю керівництва.
19. Психологічні особливості стилю керівництва, ситуації переваги певного стилю.
20. Системний характер стилю лідерства.
21. Особливості поведінки керівника з персоналом
22. Поняття ділового спілкування. Форми ділового спілкування.
23. Бар'єри ефективного спілкування та способи їх подолання.
24. Організація ділової бесіди, підготовка до неї, проведення та підбиття підсумків.
25. Публічний виступ в діяльності керівника.
26. Поняття та принципи управлінського спілкування.
27. Стадії, структура управлінського спілкування.
28. Основні правила конструктивної критики.
29. Особливості адаптації співробітників в організації.
30. Адаптація співробітника як фактор підвищення ефективності його професійної діяльності.
31. Сучасний етап розробки психології адаптації.
32. Адаптація співробітників в організації та її функція.
33. Основні види адаптації.
34. Етапи адаптації співробітників.
35. Система чинників адаптації.
36. Методи дослідження адаптації співробітників в організації.
37. Управління адаптацією.

Отримані здобувачем бали за накопичувальною 100-бальною шкалою оцінювання знань переводяться у національну шкалу та в рейтингову шкалу ЄКТС згідно з таблицею.

Таблиця відповідності результатів контролю знань за різними шкалами з навчальної дисципліни

Накопичувальна 100-бальна шкала	Рейтингова шкала ЄКТС	Національна шкала
90–100	A	відмінно
80–89	B	добре
65–79	C	
55–64	D	задовільно
50–54	E	
35–49	FX	незадовільно
0–34	F	

### 9. Політика викладання навчальної дисципліни

1. Активна участь в обговоренні навчальних питань, попередня підготовка до семінарських занять за рекомендованою літературою, якісне і своєчасне виконання завдань.
2. Сумлінне виконання розкладу занять з навчальної дисципліни (здобувачі вищої освіти, які запізнилися на заняття, до заняття не допускаються).
3. З навчальною метою під час заняття мобільними пристроями дозволяється користуватися тільки з дозволу викладача.
4. Здобувач вищої освіти має право дізнатися про свою кількість накопичених балів у викладача навчальної дисципліни та вести власний облік цих балів.

Розробник:  
доцент кафедри  
психології діяльності в особливих умовах

Сергій КУЧЕРЕНКО