

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки
Факультет психології і соціології
Кафедра загальної та соціальної психології і соціології

Методичні рекомендації
щодо забезпечення самостійної роботи студентів
з вибіркової навчальної дисципліни

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

підготовки бакалавра
галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальності 053 Психологія
Освітньої програми (спеціалізації) Психологія

УДК [159.9:65] 371.214.115

П 86

Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з навчальної дисципліни «Організаційна психологія» схвалені науково-методичною радою Волинського національного університету імені Лесі Українки (протокол № 2 від 21 жовтня 2020 р.).

Укладач: Малімон Л. Я., кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та соціальної психології і соціології

Рецензенти:

Курінчук Л.С., кандидат психологічних наук, заступник директора – керівник навчально-організаційного відділу державного закладу післядипломної освіти «Волинський обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій»

Власюк Д. П., кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної та соціальної психології СНУ ім. Лесі Українки.

Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з навчальної дисципліни «Організаційна психологія» за структурою та змістом повністю відповідають навчальній програмі зазначеної дисципліни і містять пояснювальну записку, завдання і питання для самостійної роботи, тести для самоконтролю, термінологічний словник, рекомендовану літературу.

Рекомендовані для студентів спеціальності «Психологія», які навчаються за освітньою програмою «Психологія», спеціалізацією «Організаційна психологія».

Організаційна психологія: метод. реком. щодо забезп. самост. роботи студентів / укл. Малімон Л.Я. – Луцьк : ВНУ імені Лесі Українки, 2020. 50 с.

© Малімон Л.Я., 2020

© ВНУ імені Лесі Українки, 2020

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	4
1. Рекомендації щодо самостійної роботи студентів.....	4
2. Теми та завдання для самостійної роботи	5
3. Тести для самоконтролю.....	12
4. Термінологічний словник.....	15
Рекомендована література.....	18

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Навчальна дисципліна «Організаційна психологія» входить до професійного циклу підготовки студентів спеціальності «Психологія», спеціалізації «Організаційна психологія». Програма дисципліни орієнтована на теоретичну і практичну підготовку студентів у сфері організаційної психології. Знання соціально-психологічних особливостей розвитку організацій та їх культури, завдань відбору, підбору та оцінки співробітників в організації, формування робочих груп розширюють професійні можливості студентів і формують соціально-психологічну компетентність, яка є однією з професійно-значущих якостей сучасного психолога. Дисципліна «Організаційна психологія» є базою для вивчення дисциплін «Психологія організаційної поведінки», «Психологія управління», «Психологія організаційного консультування і коучингу», які передбачені програмою підготовки.

Метою навчальної дисципліни є сприяння професійній підготовці фахівців, які б відповідали вимогам суспільства, процесам гуманізації сучасних організацій різних форм власності й могли здійснювати професійну діяльність з вирішення організаційно-психологічних проблем.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є основні категорії й принципи соціально-психологічного функціонування сучасних організацій і методи та інструменти діяльності організаційного психолога.

Структура курсу включає лекційні, семінарські (практичні), лабораторні заняття й самостійну роботу студентів.

1. Рекомендації щодо самостійної роботи студентів

Самостійна робота студента з дисципліни «Організаційна психологія» включає підготовку до семінарських занять, поглиблене вивчення окремих тем навчального курсу та опрацювання відповідних матеріалів у періодичних виданнях, а саме:

- опрацювання теоретичного матеріалу заявлених тем;
- виконання усних та письмових завдань: опрацювання та підготовка виступів за запропонованими статтями у періодичних виданнях; підготовка рефератів за окремими темами, що потребують більш ґрунтовного аналізу;
- виконання лабораторних робіт, метою яких є, з одного боку, виробити навички практичної психологічної роботи студентів у сфері організаційного менеджменту, з іншого – перевірити якість засвоєних знань;
- систематизацію вивченого матеріалу для написання модульних контрольних робіт, розробки практичних рекомендацій, програм тренінгової та психоконсультативної роботи з персоналом організацій..

Відповідно до мети навчання в програмі курсу виділено два змістові модулі.

Змістовий модуль 1 «Сучасна психологія організацій: теоретико-методологічні засади» передбачає знайомство студентів з становленням, предметом та методами організаційної психології, аналіз організацій та організаційного розвитку як об'єкту вивчення організаційної психології, розгляд влади та лідерства як базових організаційних процесів, вивчення організаційної поведінки, комунікації і адаптації працівників організації.

Змістовий модуль 2 «Психологічний аналіз організаційних процесів» знайомить студентів зі змістом та структурою соціально-психологічного клімату організації й організаційної культури, особливостями групової взаємодії і прийняття групових рішень, управління організаційними інноваціями тощо. Також значна увага приділяється змісту та особливостям діяльності психологів в організації.

За кожним модулем передбачена самостійна робота студентів.

2. ТЕМИ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Становлення, предмет та методи організаційної психології

Організація як соціальна група. Організаційна психологія як прикладна галузь психології. Становлення і розвиток організаційної психології (У. Д. Скотт, Г. Мюнстерберг, Е. Мейо). Предмет, задачі, структура організаційної психології. Основні поняття організаційної психології. Місце організаційної психології в системі психологічної науки. Міждисциплінарні зв'язки організаційної психології з іншими галузями психології. Місце організаційної психології в системі «наука – практика».

Методи дослідження в організаційній психології. Особливості загальнопсихологічних методів у організаційній психології. Специфіка спостереження за його метою та об'єктом. Експеримент в організаційній психології (індивідуальний, груповий, масовий). Особливості опитувальних методів (анкети, інтерв'ю, тести). Метод ігор і розв'язання ситуацій, характерних для організаційної діяльності. Метод соціометричних виборів у дослідженнях виробничих колективів. Особливості асоціативного експерименту в організаційній психології.

Рівні аналізу в організаційній психології: індивід, група, організація. Ситуаційний підхід в дослідженні сучасних організацій. Обмеження сучасної наукової парадигми організаційної психології. Перспективи розвитку організаційної психології.

Література (основна):

1. Герберт Д., Розенштилль фон Л. Организационная психология. Человек и организация / Д. Герберт, фон Л. Розенштилль. – Харьков : [б. и.], 2006. – 420 с.

2. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы / Д. Гибсон, Д. Иванцевич, Д. Донелли. – М. : Инфра-М., 2000. – 268 с.

3. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002. – 648 с

Додаткова:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб., 2001.

2. Урбанович А.А. Психология управления. – Минск, 2003. С. 260-263.

3. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента – СПб, 2001. С. 180-187

4. Jex, Steve M. Organizational psychology : a scientist-practitioner approach / Steve M. Jex. p. cm. Includes bibliographical references (p.) and index. ISBN 0-471-37420-2

5. Handbook of INDUSTRIAL, WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY. Volume 1,2. SAGE Publications London • Thousand Oaks • New Delhi.2005)

Запитання для самоперевірки:

1. Опишіть основні етапи в становленні організаційної психології як прикладної галузі психології.
2. Визначте місце організаційної психології в системі «наука – практика».
3. Охарактеризуйте рівні аналізу в організаційній психології.
4. Визначте основні обмеження сучасної наукової парадигми організаційної психології.

2. Організація як об'єкт вивчення організаційної психології. Психологічні основи організаційного розвитку.

Поняття і критерії визначення організації. Організація як соціальна система. Соціальні та психологічні характеристики організації. Моделі організацій.

Концепція життєвого циклу організації. Етапи розвитку організації. Цілі організації. Формальна і неформальна організація. Характеристики неформальних організацій. Основні теоретичні підходи дослідження організації. Школа наукового менеджменту (Ф.Тейлор). Теорія групових процесів (К.Левін). Теорія організації як соціотехнічної системи (Ф.Є.Емори, Є.Л. Трист). Теорія класичної, або апаратної формальної бюрократії (М.Вебер). Теорія стимулювання і мотивації (Х.Хаймон, Д.Каті та І.Раймер). Мережева модель організації (С.Дж. Ламмерс). Теорії відкритих систем: теорія загальних систем (Л. фон Берталанффі, 1956); концепція невизначеності.

Характер організації. Теорія психологічних типів (К. Юнг) в аналізі організацій. Інформаційне трактування психологічних типів організації (І.Майєрс і К.Бріггс). Використання методики МВТ в організаційному консультуванні. Аналіз організацій як відкритих соціальних систем, ситуаційний підхід, принцип «організацій, що навчаються», принцип гуманістичного менеджменту.

Література (основна):

1. *Морозова Г.Б.* Психологическое сопровождение организации и персонала. – СПб.: Речь, 2006. – 400 с.
2. *Бодди Д., Пэйтон Р.* Основы менеджмента. СПб.: Питер, 1999. С. 522-526, 538-542.
3. *Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д.* Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М: Инфра-М, 2000. С. 28-40.
4. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М.: Флинта, 2000. С. 34-39, 250-264, 281-324.
5. *Почебут Л.Г., Чикер В. А.* Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2000. С. 48-60.
6. Социальная психология. Практикум / Под ред. Т.Ю. Фоломеевой. М: Аспект Пресс, 2006. С. 324-365.

Додаткова:

1. *Липатов С.А.* Модели и методы организационной диагностики / Методы практической социальной психологии. М.: Аспект Пресс, 2004. С. 48-68.
2. *Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. М.: Дело, 1992. Ч. 1.П. 3-4.
3. Психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Питер, 2004. С. 73-77, 80-84.
4. Handbook of INDUSTRIAL, WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY. Volume 1,2. SAGE Publications London • Thousand Oaks • New Delhi.2005)

Запитання для самоперевірки:

1. Обґрунтуйте розуміння організації як соціальної системи.
2. Розкрийте сутність основних теорій організацій.
3. Проаналізуйте доцільність використання методики МВТ в організаційному консультуванні.
4. Розкрийте зміст формулювання «динамічна організація», «організація, що навчається».

4. Особистість в організації. Влада та лідерство як базові організаційні процеси

Лояльність і відданість персоналу організації. Ціннісна регуляція поведінки персоналу організації. Організаційні вимоги до співробітника організації. Робочі групи і команди в організаціях. Рольовий розподіл в командах. Рольові конфлікти в командах. Особливості індивідуальної і групової ефективності в організації

Феномен влади. Лідерство і керівництво як соціально-психологічні феномени. Характеристика лідерства. Формальне і неформальне організаційне лідерство. Концепції лідерства: теорія лідерських ролей Бейлса; теорія рис лідерства (М. Вебер); інтерактивна теорія; ситуаційна теорія Ф. Фідлера; стратометрична концепція А. В. Петровського. Особистість лідера. Типи лідерів (за Шахназаряном Н. В.): інтелектуальний; емоційно-комунікативний; практичний; універсальний. Поняття про популярність. Фактори популярності: позагрупові (соціально-демографічні), групові (норми, еталони), особистісні (вік, стать, характер). Порівняння ознак популярності та привабливості. Порівняння ознак лідерства і популярності. Важливість врахування популярності та привабливості лідера для організації групи

Основні функції управлінської діяльності: цілепокладання; планування; організація; стимулювання; контроль, обліку та аналіз діяльності; прийняття управлінських рішень (делегування повноважень); мотивації і стимулювання. Лідерство і організаційна влада. Лідерство і еволюція влади в організації. Теорії лідерства. Професійно-важливі якості керівника. Психологія індивідуального стилю управління.

Література (основна):

1. Дик, Рольф ван. Преданность и идентификация с организацией / Пер. с нем.
2. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2000. С. 382-410.
3. Голубков С. В. Лояльность персонала компании: психологическая структура, формирование и методика измерения // Управление персоналом.– 2003.– № 10.– С. 62–63.
4. Соломанидина Т. Организационная культура компании и лояльность персонала // Управление персоналом.– 2003.– № 4.– С. 54–56; № 5.– С. 53–56; № 6.– С. 60–62.
5. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. – СПб.: Питер, 2003. – 496с.
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 336 с.
7. Организационная психология: Хрестоматия / Сост. Л.В. Винокуров, И.И. Скрипюк. СПб.: Питер, 2000. С. 388-432.

Додаткова:

1. Гатиш Е. Лояльность не вечна // & Стратегии.– 2004.– № 7.– С. 16–21.
2. Горбачева З. Лояльность сотрудников // Отдел кадров.– 2003.– № 22.– С. 15–17.
- Никитенко С. Фокус на лояльность персонала // Отдел кадров.– 2005.– № 7.– С. 24.

Запитання для самоперевірки:

1. Визначте спільні та відмінні риси в поняттях «керівництво» та «лідерство»
2. В чому суть ціннісної регуляції поведінки персоналу організації.
3. Чим відрізняються робочі групи і команди в організаціях.
4. В чому суть ролових конфліктів в командах
5. Опишіть основні фактори популярності; суть висловлювання «дешева популярність».

4. Організаційна поведінка, комунікація і адаптація працівників

Поведінка людини в організації. Типи поведінки людини в організації. Моделі організаційної поведінки співробітників: "теорія Х" "теорія Y" Д. Мак Грегора, типологій підлеглих Е. Яхонтової, А. Маклакова та інш.

Організаційна комунікація. Функції спілкування. Комунікативна функція спілкування. Засоби комунікації. Вербальне спілкування. Невербальні засоби спілкування. Регулятивна функція спілкування. Перцептивна функція спілкування. Ідентифікація. Емпатія. Рефлексія. Інтерпретація і атрибуція. «Ефекти» міжособового сприйняття. Точність міжособової перцепції. Міжособова аттракція. Зворотний зв'язок.

Адаптація співробітників в організації. Адаптація співробітника як фактор підвищення ефективності його професійної діяльності. Основні види адаптації: за

відносинам суб'єкт-об'єкт, за впливом на співробітника, за рівнем, за напрямками. Етапи адаптації співробітників. Система чинників адаптації. Методи дослідження адаптації співробітників в організації. Управління адаптацією. Соціальна та професійна адаптація персоналу організації.

Соціально-психологічний зміст поняття „кар'єра”. Типи кар'єри (Д.Сьюпер). Поняття „професіоналізм” та „кар'єрний ріст”. Основні стадії та етапи індивідуальної кар'єри..

Література (основна):

1. Герберт Д., Розенштилль фон Л. Организационная психология. Человек и организация / Д. Герберт, фон Л. Розенштилль. – Харьков : [б. и.], 2006. – 420 с.
2. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы / Д. Гибсон, Д. Иванцевич, Д. Донелли. – М. : Инфра-М., 2000. – 268 с.
3. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002. – 648 с

Додаткова:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб., 2001.
2. Урбанович А.А. Психология управления. – Минск, 2003. С. 260-263.
3. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента – СПб, 2001. С. 180-187
4. Jex, Steve M. Organizational psychology : a scientist-practitioner approach / Steve M. Jex. p. cm. Includes bibliographical references (p.) and index. ISBN 0-471-37420-2)

Запитання для самоперевірки:

1. Опишіть основні моделі організаційної поведінки співробітників.
2. Розкрийте суть «ефектів» міжособового сприйняття та їх роль у процесі організаційної комунікації.
3. В чому сутність зворотнього зв'язку та особливості його налагодження в організаційній практиці.
4. Опишіть основні стадії та етапи індивідуальної кар'єри..

5. Соціально-психологічний клімат організації. Організаційна культура.

Поняття соціально-психологічного клімату (СПК). Рівні психологічної згуртованості, сумісності та спрацьованості. Основні підходи до визначення природи СПК. Фактори формування СПК: фактори макросередовища, фактори мікросередовища. Характеристика методів вивчення клімату. Показники СПК. Характеристика сприятливого і несприятливого СПК. Оптимізація СПК. Технологія формування сприятливого СПК в організації.

Визначення організаційної культури (Е.Джакус, Х.Шварц і С.Девис, С.Мішон, П.Штерн, К.Голді, Е.Шейн, Г.Морган). Концепції організаційної культури. Рівні культури. Цінності організаційної культури. Типи організаційної культури. Види організаційної культур за Д.Зонненфельдом: бейсбольна команда; клубна культура; академічна культура; оборонна культура. Основні етапи формування організаційної культури. Ознаки психологічно «здорової» та «невротичної» організаційної культури. Структура корпоративної культури. Внутрішні та зовнішні атрибути корпоративної культури. Психологічний клімат та організаційна культура як чинники організаційної ефективності. Методи підтримки і розвитку організаційної культури.

Література (основна):

1. Базаров Т.Ю. Организационный контекст управления персоналом / Социальная психология: Хрестоматия. М.: Аспект Пресс, 1999. С. 311-326.

2. *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. С. 548-559.
3. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М.: Флинта, 2000. С. 382-410.
4. Организационная психология: Хрестоматия / Сост. Л.В. Винокуров, И.И. Скрипюк. СПб.: Питер, 2000. С. 388-432.
5. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 336 с.

Додаткова:

1. *Трошев И.В.* Организационная культура. М.; Юнити, 2004. 180 с.
2. Социально-психологический климат коллектива. М.: Наука, 1979. 256 с.
3. Социально-психологические проблемы производственного коллектива. М.: Наука, 1983. 245 с.
4. *Субочев Н.С.* Организационная культура как социальный идеал // Социально-гуманитарные знания. 2005. № 2. С. 285—293.
5. Управленческая культура организаций / Сост. Л.М. Кроль, Е.А. Пуртова. М.: Класс, 2004. 270 с.
6. *Элвессон М.* Организационная культура. Харьков: Гуманит. центр, 2005. 124 с.
7. Jex, Steve M. Organizational psychology : a scientist-practitioner approach / Steve M. Jex. p. cm. Includes bibliographical references (p.) and index. ISBN 0-471-37420-2
8. Handbook of INDUSTRIAL, WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY. Volume 1,2. SAGE Publications London • Thousand Oaks • New Delhi. 2005)

Запитання для самоперевірки:

1. Охарактеризуйте рівні психологічної сумісності та їх роль в організаційній взаємодії.
2. Визначте ознаки сприятливого і несприятливого СПК.
3. Опишіть роль організаційних цінностей у формування організаційної культури.
4. Назвіть ознаки психологічно «здорової» та «невротичної» організаційної культури.
5. Запропонуйте методи підтримки і розвитку організаційної культури.

6. Групова взаємодія і прийняття групових рішень

Взаємодія в організації: групові процеси. Формальна і неформальна структура групи. Проблема організаційного мобінгу. Групова згуртованість. Сумісність. Спрацьованість. Ролі, які необхідні для успішного існування групи (по Бейлзу). Теорія символічного інтераціоналізму (Дж.Г.Мід). Групова динаміка по Т.Лірі. Концепція трансакцій по Е.Берну. Етапи ділового діалогу. Зворотній зв'язок у спілкуванні. Групові ефекти: ефект соціальної фасилітації; ефекти лінощі і розподіл відповідальності; ефект соціального порівняння (Л.Фестінгер); ефект конформізму; ефект групової поляризації; ефект приналежності до групи; психофізіологічний ефект; ефект синергії; ефект наслідування; ефект ореолу; ефект маятника; ефект пульсара; ефект „Ми і Вони”; ефект групового фаворитизму; ефект групового егоїзму; ефект „сніжного кому”; ефект бумерангу.

Роль соціальних стереотипів і мемів в прийнятті групових рішень. Групове мислення. Феномен огрупління мислення. Якісні методи прийняття рішень: SWOT – аналіз, суб'єктивне „зважування” наслідків, рефлексивне рішення, виділення ключових критеріїв, дерево рішень, метод інверсії, метод емпатії (метод особистої аналогії), метод організованих стратегій, метод „мозкового штурму”, метод гарної ідеї, метод синектики, метод утопічних ігор, метод Дельбеки. Методики прийняття групового рішення: модифікації методу „мозкового штурму” та його модифікації; метод аналогій; морфологічний метод та метод аналізу кола проблем; випадковий імпульс; метод ”635”; метод модерацій. Модифікація проведення „брейнстормінгу”. Методика „сім ступенів”. Етапи прийняття рішень. Критерії

оцінки результату. Когерентність по П.Тагарду. Стили прийняття керівником рішень з групою персоналу. Технологія прийняття менеджерами управлінських рішень в організації.

Література (основна):

1. Козелецкий Ю. Человек многомерный (психологическое эссе) / Ю. Козелецкий. – К.: Наука, 2009. – 258 с.
2. Лесечко М.Д. Психологія управлінських рішень і створення ефективних команд: навч. посібник / М.Д. Лесечко, А.О. Чемерис, Р.М. Рудніцька. — ЛРІДУ УАДУ, 2003. — 100 с.
3. Тихомиров О.К. Принятие решения как психологическая проблема / О. К. Тихомиров // Проблема принятия решения. – 2008. – №4(14). – С. 77-82.
4. Ломов Б.Ф. Уровни и этапы принятия решения / Б. Ф. Ломонов, В. Ф. Рубахин // Проблемы принятия решения. – 2006. – №8. – С. 16—32.
5. Феномен руйнування процесу прийняття групового рішення. Електронний ресурс. – Режим доступу : http://b-ko.com/book_37_glava_84_Феномен_руйнува?.html

Додаткова:

1. Андрушків Б.М. Проблеми теорії і практики менеджменту / Б. М. Андрушків. – Тернопіль : Вид-во ТзОВ «Терно-Граф», 2009. – 312 с.
2. Бирман Л.А. Управленческие решения: учеб. пособ. / Л.А. Бирман. — М.: Дело, 2004. — 204 с.
3. Мармаза О.І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом / О.І. Мармаза. — Х.: Основа, 2004. — 240 с.
4. Орлів М.С. Підготовка і прийняття управлінських рішень: навч.-метод. матеріали / М.С. Орлів; упоряд. Г.І. Бондаренко. — К.: НАДУ, 2013. — 40 с.
5. Прийняття управлінських рішень : навчальний посібник / [Ю. Є. Петруня, Б. В. Літовченко, Т. О. Пасічник та ін.] ; за ред. Ю. Є. Петруні. – [4-те вид., переробл. і доп.]. – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2020. – 276 с.

Запитання для самоперевірки:

1. Що ви розумієте під формальною і неформальною структурою групи.
2. Опишіть основні групові ефекти, які впливають на групову взаємодію.
3. Визначіть роль соціальних стереотипів і мемів в прийнятті групових рішень.
4. Охарактеризуйте феномен огрупління мислення та його прояви в організаційній діяльності.
5. Які методи прийняття групового рішення найповніше використовують креативний потенціал учасників.

7. Організаційні інновації. Управління організаційними змінами.

Поняття інноваційної діяльності (П.Дракер). Інноваційна організаційна культура. Види інновацій. Сприйняття особистістю нововведень та причини виникнення опору. Фактори, що впливають на відмову від нововведень. Психологічні бар'єри, які виникають при впровадженні організаційних змін. Класифікація типів особистості залежно від установки до нововведень.

Основні етапи процесу нововведення. Оцінка інноваційного клімату в організації (по Дж.Екваллу). Реінженіринг. Шляхи оптимізації нововведень в організаціях (Н.А.Ільїна). Програма тренінгу креативності (С.І.Макшанов і Н.Ю.Хряцова), по здійсненню інновацій в організаціях.

Література (основна):

1. Чудакова В. Психологічна готовність до інноваційної діяльності та конкурентоздатність персоналу - головний ресурс організаційного розвитку [Електронний ресурс]. Режим доступу: file:///C:/Users/KKIM1703/Desktop/Nivoo_2014_1_13.pdf

2. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология : навч. посібник / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб.: Изд-во «Речь», 2002. – 298 с.

3. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, О.В. Винославська та ін. ; за наук. ред. Л.М. Карамушки. Київ: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

Додаткова:

1. Инновационный менеджмент : Підручник / Під заг. ред. С. Д. Ильенковой. – М.: Юнити, 1997. – 335 с.

2. Прищак М. Д. Психологія управління в організації: навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.

3. Яголковский С. Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы [Электронный ресурс] / Яголковский С. Р. – М, 2010. – Режим доступа: <http://psy.hse.ru/data/2010/05/20>

4. Ильина Н. А. Социально-психологические проблемы внедрения нововведений / Ильина Н. А. // Проблемы управленческих нововведений и хозяйственного экспериментирования. – Таллин, 1978. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.asu.ru/cppkp/index.files/ucheb.files/innov/.../chapter1.doc

5. Лукомська Ю. О. Психологічні аспекти впровадження інновацій в організації / Лукомська Ю. О. // Проблеми сучасної психології. – 2013. – № 2. – С. 80 – 85.

Запитання для самоперевірки:

1. Опишіть поняття інноваційної організаційної культури.
2. Розкрийте особливості сприйняття особистістю нововведень та причини виникнення опору.
3. Опишіть психологічні бар'єри, які виникають при впровадженні організаційних змін.
4. Визначіть основні етапи процесу нововведення.
5. Визначіть роль креативності у прийнятті організаційних нововведень.

8. Зміст та особливості діяльності психологів в організації

Місце і роль психолога в організації. Просвітницька діяльність організаційних психологів. Діагностична діяльність організаційних психологів. Експертна діяльність організаційних психологів. Прогнозуюча діяльність організаційних психологів. Профілактична діяльність організаційних психологів. Особливості психокорекційної діяльності організаційних психологів. Особливості психоконсультативної діяльності організаційних психологів. Особливості психотерапевтичної діяльності організаційних психологів.

Поняття про модель психологічної служби. Характеристика моделей психологічних служб: „суспільна”, „організаційна”, „групова” та „особистісна”; „екстремальна” та „стабільна”, „безпосередня” та „опосередкована”. Положення про психологічну службу в організації. Планування роботи психолога в організації. Основні види діяльності організаційних психологів. Зміст діагностичної роботи психолога організацій. Діагностична робота психолога в рішенні задач професійного підбору персоналу. Мета і задачі професійного відбору. Модель визначення професійної придатності персоналу.

Технології роботи психолога організації з персоналом та менеджерами організації. Використовування сучасних методик психологічного дослідження організації і персоналу (опитувальник К.Л.Вілсона „Цикл управлінських умінь”; біографічний опитувальник (ВІУ); опитувальник „Якоря кар'єри” Е.Шейна; тест самомоніторингу М.Снайдера; методика оцінка загальних і спеціальних технічних здібностей Дж.Фланагана; анкета по

вивченню організаційних умов, задоволеністю працею і професійним розвитком).

Література (основна):

1. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с. – Бібліогр. в кінці розділів. – С.137-170.

Додаткова:

1. *Вачков И. В.* Основы технологии группового тренинга. Психотехники. – М: Ось-89, 1999. – 256 с.
2. *Карамушка Л.М., Малигіна М.П.* Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління: Методичні рекомендації. – К. – Рівне, 2003. – 20 с.
3. *Панфилова А.П.* Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: Учебное пособие. – СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. - С. 263-267.
4. *Плаус С.* Психология оценки и принятия решений / Перевод с англ. – М.: Информационно-издательский дом “Филинь”, 1998. – 368 с.
5. *Хряцева Н.Ю.* Психогимнастика в тренинге. – СПб: «Речь». Институт тренинга, 2001. – 256 с.
6. Handbook of INDUSTRIAL, WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY. Volume 1,2. SAGE Publications London • Thousand Oaks • New Delhi.2005

Запитання для самоперевірки:

1. Охарактеризуйте етичні норси у професійній діяльності організаційного психолога.
2. Визначіть складнощі, які можуть виникати у процесі реалізації психокорекційної (психоконсультативної) діяльності психолога в організації.
3. Опишіть основні технології роботи психолога організації з персоналом та менеджерами організації.
4. Які ви знаєте сучасні методики психологічного дослідження організації і персоналу.

3. ТЕСТИ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЯК САМОСТІЙНА ГАЛУЗЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ НАУКИ ВИВЧАЄ:

1. психологічні закономірності розвитку індивіда (працівника);
2. психологічні закономірності розвитку групи;
3. психологічні закономірності розвитку керівника організації;
4. психологічні закономірності діяльності та розвитку організацій.

2. ГРУПА ЛЮДЕЙ, ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ СВІДОМО КООРДИНУЄТЬСЯ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ПОСТАВЛЕНИХ ЦІЛЕЙ, — ЦЕ:

- а) гурток якості;
- б) організація;
- в) ділова нарада;
- г) генеральний менеджмент.

3. ФОРМАЛЬНА ОРГАНІЗАЦІЯ – ЦЕ:

1. спонтанно організоване об'єднання людей, які вступають у регулярну взаємодію для досягнення певної мети;

2. група людей, яка характеризується організованістю і психологічною згуртованістю при досягненні спільних цілей діяльності, зумовлених суспільно-корисними мотивами;
3. управлінський колектив, який характеризується системою інтегральних властивостей, притаманних соціальній групі, але опосередкованих специфікою управлінської діяльності;
4. офіційно створена група для організації виробничого процесу, основною функцією якої є реалізація поставлених перед нею завдань.

4. ЯКА ОСНОВНА ПЕРВИННА ХАРАКТЕРИСТИКА НЕФОРМАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ?

1. неформальні лідери;
2. референтність;
3. посадові інструкції;
4. правила внутрішнього розпорядку.

5. ЯКА ПРИЧИНА СПОНУКАЄ ЛЮДЕЙ ВСТУПАТИ В ГРУПИ ТА НЕФОРМАЛЬНІ ОРГАНІЗАЦІЇ?

1. приналежність;
2. нонконформізм;
3. референтність;
4. ризикованість.

6. ДО ОСНОВНИХ ЗАВДАНЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ НЕ ВІДНОСИТЬСЯ:

1. здійснення психологічного аналізу сутності організації;
2. вивчення психологічних основ управління організаціями;
3. обґрунтування психологічних основ діяльності персоналу організацій;
4. вивчення психологічних характеристик онтогенезу особистості.

7. ОСНОВНОЮ МЕТОЮ ВИВЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ Є:

- а) систематизований опис поведінки людей у різних ситуаціях, що виникають у процесі роботи;
- б) пояснення причин дій індивідів за певних умов;
- в) прогнозування поведінки працівника в майбутньому;
- г) здійснення контролю за поведінкою працівника для запобігання негативним явищам у процесі роботи.

8. ДО СИСТЕМИ ВИЗНАЧАЛЬНИХ ЧИННИКІВ, ЩО ФОРМУЮТЬ ПРИРОДУ ОРГАНІЗАЦІЇ, НЕ НАЛЕЖИТЬ ТАКИЙ ЧИННИК:

- а) люди (індивіди і групи);
- б) походження і розмір стартового капіталу, витраченого для створення організації;
- в) зовнішнє середовище (уряд, конкуренція, соціально-етнічні фактори);
- г) структура (окремі види робіт, взаємовідносини);
- д) технології (устаткування, комп'ютерне і програмне забезпечення тощо);

9. ПРИВАБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ПРАЦІ В ОЧАХ ПРАЦІВНИКА НАДАЄ:

- а) значущість, важливість самої роботи для працівника і суспільства;
- б) певна частка свободи у використанні ресурсів;
- в) можливість професійного зростання, збільшення потенціалу працівника;
- г) усі відповіді правильні.

10. ЗАЗНАЧТЕ ФАКТОРИ, ЯКІ МОЖУТЬ ПЕРЕШКОДИТИ ВПРОВАДЖЕННЮ ПРОГРАМ ЗБАГАЧЕННЯ ЗМІСТУ ПРАЦІ:

- а) необхідність збільшення виплат працівникам;
- б) обмеження повноважень працівників;
- в) можливість порушень у виробничій системі у результаті реалізації програми;
- г) усі відповіді правильні.

11. ДО МЕТОДІВ ЗМІНИ УСТАНОВОК ПРАЦІВНИКІВ КОРПОРАЦІЇ НАЛЕЖИТЬ:

- а) посилення взаємозв'язку системи винагороди з індивідуальними або командними результатами виконання робочих завдань;
- б) встановлення привабливих для працівників цілей, сам факт досягнення яких забезпечує задоволення;
- в) забезпечення реальності поставлених завдань, що підвищує вірогідність їх виконання невпевненими у собі працівниками і рівень їх задоволення;
- г) усі відповіді правильні.

12. КОЛЕКТИВОМ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ ПСИХОЛОГІЇ НАЗИВАЄТЬСЯ:

1. спонтанно організоване об'єднання людей, які вступають у регулярну взаємодію для досягнення певної мети;
2. група людей, яка характеризується організованістю і психологічною згуртованістю при досягненні спільних цілей діяльності, зумовлених суспільно-корисними мотивами;
3. управлінський колектив, який характеризується системою інтегральних властивостей, притаманних соціальній групі, але опосередкованих специфікою управлінської діяльності;
4. офіційно створена група для організації виробничого процесу, основною функцією якої є реалізація поставлених перед нею завдань.

13. СФЕРОЮ ЛЕГІТИМНОГО ВПЛИВУ ОРГАНІЗАЦІЇ Є:

1. приватне життя працівників;
2. професійна діяльність працівників;
3. політичні погляди працівників;
4. релігійна приналежність працівників.

14. ДО РІВНІВ АНАЛІЗУ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ ПСИХОЛОГІЇ НЕ ВІДНОСИТЬСЯ:

1. рівень індивіда (працівника);
2. рівень групи;
3. рівень організації;
4. рівень клієнта (споживача).

15. АНАЛІЗ ПРОДУКТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК МЕТОД ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ, ЦЕ:

1. метод одержання інформації на підґрунті вербальної комунікації, тобто цілеспрямована розмова з підлеглим з метою з'ясування певних уявлень, думок, понять, цілей, інтересів, труднощів, переживань, намірів, моральних якостей тощо;
2. метод отримання інформації шляхом вивчення не самої діяльності, а її результатів, до яких відносять звіти про виконану роботу, нововведення тощо;
3. метод збирання інформації, який ґрунтується на безпосередній чи опосередкованій соціально-психологічній взаємодії дослідника й респондента;
4. метод отримання інформації за допомогою спеціально розроблених завдань і проблемних ситуацій, використання яких у результаті кількісної та якісної оцінки може стати показником розвитку певних психічних явищ.

16. ЯК НАЗИВАЄТЬСЯ МЕТОД ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ, ЩО ПЕРЕДБАЧАЄ СИСТЕМАТИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПРОЦЕСУ ПРАЦІ Й ДОСЯГНЕНЬ КЕРІВНИКІВ ТА ЇХ ПІДЛЕГЛИХ?

1. метод оцінювання діяльності персоналу;
2. метод спостереження;
3. метод експерименту;
4. метод інтерв'ю.

17. АБСЕНТЕЇЗМ – ЦЕ:

1. відсутність працівника на роботі без поважних причин;
2. запізнення працівника на роботу без поважних причин;
3. ухиляння працівника від відповідальності;
4. недбале ставлення працівника до виконання професійних обов'язків.

18. ВИРОБЛЕНІ Й ВИЗНАНІ СУСПІЛЬСТВОМ, ОРГАНІЗАЦІЄЮ АБО ПЕВНОЮ ГРУПОЮ ЦІННОСТІ, СОЦІАЛЬНІ НОРМИ, УСТАНОВКИ, РИТУАЛИ, ЯКІ СПОНУКАЮТЬ ЛЮДИНУ ПОВОДИТИСЯ САМЕ ТАК, А НЕ ІНАКШЕ, — ЦЕ:

- а) менеджмент;
- б) ринок;
- в) культура;
- г) ієрархія.

19. ЕЛЕМЕНТОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НЕ Є:

1. цінності працівників та організації;
2. політичні переконання працівників;
3. місія та стратегія розвитку організації;
4. соціально-психологічний клімат організації.

20. СИСТЕМА КОЛЕКТИВНОГО РОЗПОДІЛУ ЦІННОСТЕЙ, ПЕРЕКОНАНЬ, ТРАДИЦІЙ ТА НОРМ ПОВЕДІНКИ, ЩО ПОМІТНО ВПЛИВАЄ НА ПОВЕДІНКУ ОКРЕМИХ ІНДИВІДІВ І ГРУП ЛЮДЕЙ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В ОРГАНІЗАЦІЇ, — ЦЕ:

- а) ресурси організації;
- б) потенціал організації;
- в) культура організації;
- г) структура організації.

4. ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

АГРЕСИВНІСТЬ – риса вдачі, що виражається у ворожому відношенні людини до людей, до твариною, до навколишнього світу.

АДАПТАЦІЙНА ПОВЕДІНКА - поведінка людини, яка дозволяє їй найкращим чином пристосовуватися до обставин життя, що складаються.

АДЕКВАТНИЙ СТИЛЬ СПІЛКУВАННЯ - стиль спілкування людини з людьми, яка дозволяє їй легко і швидко досягати поставленої мети, робити потрібний вплив на людей і зберігати з ними хороші відносини.

ДІЛОВА КОМУНІКАТИВНА ПРОБЛЕМА- проблема ділового спілкування особи з іншими людьми.

ДІЛОВЕ ПСИХОЛОГІЧНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ - психологічне консультування клієнтів по питаннях ділового характеру, пов'язаних з їх роботою, з діловими взаєминами з людьми.

ЗАВИЩЕНІ ДОМАГАННЯ ЛЮДИНИ - домагання на життєві успіхи, не цілком відповідні реальним можливостям даної людини і її життєвим умовам.

ЯКОСТІ ХОРОШОГО КЕРІВНИКА (ОРГАНІЗАТОРА) – психологічні властивості, що характеризують людину як умілого керівника або організатора якої-небудь справи.

КОМУНІКАТИВНІ ЗДІБНОСТІ ЛЮДИНИ - здібності людини, які виявляються в її спілкуванні з людьми. До них включають уміння слухати і розуміти людей, робити на них вплив, встановлювати з ними хороші особисті і ділові взаємини.

КОМУНІКАТИВНІ РИСИ ВДАЧІ ЛЮДИНИ - риси характеру людини, що виявляються в її спілкуванні з людьми.

КОНФЛІКТОГЕННІСТЬ ЛЮДИНИ - психологічна особливість людини, що виявляється в тому, що вона виступає як реальне або потенційне джерело міжособових конфліктів.

КОНФЛІКТОГЕННІ ДІЇ ЛЮДИНИ - дії людини, які провокують виникнення конфліктів між людьми.

КООРДИНАЦІЯ ДІЙ ЛЮДЕЙ - узгодження дій людей в якій-небудь групі при виконанні спільної, колективної діяльності.

НЕАДАПТИВНІ ФОРМИ КОМУНІКАТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ЛЮДИНИ – форми поведінки людини, що відхиляються від сталих норм, перешкоджають нормальному спілкуванню даної людини з людьми, породжують проблеми у сфері міжособових відносин.

НЕВЕРБАЛЬНА ПОВЕДІНКА – форми комунікативної поведінки людини, за допомогою яких немовним (невербальним) шляхом передається інформація від однієї людини до іншої. Це, наприклад, жести, міміка, пантоміміка.

НЕДОЛІКИ В РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ЛЮДИНИ – недостатній розвиток у людини знань, умінь і навиків, що відносяться до сфери її спілкування з людьми, зокрема – уміння слухати, переконувати людей, встановлювати з ними нормальні особисті і ділові взаємини, робити на них потрібний вплив.

НЕОФІЦІЙНІ ВЗАЄМИНИ КЕРІВНИКА І ЙОГО ПІДЛЕГЛИХ - різноманітні взаємини між керівником і підлеглими, що складаються крім і незалежно від їх професійних обов'язків, не регламентовані якими-небудь офіційно прийнятими документами: законом, статутом, наказом, положенням і тому подібне

НЕПРИЯЗНІ ВІДНОСИНИ МІЖ ЛЮДЬМИ - такі особисті відносини між людьми, в яких вони проявляють явну неприязнь по відношенню один до одного, дуже низько оцінюють переваги один одного і перебільшують недоліки.

НЕСУМІСНІСТЬ ХАРАКТЕРІВ ЛЮДЕЙ - ситуація, при якій люди, вступаючи в спілкування один з одним, виявляють протилежні, несумісні риси вдачі, що перешкоджають встановленню між ними нормальних людських відносин.

НЕВДАЧІ ЛЮДИНИ В КОНКУРЕНЦІЇ З ЛЮДЬМИ - невдачі, які переживає людина тоді, коли їй доводиться змагатися, конкурувати з іншими людьми.

НЕВДАЧІ В ЗБЕРЕЖЕННІ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ - втрата людиною працездатності, зниження продуктивності і якості її роботи, не дивлячись на спроби з її боку зберегти їх на належному рівні.

НЕВДАЧІ ЛЮДИНИ В ПРОСУВАННІ ПО СЛУЖБІ - невдачі, пов'язані із службовим зростанням людини, з отриманням нею високої посади, кваліфікації, зарплати і тому подібне

ОПТИМАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ - мотивація, що забезпечує якнайкращі результати діяльності людини.

ОПТИМАЛЬНІ РІШЕННЯ ПО РОБОТІ - такі рішення, які максимально покращують роботу людини, зводячи до мінімуму витрати на її виконання і помилки, пов'язані з нею.

ОПТИМІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ - створення таких умов для виконання діяльності, при яких людина може в максимальному ступені при мінімальних витратах фізичних і психологічних зусиль задовольнити свої потреби.

ОРГАНІЗАТОРСЬКІ ЗДІБНОСТІ - здібності, пов'язані з організацією якої-небудь справи і із спільною діяльністю людей, направленою на її виконання.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ – риса вдачі людини, що виражається в її готовності особисто відповідати за те, що відбувається з нею і навколо неї.

ПЕРВИННІ ДІЛОВІ РИСИ ВДАЧІ ЛЮДИНИ -ділові риси вдачі, які зазвичай первинними з'являються у дитини в процесі її індивідуального психологічного розвитку і на основі яких у дитини формуються головні, вторинні ділові якості, до яких, зокрема, відносяться акуратність, дисциплінованість, старанність та інші.

ОЗНАКИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ У ЛЮДИНИ – об'єктивні психологічні і поведінкові ознаки, по яких цілком безумовно можна судити про рівень розвитку у людини організаторських здібностей.

ПСИХОДІАГНОСТИКА – область знань і умінь, пов'язаних із створенням і застосуванням в практиці методів психологічної діагностики, зокрема психологічних тестів.

ПСИХОЛОГІЧНА СЛУЖБА - громадська організація, частина структури суспільства, співтовариство людей, що надають професійні психологічні послуги населенню. П. с. існує як офіційна частина суспільства і включає професійних психологів, що надають відповідні послуги

ПСИХОЛОГІЧНА СУМІСНІСТЬ ЛЮДЕЙ - здатність двох або більше осіб встановлювати, зберігати і тривалий час підтримувати один з одним нормальні особисті і ділові взаємини.

ПСИХОЛОГІЧНІ НАВАНТАЖЕННЯ - інтенсивні дії, що діють на психіку людини і викликають у неї підвищену нервову напруженість, а також досить сильні, важко переносимі емоційні переживання.

ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДКРІПЛЕННЯ (СТИМУЛИ) - різноманітні дії, що як правило зовнішні, такі, що діють на людину для того, що підтримати її, спонукати до активних дій, спрямованих на досягнення мети.

ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДКРІПЛЕННЯ В СИСТЕМІ МІЖСОБОВИХ ВІДНОСИН - різноманітні позитивні реакції навколишніх людей на дії даної людини при спілкуванні з нею (можуть бути схваленням, підтримкою, наданням уваги, довіри до людини, демонстрацією готовності прийти їй на допомогу).

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРИЧИНИ ЗНИЖЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ – причини зниження працездатності людини, джерелом яких є неприємні психологічні стани даної людини у момент виконання нею якої-небудь діяльності.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ БАР'ЄР - внутрішня, психологічна причина, що перешкоджає людині природно, вільно і розкуто поводитися на людях, в спілкуванні з ними в певних життєвих ситуаціях.

ЗДАТНІСТЬ ЛЮДИНИ БУТИ ЛІДЕРОМ - здатність людини керувати людьми, користуватися серед них авторитетом, здійснювати на них психологічний вплив.

ТЕРМІНОВІСТЬ В УХВАЛЕННІ РІШЕНЬ - ухвалення рішення в максимально короткі терміни після того, як виникла проблема, що вимагає даного рішення.

СТИЛЬ СПІЛКУВАННЯ З ЛЮДЬМИ - манера, прийоми і засоби, використовувані людиною в спілкуванні з людьми.

ПРАГНЕННЯ ДО ДОСЯГНЕННЯ УСПІХІВ - потреба людини, що виявляється в її стійкому прагненні до успіхів в різних видах діяльності, особливо в ситуаціях змагання з людьми.

СТРЕСОВІ СИТУАЦІЇ - життєві ситуації, що викликають у людини велику психологічну напругу і що породжують стан стресу.

ТРЕНІНГ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ - спеціальні тренувальні заняття, розраховані на придбання людиною знань, на формування у неї умінь і навиків ділового спілкування з людьми.

ФОРМИ МОВНОГО ЕТИКЕТУ - короткі вислови, прийняті в практиці мовного спілкування з людьми в різних ситуаціях і відповідні поширені в даному суспільстві культури.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна література:

1. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций: Монография.-К.: МЗЗП, 1993-384с.

2. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение / Перевод с англ. под ред. Ю.Н.Каптуревского - СПб.: Изд-во «Питер», 2000. – 448с. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
3. Организационная психология / под ред. Г.В.Суходольского. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2004. – 256с.
4. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Речь, 2002. – 298с.
5. Технології роботи організаційних психологів: Навч. Посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів після диплом. освіти / За науч. ред. Л.М. Карамушки. – К.: Фірма „ІНКОС”, 2005. – 366с.
6. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. – СПб.: Речь, 2004. – 176с.

Додаткова література:

1. Авдеев В.В. Управление персоналом. Технология формирования команды: Учеб. пособие. - М., 2002.
2. Авраменко О.М. Підприємство від „А” до „Я” (Настільна книга для підприємців та малих підприємств). Вид. Регіональний Фонд підтримки підприємства по Херсонській області в рамках заходів Регіональної програми розвитку малого підприємства в Херсонській області., - Херсон., 2006. – 211с.
3. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник. - М., 2005.
4. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. - М., 1999.
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учеб. пособие. - М., 2002.
6. Блейк Р., Моутон Дж. Научные методы управления / Пер. с англ. - К., 1996.
7. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента. - СПб., 1999.
8. Венделин А. Подготовка и принятие управленческих решений. - М., 1997.
9. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе.-М., 2001.
10. Гришина Н.В. Психологическая работа с конфликтами: три вида диалога // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. Л.А.Головей, Л.А. Коростылевой. - СПб., 1999. -Вып. 3.
11. Дерманова И.Б., Сидоренко Е.В. Психологический практикум. Межличностные отношения. - СПб., 1996.
12. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов - СПб.: Изд-во «Питер», 2001. – 720с. ил. – (Серия «Учебник нового века»).
13. Дудченко В.С. Основы инновационной методологии. - М., 1996.
14. Забродин Ю.М. Психология личности и управление человеческими ресурсами. - М., 2002.
15. Завлин П.Н., Васильев А.В, Оценка эффективности инноваций. - СПб., 1998.
16. Занюк С. Психология мотивации. - Киев, 2001.
17. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / С.Д. Ильенкова, Л.М.Гохберг, С.Ю. Ягудин и др. / Под ред. С.Д. Ильенкова. - М., 1997.
18. Каммероу Дж., Баргер П., Кирби Д. Ваш психологический тип и стиль работы.- М., 2001.
19. Келли Г., Армстронг Р. Тренинг принятия решений. - СПб., 2002.
20. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления: Учебник. - М., 2001.
21. Корпоративная культура и лидерство. — М.: «Альпина», 2008. — С. 160.
22. Кочеткова А.И. Основы современного управления персоналом. - М., 1999.

23. Литвак В.В. Разработка управленческих решений: Учебник. - М., 2002.
24. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Навч. посібник. - К., 2000.
25. Майерс Д. Социальная психология. - СПб., 2003.
26. Маслов Е.Б. Управление персоналом организации: Учебное пособие. - Новосибирск, 2001.
27. Машков Е.Б. Психология управления: Учеб. пособие. - СПб., 2002.
28. Мильнер В.И. Теория организаций. - М., 2002.
29. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2000.
30. Моргунов Е.Б. Личность и организация. Конспекты лекций. М.: Тривола, 1996.
31. Морозова Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала. - СПб.: Речь, 2006. – 400с.
32. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика: Учебное пособие / под ред. П.Н.Завлина, А.К.Казанцева. - М., 2000.
33. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. - М., 1971.
34. Психолог в организации: Советы профессионалов. - М., 2002.
35. Психология управления персоналом: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А.В.Батаршева, А.О.Лукиянова. - М., 2005.
36. Санкин М.И. Психология управления. - М., 2002.
37. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1980.
38. Станкин М.И. Психология управления. - М., 2002.
39. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Под ред. А.Я.Кибанова. -М., 2001.
40. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред А.А.Крылова, Ю.В.Прушинского. - М., 2002.
41. Федулова Л. І., Срібняк І. В. Тестові завдання з дисципліни “Організаційна культура” (для бакалаврів, до заліку). — К.: МАУП, 2002. — 28 с.
42. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или переговоры без поражения. - М.: Наука, 1990.
43. Хасан Б.И. Психотехника конфликта и конфликтная компетентность. - Красноярск, 1996.
44. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. - К., 1998.
45. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство.- СПб.: Питер, 2002.

Інформаційні ресурси

1. <http://psy.piter.com/library/>
2. <http://psy.rin/article/>
3. www.psych.uw.edu.p
4. www.psychologia
5. www.Uaua.info
6. www.coob.ru

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки
Факультет психології і соціології
Кафедра загальної та соціальної психології і соціології

Методичні вказівки
щодо підготовки до семінарських занять
з вибіркової навчальної дисципліни

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

