

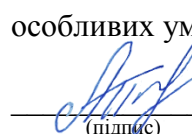
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник кафедри психології діяльності в особливих умовах



Ліна ПЕРЕЛИГІНА

(підпис)

“ ___ ” _____ 2020 року

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ»

(назва навчальної дисципліни)

циклу загальної вибіркової підготовки
за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти
галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
за освітньо – професійною програмою
«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 « ___ » 2020 року № ___

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 «Психологічні технології роботи з персоналом» дозволяють сформувати уявлення про аспекти щодо розробки і впровадження психолого - організаційних технологій для вирішення основних психологічних проблем організацій, відповідні особливості роботи психолога в організації, критично осмислювати основні теорії, принципи, методи дисципліни, здійснювати розробку та застосування психологічних технологій в області роботи з персоналом.

Даний курс передбачає теоретичне і практичне оволодіння знаннями з діагностики та вирішення організаційних проблем і завдань, підрозділів ДСНС України, персоналу підприємств, організацій, установ різних форм власності, виявлення проблем психологічного характеру при аналізі конкретних організаційних ситуацій, визначання психологічних особливостей стану та розвитку організацій, застосування на практиці адекватних прийомів, методів та технік психологічної роботи, використанням новітніх психологічних технологій у розв’язанні поставлених завдань щодо здійснення, розвитку та стимулювання професійної діяльності персоналу, отримання навичок самостійної та командної роботи.

Відмінною особливістю даної дисципліни є те, що вона на основі психологічного аналізу структур організацій їх основних функцій, особливостей організації професійної діяльності та поведінки персоналу, змісту та особливостей технологічного підходу в роботі психологів, дозволяє вирішувати фахові завдання, застосовувати психологічні технології в роботі з організацією, групою і особистістю, знаходити організаційно-управлінські рішення в виробничих ситуаціях у підрозділах ДСНС України, підприємствах, організаціях, установах.

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 організації професійної діяльності персоналу, груп, організацій; - навички психологічного аналізу професійної діяльності.

* – заповнюється за бажанням НПП.

2. 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 щосередини з 14.00 до 15.00 в кабінеті № 434. В разі додаткової потреби здобувача в консультації час погоджується з викладачем.

3. Пререквізити і постреквізити навчальної дисципліни

Пререквізити: диференціальна психологія, організаційна психологія, соціальна та

політична психологія, психологічне консультування, психологія управління та кадровий менеджмент.

Постреквізити: психологічний спецпрактикум по роботі з персоналом, організаційно-правові засади роботи з персоналом, основи психотерапії та психопрофілактики.

Характеристика навчальної дисципліни

Мета: формування системи наукових понять і базових уявлень про аспекти професійної діяльності та розробки і впровадження психолога - організаційних технологій для вирішення основних психологічних проблем, які виникають у процесі діяльності та розвитку організацій знайомство студентів з особливостями роботи психолога в організації, поняттями, принципами, технологіями роботи з персоналом.

Основні завдання вивчення дисципліни:

- сформувати системи наукових понять і науково впорядкованих базових уявлень про всі суттєві аспекти функціонування організації;
- надати практичні знання та навички:
- розробки і впровадження психологічних технологій роботи психолога з організацією, групою і особистістю;
- досліджень станів, динаміки та функціонування організації;
- забезпечити підготовку майбутніх спеціалістів до вирішення питань:
- впровадження психологічних технологій;
- специфічних психологічних особливостей організаційної діяльності;
- психологічних основ діяльності персоналу організацій;
- особливостей ефективної взаємодії працівників та організації.

Після вивчення навчальної дисципліни «Психологічні технології роботи з персоналом» здобувач вищої освіти повинен отримати:

знання:

- основних понять, категорій і інструментів психологічних технологій роботи з персоналом;
- етапів і принципів технологій роботи з персоналом, процесу організаційного консультування і коучингу;
- 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;
- компетенцій і основних напрямків діяльності психолога в області розробки та застосування технологій роботи з персоналом;
- вимог до психолога, який працює в організації;
- психологічних феноменів, пов'язаних з індивідуальною поведінкою людини і котрі мають відношення до її діяльності в організації;
- критеріїв визначення організаційно-психологічних проблем і завдань;

уміння:

- використовувати системи категорій і методів, необхідних для вирішення організаційно-психологічних завдань;
- діагностувати і вирішувати організаційні проблеми і завдання, детерміновані психологічними факторами;
- виявляти проблеми психологічного характеру при аналізі конкретних організаційних ситуацій;
- 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 та розробляти технології роботи з персоналом;
- аналізувати зовнішню і внутрішню середу організації, як джерело організаційно психологічних проблем;
- проводити дослідження і формулювати реалістичні і психологічно обґрунтовані рекомендації на основі отриманих даних;
- здійснювати організаційне консультування;
- знаходити організаційно-управлінські рішення в виробничих ситуаціях;
- застосовувати психологічні технології в роботі з організацією, групою і особистістю;
- застосовувати інтерактивні методи, психологічні технології, орієнтовані на особистісний ріст співробітників.

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:

- знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності;
- здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел;
- здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації;
- здатність використовувати нові методи та техніки під час застосування психологічних технологій.
- здатність до планування діяльності та готовність до самостійної праці при роботі з персоналом.

Результати навчання:

- аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання;
- розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань;
- здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань;
- обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел;
- обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги;
- рефлексувати та критично оцінювати достовірність одержаних результатів психологічного дослідження, формулювати аргументовані висновки;
- пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання;
- формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника;
- знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога;

- застосовувати психологічні технології в роботі з організацією, групою і особистістю, інтерактивні методи орієнтовані на особистісний ріст керівників та персоналу.
- діагностувати і вирішувати організаційні проблеми і завдання, детерміновані психологічними факторами, виявляти проблеми психологічного характеру при аналізі конкретних організаційних ситуацій.
- визначати психологічні особливості стану та розвитку організацій, діагностувати психічні стани, поведінку людини при виконанні професійної діяльності, застосовувати на практиці адекватні прийоми, методи та техніки психологічної роботи з персоналом.

Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Денна форма навчання
Рік підготовки	8-й
Семестр	8-й
Обсяг кредитів ЄКТС	3
Загальна кількість годин	90 год.
Лекції	20 год.
Практичні, семінарські	24 год.
Лабораторні	0 год.
Самостійна робота	46 год.
Вид підсумкового контролю	диф.залік

4. 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
8 семестр (11 тижнів)		
Модуль 1. Технологічний підхід в роботі з персоналом		
1-2	Тема 1.1. Зміст технологічного підходу та використання інтерактивних технік в роботі організаційних психологів	Лек. – 4 год. Сем. – 4 год. СР – 10 год.
3-4	Тема 1.2. Значення психолога - організаційного консультування у процесі реалізації технологічного підходу	Лек. – 4 год. Сем. – 4 год. СР – 14 год.
Модуль 2. Технології роботи з персоналом		
5-6	Тема 2.1. Технологія профілактики та подолання комунікативних бар'єрів в організації	Лек. – 4 год. Сем. – 4 год. СР – 6 год.
7-8	Тема 2.2. Технологія формування конкурентоздатної команди	Лек. – 4 год. Сем. – 6 год. СР – 8 год.
9-11	Тема 2.3. Технологія запобігання та розв'язання організаційних	Лек. – 4 год. Сем. – 6 год.

	конфліктів	СР - 8 год.
Всього		90 годин

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

5. 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. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. [2-ге видання] / Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
6. Войтович Н. О. Проблеми організаційного клімату у вищому закладі освіти / Н. О. Войтович // Практична психологія та соціальна робота. – К., 2002. – № 10 – С. 6 – 10.
7. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : [монографія] / Л. М. Карамушка. - К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
8. Карамушка Л.М. Психологія управління: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти. - К.: Міленіум, 2003. - 344 с.
9. Карамушка Л.М. Актуальні проблеми психології управління та організаційної психології — К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2003. — 56 с.
10. Освітньо-професійна програма «Екстремальна та кризова психологія» -Харків: НУЦЗУ, 2019 – 61с.
11. Освітньо-професійна програма «Робота з персоналом» - Харків: НУЦЗУ, 2019 – 45с.
12. Технології роботи організаційних психологів. / За науковою редакцією Л.М.Карамушки. - К., 2005. – 359 с.
13. Найдъонов М. Формування системи рефлексивного управління в організаціях. - Київ, 2008.- 484 с.
14. Подшивалкина В.И. Социальные технологи: проблемы теории и практики. – К., 1997. – 357 с.
15. Шпалінський В. В., Помазан К. А. Психологія управління / В. В. Шпалінський, К. А. Помазан. – Харків : [б. и.], 2002. – 222 с.

Інформаційні ресурси

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

6. 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
5-й семестр			
I. Поточний контроль			
Модуль № 1	Лекції	10	0
	Семінарські заняття*	12	5
Разом за поточний контроль			60
II. Індивідуальна самостійна робота			10
III. диф.залик			30
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 5 балів):

«5 - 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;

«4 - 3 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 роботи 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. Особливості гуманітарних і психологічних технологій.
2. Професійно-управлінське самовизначення менеджерів.
3. Розвиток професійно-управлінського самовизначення менеджерів
4. Особливості прийняття управлінських рішень.
5. Ділові та навчально-рольові ігри.
6. Професійна етика менеджерів.
7. Формування професійної етики менеджерів.
8. Види соціально - психологічного клімату в організації.
9. Діагностика соціально-психологічного клімату в організації
10. Синдром «професійного вигорання» у менеджерів і персоналу організацій
11. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у менеджерів та працівників організацій.
12. Подолання синдрому «професійного вигорання» у менеджерів та працівників організацій.
13. Психокорекційна робота з керівниками організацій.
14. Психологічна сутність феномена підприємництва.
15. Зміст та завдання психології підприємництва.
16. Організація як суб'єкт господарювання: її соціально-економічні та соціально-психологічні функції.
17. Психологічний аналіз маркетингової політики організації.

18. Психологічний аналіз рекламної політики організації.
19. Підприємництво як вид діяльності.
20. Особистість підприємця.
21. Підприємництво як особливий тип поведінки особистості.
22. Поняття про соціально-психологічний клімат та його роль в життєдіяльності організації
23. Психологічні умови формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.
24. Роль чинників мікросередовища у формуванні соціально-психологічного клімату колективу.
25. Особливості здійснення психолого - організаційного консультування

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

Критерії оцінювання знань здобувачів на диф.заліку (оцінюється від 0 до 30 балів):

30- 25 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;

20- 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 диф.заліку:

1. Поняття про технологічний підхід в роботі організаційних психологів і сутність технологій.
2. Особливості гуманітарних і психологічних технологій.
3. Психолого - організаційні технології як різновид психологічних технологій.
4. Основні види психолого - організаційних технологій.
5. Поняття про інтерактивні техніки та їх роль у реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів.
6. Роль організаційно-спрямовуючих інтерактивних технік у формуванні психологічної культури менеджерів і персоналу організацій.
7. Використання змістовно-смыслових інтерактивних технік для психологічної підготовки менеджерів і персоналу організацій.
8. Застосування рольових ігор та тренінгів для психологічної підготовки менеджерів і персоналу організацій.
9. Поняття про психолого - організаційне консультування та його роль в реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів.
10. Мотиваційний компонент моделі психолого - організаційного консультування.

11. Когнітивно-смісловий та операційний компоненти моделі психолого - організаційного консультування.
12. Особистісний та організаційний компоненти моделі психолого - організаційного консультування.
13. Групи та компоненти психолого - організаційного консультування.
14. Визначення ефективності психолого - організаційного консультування.
15. Феномен організаційного консультування.
16. Форми і етапи консультативного процесу.
17. Етапи консультативного процесу.
18. Принципи та методи консультування організації.
19. Психологічний аналіз змісту та суттєвих характеристик конкурентоздатної команди (інформаційно-смісловий компонент технології).
20. Комплекс діагностичних методик для вивчення особливостей діяльності конкурентоздатної команди (діагностичний компонент технології).
21. Система тренінгових занять для формування конкурентоздатної команди (корекційно - розвивальний компонент технології).
22. Основні особливості конкурентоздатної команди та робочої групи.
23. Поняття конкуренція та конкурентоздатність.
24. Розкрити основний зміст застосування опитувальника Р. Блейка - Дж. Мутона.
25. Розкрити основний зміст застосування методики для діагностики функціонально-рольових позицій в команді.
26. Розкрити основний зміст застосування теста для визначення здібностей до підприємницької діяльності.
27. Розкрийте мету, організаційні та змістовно-сміслові форми тренінгу формування психологічної готовності менеджерів та персоналу організацій до роботи в команді.
28. Розкрийте мету, організаційні та змістовно-сміслові форми тренінгу навичок партнерської взаємодії менеджерів та персоналу організацій в команді.
29. Розкрийте мету, організаційні та змістовно-сміслові форми тренінгу розвитку конкурентоздатності команди.
30. Значущість проблематики конфліктів у діяльності та розвитку сучасних організацій.
31. Визначте зміст організаційних конфліктів та основні їх видів.
32. Зробіть аналіз основних причин виникнення організаційних конфліктів.
33. Розкрийте структуру та динаміку організаційних конфліктів.
34. Обґрунтуйте основні напрямки управління організаційними конфліктами.
35. Визначте актуальні проблеми, які існують в управлінні конфліктами у вітчизняних організаціях.
36. Вивчення особливостей організаційних конфліктів за методикою дослідження стилю поведінки в конфлікті Кеннета Томаса (адаптація Н.В. Гришиної).
37. Методика дослідження ефективного спілкування та раціональної поведінки в конфлікті.
38. Діагностика готовності до переговорів і розв'язання конфліктів.
39. Основні етапи здійснення психолого - організаційного консультування.
40. Особливості здійснення психолого - організаційного консультування з проблеми організаційних конфліктів.

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