

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни
"ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ"
(для магістрів)

Київ
Дії «Видавничий дім «Персонал»
2009

Підготовлено доцентом кафедри соціальної психології та педагогіки *А. М. Грись*

Затверджено на засіданні кафедри соціальної психології та педагогіки (протокол № 7 від 25.04.08)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом

Грись А. М. Навчальна програма з дисципліни "Психологія організацій" (для магістрів) - К.: ДП «Вид. дім «Персоналі», 2009. — 30 с

Навчальна програма містить пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни "Психологія організацій", варіанти контрольних робіт, питання для самоконтролю, список літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2009 © ДП
«Видавничий дім «Персонал», 2009

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Вивчення дисципліни "Психологія організацій" є необхідною складовою професійної підготовки психологів. Всебічне урахування психологічного змісту організаційної діяльності: знання психологічних закономірностей діяльності організацій, функціонування соціальної організації, сучасних засобів стимулювання працівників, а також уміння грамотно здійснювати добір діагностичного інструментарію для вивчення тих чи інших соціально-психологічних явищ і феноменів в організації сприятиме підвищенню рівня психологічної компетентності студентів.

Мета курсу — розкрити зміст та особливості психологічних аспектів організаційної діяльності.

Завдання курсу - допомогти студентам оволодіти ґрунтовними знаннями з психології організацій; сприяти формуванню вмій і навичок ефективного використання методів і засобів, розроблених в психології організацій для забезпечення успішного розв'язання керівниками різноманітних проблем в організації. Для успішного засвоєння дисципліни необхідне володіння дисциплінами "Психологія", "Основи менеджменту".

Курс тісно пов'язаний із загальною та соціальною психологією, інженерною психологією, основами соціальної роботи, психологією способу життя, психологією праці, психологією роботи з людьми, психологією спільної діяльності та ін.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
дисципліни
"ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ"

№ пор.	Назва змістового модуля і теми	Лекції (Л)	Семинар. зан. (СЗ)	Практ. лаб. зан. (ПЗ, ЛЗ)	Інд. конс. роб. (ІКР)	Сам. роб. студ. (СРС)	Форма конт-ролю	Примітка
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Змістовий модуль I. Загальні проблеми психології управління в організації							
1	Поняття про психологію організації, принципи та структура	2	2			4	СР	
2	Методи психології організації та її зв'язок з іншими науками	4	2			4		
3	Соціально-психологічні характеристики організації	4	2			4	СР	
4	Проблеми ефективності міжособистісного спілкування в організації	4				4		
	Змістовий модуль II. Психологічні закономірності управлінської діяльності						ТР, РК	
5	Психологічні основи управлінських впливів	2				6		
6	Проблема стилю керівництва в управлінні організаціями	2				4	СР	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Психологічні основи добору кадрів	2				4		
8	Психологічні основи прийняття рішень	4	2			4	СР	
9	Управління нововведеннями в організації	2				6		
10	Психологічне забезпечення соціального управління в організації	2	2			4		
11	Основи психолого-управлінського консультування в організації	4				4	ТР	
12	Сучасні проблеми розвитку компетентності у соціальній організації	4	2			6	КР	
Разом годин: 81		28	12			41		

Примітка: СР - самостійна робота студентів, ТК - тестовий контроль знань, ККР — комплексна контрольна робота

ЗМІСТ
дисципліни "ПСИХОЛОГІЯ
ОРГАНІЗАЦІЙ"

Змістовий модуль I. Загальні проблеми психології управління в організації

Тема 1. Поняття про психологію організації, принципи та структура

Предмет психології організацій. Основне завдання психології організацій. Опора на знання з інших психологічних дисциплін (психології праці, інженерної, педагогічної, соціальної, організаційної психології). Поняття організацій: у широкому та вузькому розумінні-

ні. Загальні ознаки процесу управління в організації (відбувається у складній динамічній системі з двома підсистемами — керуючою і керованою; цілеспрямованість впливу керуючої підсистеми на керовану; наявність програми впливу керуючої системи на керовану; наявність зворотних зв'язків; ентропійний характер). Види управління в організації (технічне, соціальне). Різновиди соціального управління за сферами здійснення. Функції управління. Поняття про керівництво.

Структура психології організацій. Сучасні дослідження у психології організацій: методологічні, галузеві (управління економікою та суспільно-політичними і духовними видами діяльності). Психологія поведінки та діяльності і соціологія організацій.

Тенденції розвитку організацій у XXI ст. Відмова від авторитарного стилю управління на користь принципів співробітництва; скорочення управлінського персоналу, делегування повноважень підлеглим; залежність оплати від кваліфікації та результатів; поширення практики формування міжфункціональних команд; безперервне навчання менеджерів; впровадження інформаційних технологій; зосередження на управлінні людьми; зростання попиту на універсальних менеджерів; широке використання тимчасових співробітників, які працюють на контрактних засадах.

Література [3; 6; 9; 11; 12]

Тема 2. Методи психології організації та її зв'язок з іншими науками

Особливості загальнопедагогічних методів у психології організацій. Специфіка спостереження за його метою та об'єктом. Експеримент (індивідуальний, груповий, масовий). Метод ігор і розв'язання ситуацій, характерних для управлінської діяльності. Метод соціометричних виборів у досліджень! виробничих колективів. Особливості асоціативного експерименту.

Зв'язок психології організацій з іншими галузями психології. Взаємозв'язок психології організацій з віковою психологією (психологія дорослого, акмеологія); з психологією праці та її розділами (особливості управління у різних галузях суспільної практики); з інженерною (управління технікою, автоматизовані системи управління, операторська діяльність); із соціальною (взаємовідносини у виробничих колективах, спілкування, спільна діяльність в організа-

ції); з політичною (адміністративно-державне управління); з економічною (економічний ефект оптимізації управлінської діяльності); з педагогічною психологією (підготовка спеціалістів управління, професійна адаптація, підвищення кваліфікації працівників).

Психологія організацій та інші науки. Спільні інтереси психології управління з фізіологією (фізіологічні особливості праці керівника, його вищої нервової діяльності); гігієною (вимоги до режиму дня, культура розумової та фізичної праці); педагогікою (виховні впливи на підлеглих); етикою (етика взаємин в управлінні, на виробництві); естетикою (оформлення приміщень); кібернетикою (інформаційні системи, автоматизація інформаційних процесів у системах управління); соціологією (закономірності великих груп, суспільних процесів); економікою (організація виробництва, аналіз його діяльності).

Література [3; 6; 10-12]

Тема 3. Соціально-психологічні характеристики організації

Поняття про міжособистісні відносини. Співвідношення понять зв'язок, ставлення, відношення, відносини, стосунки, взаємини, їх семантичні нюанси та сфери використання. Системи зв'язків суб'єкт-об'єкт, суб'єкт-суб'єкт. Ставлення — суб'єктивно-особистісний сенс будь-яких зв'язків людини із світом. Відношення — зв'язки людини з предметним світом, предметів між собою (у системах суб'єкт-об'єкт, об'єкт-об'єкт). Відносини, стосунки, взаємини - соціальні зв'язки між суб'єктами.

Соціальна структура організації. Формальні та неформальні групи організації. Формальні групи - кадрова структура організації, що визначає розподіл праці та забезпечує досягнення мети організації. Типи формальних груп: група керівника, робоча (цільова) група, комітет (комісія, рада). Характеристики неформальних організацій. Причини вступу людей у неформальні організації. Вплив неформальних організацій на роботу установи < соціальний контроль; опір змін; неформальні лідери).

Характеристика лідерства. Лідерство — відносини домінування і підпорядкування. 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.

Позитивні риси особистості лідера: далекоглядність, розсудливість; уміння справедливо оцінити: енергійність; рішучість; послідовність; справедливість, твердість і непохитність, самопізнання; комунікативні здібності.

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.

Література [3; 6; 10-12; 41-43]

Тема 4. Проблеми ефективності міжособистісного спілкування в організації

Характеристика товариських відносин. Діяльніша основа їх виникнення, обумовленість суспільними інтересами. Функції товариських взаємовідносин (співдія, взаємодопомога у значущій, суспільно корисній діяльності). Дружба і товарицькість. Спрацьованість — ефект взаємодії у спільній діяльності. Ознаки спрацьованості: максимальна продуктивність при мінімальних емоційно-енергетичних витратах. Психологічна сумісність, її прояви (за М. М. Обозовим). Види (рівні) психологічної сумісності: психофізична, соціально-психологічна. Типи поведінки людей при виконанні спільної діяльності.

Фактори групової згуртованості: емоційний аспект (Фестінгер, Картрайт), когнітивно-оцінні аспекти (Ньюкомб, Хайдер); інтерактивні фактори (М. Дойч); комунікативні фактори (К. Левін). Теорія групової "сингали" Р. Кеттела. Модель групової продуктивності Б. Колінза. Стратометрична концепція групової згуртованості А. В. Петровського

Поняття соціально-психологічного клімату (СПК) колективу. Основні характеристики соціально-психологічного клімату: предметність та емоційність. Структура СПК. Система ставлень працівника, яка обумовлює соціально-психологічний клімат.

Роль соціально-психологічного клімату. Його функції: забезпечення умов життєдіяльності особистості у групі; зворотний зв'язок про взаємодію особистості із соціальним оточенням; фактор спільної виробничої діяльності; вплив на розвиток особистості; детермінанта психічного стану і здоров'я особистості.

Створення оптимального соціально-психологічного клімату. Фактори його забезпечення в колективі: глобальне макросередовище (суспільні цінності, ідеологія, пріоритети, розвиток науки та техніки); локальне макросередовище (культура організації та управління, культура міжособистісних відносин і спілкування; розвиток менеджменту). Причини загострення проблеми соціально-психологічного клімату: зростання психічної напруги, духовних потреб і запитів, вимог до культури спілкування. Спрямованість умов оптимального соціально-психологічного клімату незадоволення потреб працівників.

Література [2; 6; 8; 11; 13; 30; 41; 45; 79]

Змістовий модуль II. Психологічні закономірності управлінської діяльності в організації

Тема 5. Психологічні основи управлінських впливів

Поняття про вплив і взаємовплив. Вплив - дія, спрямована на партнера, що викликає зміни у його поведінці. Різновиди впливів: вербальні, фізіологічні (частота серцевих скорочень), ситуативні, стійкі (характерологічні); свідомі та несвідомі; конструктивні чи деструктивні.

Засоби психологічних впливів: вербальні, паралінгвістичні, невербальні. Цілі і форми соціальних впливів.

Управлінський вплив — різновид психологічного впливу в системі керівник-підлеглий. Структура управлінського впливу: суб'єкт чи ініціатор; об'єкт (адресат); способи впливу (навіювання, зараження, наслідування, переконання тощо). Етапи динаміки управлінського впливу: операційний; процесуальний; результативний. Відповідні дії підлеглого на вплив.

Фактори впливовості особистості керівника. Поняття впливовості та критерії її визначення. Характеристика окремих факторів впливовості: когнітивна характеристика ситуації прийняття рішення; привабливість суб'єкта впливу для його об'єкта; тривалість впливу (закон міжособистісного уподібнення). Залежність змісту та динаміки факторів впливовості від форм впливів (навіювання, переконання, наказ). Асертивність особистості (спроможність досягати цілей); здатність бути переконливим. Принципи організації переконливої інформації.

Характеристика видів психологічних впливів. Характеристика окремих впливів та їх засобів: переконання; самопросування; навіювання; зараження; спонукання до наслідування; формування прихильності; прохання; наказ; деструктивна критика; ігнорування; маніпуляція.

Протистояння особистості неконструктивним впливам. Критерії конструктивного вливу. Види протидіючих впливів у відповідь на неконструктивний вплив: контраргументація; конструктивна критика; енергетична мобілізація, творчість; ухилення, психологічна самооборона; ігнорування; конфронтація; відмова.

Психологічні особливості управлінських розпоряджень. Структура розпорядження (наказу): мотиваційна, змістова, зобов'язуюча частини. Методи передачі розпорядження: спонукаючий, переконуючий, примушуючий. Типи віддачі наказів: туманний наказ, наказ-умовляння, наказ-погроза, наказ-прохання, наказ-підкуп, наказ-категорична вимога. Функції впливів керівника при віддачі розпорядження: інформаційна, мотиваційна, матеріального забезпечення виконання, контрольно-оцінна.

Література [2; 6; 13; 30; 41; 45; 62; 72; 77; 79]

Тема 6. Проблема стилю керівництва в управлінні організаціями

Поняття про стиль керівництва та індивідуальний стиль керівництва. Залежність стилю керівництва від суспільного місця керівної організації (освітні, військові, спортивні, виробничі, медичні структури). Різновиди стилів керівництва: директивний, колегіальний, ліберальний, авторитарний, інквільтарний, анархічний. Умови формування стилю керівництва.

Поняття індивідуального стилю управління. Ознаки індивідуального стилю управління (відображає усталені способи діяльності керівника, психологічні особливості його мислення, прийняття рішень, спілкування тощо; набувається у процесі діяльності і змінюється; виражається у змістовних характеристиках управлінської діяльності).

Індивідуальний стиль керівництва за К. Левінім — перша психологічна теорія стилю управління. Характеристика особистості та

управлінської діяльності автократичного, демократичного, ліберального лідера.

Трансформація стилів керівництва в останній чверті ХХ ст. Прихований (анонімний) стиль управління. Його недоліки (уповільнення темпів зростання компаній; громіздка управлінська система; зниження оперативності прийняття рішень). Відкритий стиль управління. Його переваги (зростання ініціативи та творчої активності співробітників; оперативність управління; поліпшення якості взаємодії між співробітниками). Виконавчий та ініціативний стилі.

Концепція стилю керівництва Р. Р. Блейка та Дж. С. Мутон. Кригерії його виділення: спрямованість керівника при виконанні управлінських завдань (на турботу про виробництво та отримання найвищих кінцевих результатів, на піклування про людей). Характеристика стилів: "режим підпорядкування керівникові", "управління приміським клубом", "зубожіння управління", "управління людиною організації", "колективного управління".

Індивідуальний стиль спілкування керівника за Р. Х Шакуровим: розсудливий, дистанційний, розуміючий, пригнічуючий, довірливий, прагматичний.

Література [2; 6-8; 13; 30; 33; 41; 45; 51; 62; 68; 72; 77; 79]

Тема 7. Психологічні основи добору кадрів

Завдання психолога при відборі кадрів- забезпечення відбору претендентів на посаду відповідно до кадрової політики організації; захист організації від осіб, які можуть зашкодити її роботі. Стратегія розвитку організації — детермінанта її кадрової політики. Типи кадрової політики. Небезпечні особливості характеру претендентів на посаду: загальні та специфічні. Схеми підбору кадрів.

Особистісні чинники включення людини в організацію: комплекс рис особистості (ініціативності, вправності, комунікативності). Характеристика психологічного змісту ініціативності, вправності, комунікативності особистості при виконанні посадових обов'язків.

Типологія особистості працівника. Прогноз місця робітника в організації на основі діагностики рис ініціативності, вправності, комунікативності. Типи робітника за співвідношеннями: вправність-ініціативність; комунікабельність-ініціативність; вправність-комунікабельність. Тривимірна модель типів робітника: лідер,

організатор, творча індивідуальність, "душа компанії", конформіст-інтегратор, педант, ідеал.

Література [2; 6-8; 13; 30; 34; 41; 45; 51; 62; 68; 72; 77; 79]

Тема 8. Психологічні основи прийняття рішень

Теорії прийняття рішень. Завдання при прийнятті рішень: розуміння проблеми, збір інформації, розгляд альтернатив, вибір однієї з них. Взаємозв'язок математики, психології у розробці теорій прийняття рішень. Теорія прийняття раціональних рішень. Психологічна теорія прийняття рішень. Різновиди процесу прийняття рішення: інтуїтивне, досвідне, раціональне.

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

Порівняльна характеристика групових та індивідуальних форм прийняття рішень. Експеримент Б. Піонера: індивіди обирають оптимальне рішення у 16,8 % випадків, група - у 66,7 %. Феномени групового прийняття рішень: різна міра активності та впливовості членів групи; витрата часу на подолання суперечок; можлива втрата мети; явище конформності. Переваги та недоліки групового прийняття рішення. Типи груп при прийнятті рішень: інтерактивна і номінальна.

Структура групового завдання на прийняття рішення, їх типологія (прості й складні; кон'юнктивів та диз'юнктивні; стандартні; продуктивні, дискусійні, проблемні). Поняття про дименсіональний аналіз групового завдання, його виміри.

Соціально-психологічні феномени групового прийняття рішень: групове мислення; зсув до ризику; поляризація поглядів.

Прийоми послаблення негативних наслідків групових рішень, стимулювання критичності мислення; вивчення аргументів "за" і "проти"; залучення незалежних спеціалістів-експертів в, добір членів групи.

Література [6; 22; 30; 61; 71; 72]

Тема 9. Управління нововведеннями в організації

Причини нововведень в організації. Зовнішні причини (політичні, економічні, зміни ринкового попиту, технологічні, соціальні, поява

нових конкурентів). Внутрішні причини (розвиток нових напрямів діяльності; збільшення продуктивності праці; поліпшення якості; збільшення обсягу продажу; поліпшення обслуговування; підвищення мотивації персоналу; збереження кадрів; зміцнення позицій на ринку). Розробка проекту перетворення.

Напрями та етапи реалізації нововведень. Напрями нововведень: завдання організації, організаційні структури та системи, організаційна культура, кваліфікація співробітників). Характеристика етапів нововведень: підготовчий, "розморожування", здійснення перетворень, "заморожування", оцінка амін.

Типи нововведень за їх ініціатором. Внутрішні: згори вниз (керівники вищої ланки), знизу вгору (рядові співробітники). Зовнішні (експерти консалтингових фірм). Переваги та недоліки типів нововведень за їх ініціатором.

Оцінка міри складності реалізації нововведення. Критерії оцінки: рівень реалізованості; передбачуваність результатів; міра складності виконання. Різновиди нововведень за масштабом перетворень (стосуються окремого співробітника, групи співробітників; відділу; організації загалом); за витратами часу на здійснення (короткотермінові; середньотермінові; довготермінові).

Інші чинники складності реалізації проектів: особа ініціатора перетворень, особи, що підтримують проект; вплив на життя співробітників; спосіб подачі проекту нововведень.

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

вузьковласницький інтерес; нерозуміння і брак довіри; різна оцінка ситуації; низька терпимість щодо змін; тиск з боку колег, втома від змін, попередній невдалий досвід змін як причини опору змінам за Ю. М.Швалбом та О. В. Данчевою.

Підходи до подолання опору нововведенням; просвіта та надання інформації, участь та залучення, допомога та підтримка, переговори та угоди.

Література [6; 19; 34; 71; 72; 79; 80]

Тема 10. Психологічне забезпечення соціального управління в організації

Просвітницька діяльність психолога і психодіагностика в організації. Функції та форми психолого-просвітницької діяльності. Ситуації використання психодіагностики, її принципи та засоби.

Завдання та технологія психологічної експертизи в організації; ситуації, за яких доцільна психологічна експертиза. Організація експертизи. Вимоги до особистіших та кваліфікаційних якостей експертів. Різновиди експертних помилок. Форми експертних процедур.

Організація психологічних впливів на персонал та інформаційне забезпечення діяльності психолога в установі. Напрями психологічних: впливів; розвиток, корекція, тренінг персоналу; формування та корекція організаційної культури- компенсація факторів, що дестабілізують роботу установи. Принципи та засоби психологічних впливів. Різновиди документів у роботі психолога установи. Основні документи, у розробці яких бере участь психолог установи; штатний розклад; положення про структурні підрозділи; посадові інструкції; інструкції, що регулюють діяльність підрозділів та посадових осіб.

Література [6; 19; 34, 71; 72; 77; 79; 80]

Тема 11. Основи психолого-управлінського консультування в організації

Становлення і сучасний стан управлінського консультування. Етапи становлення управлінського консультування.

Стан психолого-управлінського консультування у СІНА та країнах Західної Європи. Досвід створення та діяльності консультативних фірм з управлінських проблем в Україні,

Консультативна діяльність психолога в організації. Погляди щодо визначення та змісту консультативної діяльності психолога в організації (Т. С Кабаченко, Л. М, Карамушка, Л. Тобіас). Основні напрями консультативної роботи психолога організації. Зв'язок та розмежування психолого-управлінського консультування з управлінським та з психологічним. Завдання власне управлінського консультування та індивідуально-психологічного консультування персоналу організації.

Психологічний аспект управлінського консультування. Різновиди управлінського консультування: юридичне, фінансово-економіч-

не, психологічне; організаційне та з проблем управління персоналом. Функції управлінського консультування. Психологічне консультування керівників з проблем управління та індивідуально-психологічне консультування персоналу. Види психолого-управлінського консультування в освітніх організаціях (за Л. М. Карамушкою).

Технологія управлінського консультування. Умови організації управлінського консультування. Етапи роботи консультанта з проблемою.

Психологічне консультування в організації. Трактатування психологічного консультування у вітчизняній психології (Л. С. Алексеева, Г. В. Бурменська, А. Г. Лідере, М. М. Обозов, Г. С. Абрамова, В. В. Столін, Т. О. Флоренська, Т. С. Кабаченко). Технології індивідуального консультування. Психологічне консультування в організації: спільні та відмінні ознаки із управлінським консультуванням та зі всіма іншими різновидами психологічного консультування.

Поняття соціально-психологічного супроводу та коучінгу.

Література [6; 19; 20; 34; 43; 67; 71; 72; 77]

Тема 12. Сучасні проблеми розвитку компетентності у соціальній організації

Аналіз наукових підходів щодо визначення поняття "компетентність". Професійна компетентність як чинник розвитку організації. Активне ставлення до діяльності та наявність характерологічних рис як умови ефективної діяльності професіонала. Види компетентності у професійній діяльності: спеціальна — знання своєї справи, технологічна, правова, економічна, суб'єктивна, професіологічна. Види компетентності у професійному спілкуванні: комунікативна, соціально-ієрархічна, діагностична, етична, емпатійна, міжкультурна, конфліктна. Складові особистісної компетентності та умови її розвитку. Внутрішні умови досягнення особистісної компетентності: активність людини, поб>дова свого професійного шляху по висхідній траєкторії, прагнення людини до досягнення свого максимального рівня, мотивація самореалізації, високий рівень вимог до себе, здатність мобілізувати свої професійні можливості, здатність до відновлення втрачених сил після великих і виснажливих справ, прагнення до збереження і примноження своїх досягнень. Зовнішні умови: сприятливе і акмеологічно насичене середовище, яке спонукає до розкриття справжніх професійних можливостей людини, наявність

логічно пов'язаного перебігу подій, які можуть стати поштовхом до кульмінації і піків у професійному розвитку.

Література [2; 6; 8, 11; 13; 30; 41; 45; 79]

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Ділова ігра в психологічному дослідженні.
2. Метод експерименту в психології управління.
3. Методи вивчення соціально-психологічного клімату колективу.
4. Соціально-психологічні складові та форми управлінського спілкування.
5. Типи керівників у психології управління.
6. Менеджер і стиль керівництва.
7. Організаційна культура менеджера.
8. Психологія ділової бесіди.
9. Психологічні особливості публічного виступу.
10. Імідж та його психологічні складові.
11. Психологічні аспекти управління трудовим колективом.
12. Формальні й неформальні структури в трудовому колективі.
13. Рівні та стадії розвитку колективу.
14. Психологічна складова проблеми підвищення ефективності праці.
15. Формування й регулювання соціально-психологічного клімату трудового колективу.
18. Управлінські конфлікти.
17. Психологічні методи врегулювання конфліктних ситуацій.
18. Метод переговорів у вирішенні конфліктів.
19. Методи арбітражу й посередництва в дозволі конфліктів.
20. Конфлікти в трудовому колективі та шляхи їх дозволу.
21. Реклама як метод керування людьми: визначення, функції та психологічна ефективність.
22. Рекламна кампанія та її психологічні складові.
23. Психологічні методи прийняття управлінських рішень.
24. Методи організації групової дискусії при виробленні управлінського рішення.
25. Способи прийняття ефективних управлінських рішень.
26. Психотехніки поведінки керівника в процесі ухвалення рішення.

27. Психологічні прийоми поведінки в успішному прийнятті управлінських рішень.
28. Нововведення, його типи та процес здійснення інноваційних змін.
29. Особливості психології керування в комерції.
30. Психологія керівництва в спортивному колективі.
31. Психологічні проблеми керівництва науковим колективом.
32. Психологічні принципи та методи¹ в керівництві художнім колективом.
33. Психологія керування в міжнародних відносинах.
34. Стиль роботи і спосіб життя керівника.
35. Взаємозалежність здоров'я та ефективного керування.
36. Психологічні проблеми жінок у керуванні.
37. Система методів практичної психологічної роботи в керуванні.
38. Функції психодіагностики в практиці керування.
39. Психологічні методики діагностики управлінських здатностей.
40. Тренінгові психологічні методики розвитку майстерності керівних кадрів.

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Номер варіанта контрольної роботи студент вибирає за останньою цифрою номера залікової книжки (табл. 1). Наприклад, якщо остання цифра номера "8", слід обрати варіант 3.

Таблиця 1

Остання цифра номера залікової книжки	1	2	3	4	3	6	7	8	9	0
Номер варіанта контрольної роботи	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

ВАРІАНТИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

Варіант 1

1. Що таке соціальна організація та яка її роль у житті сучасного суспільства?
2. Проаналізуйте основні методи досліджень психології організацій.
3. Які фактори впливають на ефективність прийняття керівником управлінських рішень?

Варіант 2

1. Які основні елементи належать до внутрішньої структури організації?
2. Розкрийте можливості використання методів активного соціально-психологічного навчання в управлінні.
3. Чим колегіальні форми прийняття управлінських рішень відрізняються від індивідуальних?

Варіант 3

1. Як співвідносяться між собою поняття "управління" та "керівництво"?
2. Розкрийте специфіку психолого-управлінського консультування як одного з видів психологічної допомоги керівникам.
3. Доведіть, що професійна компетентність є чинником розвитку організації.

Варіант 4

1. Що таке зовнішня структура управління?
2. Розкрийте зміст і структуру психологічної готовності керівників до управління.
3. У чому полягає специфіка основних стилів керівництва (авторитарного, демократичного та ліберального)?

Варіант 5

1. Як співвідносяться між собою поняття "управління" та "менеджмент"?
2. Проаналізуйте зміст і основні етапи прийняття керівником управлінських рішень.
3. Які фактори впливають на вибір і реалізацію керівником стилю керівництва?

Варіант 6

1. Як співвідносяться між собою поняття "соціальна позиція" та "соціальна роль"?
2. У чому полягає відмінність між сприятливим і несприятливим психологічним кліматом в організації?
3. Проаналізуйте наукові підходи до визначення поняття "компетентність".

Варіант 7

1. За допомогою яких документів здійснюється регламентація професійно-функціональних ролей в організації?
2. Які основні види комунікацій існують в організації?
3. Охарактеризуйте зовнішні та внутрішні умови розвитку особистісної та професійної компетентності в організації.

Варіант 8

1. Що таке "персоніфікація діяльності"?
2. Проаналізуйте основні види комунікативних бар'єрів, причини їх виникнення та шляхи подолання.
3. Розкрийте причини виникнення та шляхи подолання професійної деформації працівників в організації.

Варіант 9

1. Проаналізуйте зміст і структур)! управлінських конфліктів.
2. У чому полягає відмінність позитивної та негативної стратегії забезпечення керівником мотивації діяльності працівників в організації?
3. Розкрийте основні умови попередження і розв'язання конфліктів в організації.

Варіант 10

1. Розкрийте сутність поняття "корпоративна культура організації".
2. Охарактеризуйте основні етапи реалізації нововведень.
3. Окресліть перспективні напрями розвитку сучасних організацій.

ВКАЗИВКИ ДО ВИКОНАННЯ КУРСОВОЇ РОБОТИ

Тему курсової роботи студент вибирає за двома останніми цифрами номера своєї залікової книжки (табл. 2). Наприклад, дві останні цифри "75" — необхідно вибрати тему 15.

Таблиця 2

Дві останні цифри номера залікової книжки (ху)	від 01 до 30	від 31 до 60	від 61 до 90	від 91 до 99
Номер теми курсової роботи	ху	ху-30	ху-60	ху-90

Під час підготовки та виконання курсової роботи необхідно:

- скласти список літератури за темою роботи;
- вивчити та проаналізувати літературу;
- скласти план роботи;
- обґрунтувати актуальність курсової роботи, визначити її мету та основні завдання;
- узагальнити вивчений матеріал, проаналізувати та порівняти розглянуті в літературі основні підходи, теорії та поняття (зробивши відповідні посилання на авторів) і визначити свою власну позицію з тієї чи іншої проблеми;
- проілюструвати теоретичні положення практичними висновками на основі власних спостережень чи експериментів, показати їх значущість для майбутньої професійної діяльності;
- грамотно та охайно оформити роботу, обов'язково навести її план та список використаної літератури.

ТЕМИ КУРСОВИХ РОБІТ

1. Психологічний аналіз управління організаціями.
2. Внутрішня та зовнішня структури організацій.
3. Психологічні основи гуманізації управління.
4. Основні завдання психології управління.
5. Методи психології управління.
6. Роль психологічної служби в оптимізації управління.
7. Основні принципи взаємодії керівників і психологів.
8. Зміст і структура психологічної готовності керівників до управління.
9. Психологічні основи прийняття керівником управлінських рішень.
10. Психологічні особливості індивідуальних і колегіальних форм прийняття управлінських рішень. І і. Ефективність різних стилів керівництва.
12. Індивідуальний стиль управлінської діяльності.
13. Психологічний аналіз соціально-професійних ролей працівників організацій.
14. Причини виникнення та умови подолання професійної деформації особистості.

15. Роль мотивації працівників у забезпеченні ефективності управління.
16. Характеристика основних потреб працівників.
17. Основні стратегії забезпечення керівником позитивної мотивації діяльності працівників організацій.
18. Поняття про психологічний клімат в організації та його структуру-ру-
19. Основні види психологічного клімату в організації.
20. Шляхи формування сприятливого клімату в організації.
21. Психологічний аналіз комунікацій в організаціях.
22. Психологічні особливості різних видів комунікацій в організації.
23. Роль зовнішніх комунікацій у формуванні позитивного іміджу організації.
24. Комунікативні бар'єри: причини виникнення та шляхи подолання.
25. Психологічна характеристика основних видів конфлікту.
26. Основні причини виникнення конфліктів в організаціях.
27. Конструктивні та деструктивні функції конфліктів.
28. Структура конфлікту.
29. Умови попередження конфліктів в організації.
30. Алгоритм розв'язання конфліктів.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Що таке соціальне управління?
2. Які іншомовні терміни можна перекласти як "управління"?
3. "Управлінець" і "менеджер". Спільне і відмінності.
4. Особливості рольової поведінки особистості.
5. Типи комунікативної поведінки в трудовому колективі.
6. Проблема оптимізації професійної діяльності.
7. Критерії оцінки сумісності і спрацьованості.
8. Підходи психології управління.
9. Історія розвитку психології управління.
10. Основні елементи психології управління.
11. Основні управлінські культури.
12. Основні функції управлінської діяльності.
13. Перерахувати основні розділи і їх завдання у психології управління.

14. Основні завдання психології управління у виробничій сфері.
15. Неадекватні методи стимулювання праці.
16. Проблеми матеріального заохочення.
17. Проблема моральної зацікавленості.
18. Мотивація праці. Загальні схеми управління у виробничій сфері.
19. Темперамент і характер. їх розбіжності.
20. Визначення і типи здібностей.
21. Факторний аналіз особистості.
22. Обдарованість.
23. Статеві особливості.
24. Типологія за К. Юнгом.
25. Зв'язок будови тіла і характеру.
26. Класифікація особистостей за Лазурським.
27. Акцентуації.
28. Визначення "соціальної організації".
29. Принципи побудови "соціальної організації".
30. Структура "соціальної організації".
31. Сутність групової динаміки. Процеси і явища.
32. Стадії розвитку колективу
33. Феномени групової життєдіяльності.
34. Ділові ролі у соціальній організації та їх розподіл.
35. Визначення терміна "соціально-психологічний клімат".
36. Чуїки і їх класифікації.
37. Шляхи запобігання чуткам.
38. Сутність соціометрії.
39. Ассесмент-цешр. Призначення, структура.
40. Структура інтерв'ю.
41. Поняття конфлікту Його структура.
42. Позитивні риси конфлікту.
43. Негативні риси конфлікту
44. Управління конфліктними ситуаціями в умовах сумісної діяльності. Сітка Томаса
45. "Кодекс поведінки" в конфлікті.
46. Керівник у ролі третейського судді.
47. Спілкування як соціальний феномен.
48. Особливості управлінського спілкування.
49. Проблеми міжособистісного сприйняття в управлінському спілкуванні.
50. Комунікаційні бар'єри в комунікації "керівник-підлеглий".

51. Особливості ведення ділової бесіди. 52
- Проблемні і дисциплінарні бесіди.
53. Ділові телефонні розмови.
54. Особливості виступу перед аудиторією.
55. Особливості службової наради.
56. Психологічні особливості роботи з діловою документацією.
57. Методи, що використовуються в психологічному управлінні.
58. Структура здоров'я людини.
59. Критерії психічного здоров'я.
- 60 Критерії духовного здоров'я.
61. Стрес. "Погані" і "добрі" стреси.
62. Професійна деформація особистості працівників організацій: причини виникнення та умови попередження.
68. Стресори позаслужбової діяльності.
64. Психологічні умови та шляхи забезпечення гуманізації управління.
65. Основні вимоги до прийняття управлінських рішень.
66. Методи профілактики стресів.
67. Актуальні завдання добору та селекції менеджерів в Україні.
68. Життєві кризи і діяльність керівника
69. Індивідуальні стилі управління керівника і їх параметри.
70. Предмет, об'єкт, завдання психології управління.
71. Типи управлінських рішень.
- 72 Роль психологічної служби в оптимізації управління.
73. Комунікативна компетентність керівника.
74. Управлінські принципи.
75. Обмеження сучасного керівника та їх причини.
76. Метод гінкетики та його особливості.
77. Основні етапи ділових переговорів.
78. Роль психологічних установок у ділових стосунках.
79. Поняття управлінської етики
80. Адаптація особистості до умов праці.
81. Мотиви спілкування
82. Причини опору нововведенням.
83. Психодіагностика як один із напрямів роботи практичного психолога.
84. Оптимізація соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.
85. Психологічна експертиза з організації.

86. Психолого-управлінське консультування в організації.
87. Просвітницька діяльність психолога в організації.
88. Специфіка управління в різних соціальних сферах (бізнес, виробництво, освіта, культура, наука тощо).
89. Психологічні основи індивідуального стилю керівництва.
90. Роль зовнішніх і внутрішніх комунікацій у формуванні іміджу організації

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. *Генов Ф.* Психология управления: Пер. с болг.; Под общ. ред. Б. Ф. Ломова, В. Ф. Венды. - М.: Профресс, 1982. - 422 с.
2. *Дуткевич Т. В.* Конфліктологія з основами психології управління. - Кам"янець-Подільський, 2005. — 345 с
3. *Карамушка Л. М.* Психология управления заведениями средней освіти. - К.: Ніка-Центр, 2000. - 331 с
4. *Мескон М. Х, Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: Пер. с англ. - М.: Дело, 1992. - 702 с.
5. *Методология инженерной психологии, психологии труда и управления / Отв. ред. Б. Ф. Ломов, В. Ф. Венда.* — М.: Наука, 1981. - 286 с.
6. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Психология управления. — К.: Академвидав, 2003. - - 568 с.
7. *Психологические проблемы социальной регуляции поведения / Отв. ред. Е. В. Широхова, М. И. Бобнева.* — М: Наука, 1976. — 368 с.
8. *Психология: Учебник / Под ред. А. А. Крышова.* — М.: Проспект. 1998. - с. 527.
9. *Самыгин С. И.* Психология управления: Учеб. пособ. — Ростов н/Д: Феникс, 2000.
10. *Свещицкий А. Л.* Социальная психология управления. — Л., 1986. - 176 с.
11. *Урбанович А. А.* Психология управления: Учеб. пособие. -- Минск: Харвест, 2003. -640 с.
12. *Швалб Ю, М., Данчева О. В.* Практична психологія в економіці та бізнесі: Нанч. посіб. - К.: Лібра, 1998. - 270 с.

Додаткова

1. *Агеев В. С.* Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы - М., 1990. — 240 с.
2. *Агеев В. С.* Психология межгрупповых отношений. - М., 1983. - 143 с.
3. *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания. — Л., 1968. — 339 с.
4. *Анцупов А. Я., Шумилов А. И.* Конфликтология. - М.: ЮНИТП 2002. - 591 с
5. *Бодалев А. А.* Личность и общение' Избр, тр. - М.: Педагогика. 1983. -272 с.
6. *Божович Л. И.* Проблема конфликта в подростковом возрасте // Вопр. психологии. - 1978. - № 2. - С. 25-37.
7. *Барон Р., Ричардсон Д* Агрессия. — СПб.: Питер, 2000. — 351 с.
8. *Вебер М.* Харизматическое господство // Социолог, исслед. - - Наука. - № 5. - 1988. - С. 139-147.
9. *Витек К.* Проблемы супружеского благополучия / Общ. ред. М. С. Мацковского. — М.' Прогресс, 1988. — 144 с.
10. *Гришина Н. В.* Психология конфликта. — СПб.: Питер, 2000. — 464 с.
11. *Гришина Н. В.* Психология социальных ситуаций // Вопр. психологии. - 1997. - № 1. - С. 121-132.
12. *Дарендорф Р.* Элементы теории социального конфликта // Социолог, исслед. — М.: Наука, 1994. — № 5. — С.142-147.
13. *Концептуальные* схемы анализа групповой сплоченности в зарубежной социальной психологии. — М., 1979. — 128 с.
14. *Емельянов С. М,* Практикум по конфликтологии. — СПб.: Питер, 2001.- 360 с.
15. *Занюк С. С.* Психологія мотивації та емоцій: Навч. посіб. — Луцьк, 1997.-180 с.
16. *Зиммель Г.* Человек как враг // Социолог, журн. — 1994. — № 2. -С. 114-119.
17. *Ишуратов А. Т.* Конфлікт і згода. — К.: Наук, думка, 1996. — 190 с.
18. *Кабаченко Т. С.* Психология в управлении человеческими ресурсами. - М.; СПб.; К.: Питер, 2003. - 400 с.

19. *Карамушка Л. М.* Психологічні основи управління в системі середньої освіти: Навч. посіб. — К.: Ін-Т зміст): та методів навчання, 1997.-180 с.
20. *Козелецкий Ю.* Психологическая теория решений / Под ред. Б. В. Бирюкова. — М.; Прогресс, 1979. -- 504 с.
21. *Козырев Г. Й.* Введение в конфликтологию. — М: Владос, 1999. -С. 144-146.
22. *Коломтський Н.Л.* Психологія педагогічного менеджменту. - К.: МАУП, 1996. - 176 с.
23. *Коломинский Н. Л., Жизнееский Б. П.* Социально-психологический анализ конфликтов между детьми в игровой деятельности // *Вопр. психологии.* - 1990. - №> 2. - С. 35-42.
24. *Конфликтология* / Под ред. А. С. Кармина. — СПб.: Лань, 1999. - Гл. 5.
25. *Конфлікти в суспільстві: діагностика і профілактика: Тези III Міжнар. наук.-практ коиф.* — К., Чернівці, 1995. — 476 с
26. *Кордуемя М.* Психологія А-Я: Словарь-справочник. - М: ГРАНД, 1999.-442 с
27. *Корнелиус Х., Фэйр Ш.* Выиграть может каждый. Как разрешать конфликты. - М.: СТРИНГЕР, 1992. - 212 г.
28. *Корнев М. Н., Коваленко А. Б.* Соціальна психологія: Підручник. - К., 1995. - 304 с.
29. *Котирло В К.* Виховання слухняності у дітей в сім'ї. — К.. Рад. шк., 1967.-- 104 с.
30. *Кроника А. А.* Межличностное оценивание в малых группах. — К.: Наук, думка, 1982. - 158 с.
31. *Кудряшова Л. Д.* Каким быть руководителю: психология управленческой деятельности. — Л.: Лениздат, 1986. — 158 с
32. *Ладаиов И. Д.* Практический менеджмент. — Часть III: Управление персоналом. — М.: Ника, 2001.
33. *Левкович В. П., Зузькова О.* Социально-психологический подход к изучению супружеских конфликтов // *Психолог, журн.* - 1985. - № 3. - С. 126-137.
34. *Ложкин Г. В., Повакель И. И.* Практическая психология конфликта. -К: МАУП, 2002. -256 с.
35. *Максименко С. Д.* Психологія в соціальній та педагогічній практиці. - К.: Наук, думка, 1998. - 440 с.

36. *Немов Р. С.* Психология: В 3 кн. - Кк. 3: Психодиагностика. — М.; ВЛАДОС, 1998. - 632 с.
37. *Обозов Н. Я.* Психология межличностных отношений, - К.: Либідь, 1990. - 192с
38. *Основи психолого-упрєвлшгького консультування / За наук. ред. Л. М. Карамушки.* - К.: МАУП, 2002. - 136 с.
39. *Ланасюк А. Ю.* Управленческое общение. - М.: Экономика, 1990. - 112 с.
40. *Паршин Б. Д.* Социально-психологический климат коллектива/ Под ред В. А Ядова. - Л.: Наука, 1981 - 192 с.
41. *Пезешкиан Н.* Психотерапия повседневной жизни: Тренинг разрешения конфликтов. - СПб.; Речь, 2001. — 288 с.
42. *Нервишееа Е. В.* Межличностный конфликт как фактор социализации старших подростков // Автореф. дис... канц. психол. наук. - М., 1989. - 26 с.
43. *Пирен М. І.* Основи конфліктології. — К., 1997. - 270 с
44. *Платонов Ю. П.* Психология коллективной деятельности- Теоретико-методолог. аспект. — Л. 1990 -- 184 с.
45. *Поливанова К. Я.* Психологический анализ кризисов возрастного развития // Вопр. психологии. — 1994. — № 1. — С. 61-69.
46. *Почебут Л. Г.* Социально-психологическая структура деятельности руководителей среднего и низшего звена // Психология — производству и воспитанию: Сб. науч. работ / Отв ред. Е. С. Кузьмин. - Л., 1977. - С. 61-67.
47. *Психологические проблемы социальной регуляции поведения / Отв. ред. Е. В. Шорохова, М. Й. Бобнева.* — М.: Наука. 1976. 368 с.
48. *Психология.* Учебник / Под ред. А. А Крылова — М.: Проспект, 1998. - 584 с.
49. *Психология: Словарь.* — 2-е изд / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошезскою. - М.: Политиздат, 1990 - 494 с.
50. *Реан А. А., Кочомпнский П. Л.* Социальная педагогическая психология. - СПб.: Питер, 1999. - С. 147-154.
51. *Ремимидт Х.* Подростковый и юношеский возраст: проблема становления личности — М.: Мир, 1994. — 319 с.
52. *Рояк А- А.* Психологический конфликт и особенности индивидуального развития личности ребенка. — М.: Педагогика, 1988 - 113 с

53. *Рыбакова М. М.* Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. — М.: Просвещение, 1991. — 128 с.
54. *Сергеев В. М., Цимбурский В. Л.* Когнитивные механизмы принятия решений: Модель и приложения в политологии и истории // Компьютеры и познание. — М., 1990. — С. 105-124.
55. *Сидоренко Е. В., Хряцева И. Ю.* Межличностное общение // Психология: Учебник/ Под ред. А. А. Крылова. — М.: Проспект, 1998. — С. 336-355.
56. *Скотт Д. Г.* Конфликты. Пути их преодоления. — К.: Внешторгиздат, 1991. - 191 с.
57. *Совместная деятельность: методология, теория, практика /* Отв. ред. А. Л. Журавлев, П. Н. Шихирев, Е. В. Шорохова. — М.: Наука, 1988. - 232 с.
58. *Соснин В. А.* Урегулирование и разрешение конфликтов: проблема посредничества в прикладной исследовательской практике Запада // Психолог, журн. — 1994. — № 5. — С. 130-141.
59. *Субботский Е. В.* Психология отношений партнерства у дошкольников. - М., 1976. - 144 с.
60. *Тобиас Л.* Психологическое консультирование и менеджмент: Всп. ляд клинициста: Пер. с англ. — М., 1997. -- 160 с.
61. *Труд руководителя /* Под ред. акад. В. А. Тихонова. — М., 1977. - 268 с.
62. *Тюття О. В.* Як правильно влаштуватися на роботу? // Практ. психологія та соціальна робота, — 2001. — № 1. - С. 37-40.
63. *Уманский Л. И.* Психология организаторской деятельности школьников. — М.: Просвещение, 1980. - 180 с.
64. *Управленческое консультирование /* Под ред. М. Кубра. — М.: Интерэксперт. - 1992. - Т. 1. - 319 с; Т. 2. - 350 с.
65. *Федорчук В.* М Розвиток комунікативної компетентності викладача: Соціально-психолог. тренінг. — Кам'янець-Подільський: Абетка, 2003. - 240 с
66. *Фишер Р., Юри У.* Путь к согласию, или переговоры без поражения. - М.: Наука, 1990. - 158 с.
67. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность: В 2 т. — М.: Педагогика, 1986. -Т,1.- 408 с; Т. 2. - 392 с.
68. *Цуканова Е. В.* Психологические трудности межличностного общения. — К.: Вища шк., 1985. - 235 с.

69. *Чалдини Р.* Психология влияния. - СПб.: Питер, 2000. - 270 с.
70. *Чорненький Ю. П.* Вплив стильової сфери на конфліктну поведінку вчителя // *Практ. психологія та соціальна робота.* - 1999. — № 3. - С 5-8.
71. *Шакуров Р. Х.* Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. — М.: Просвещение, 1990.-208 с.

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни "Психологія організацій".....	4
Зміст дисципліни "Психологія організацій".....	5
Теми рефератів.....	16
Вказівки до виконання контрольної роботи.....	17
Варіанти контрольних робіт.....	17
Вказівки до виконання курсової роботи.....	19
Теми курсових робіт.....	20
Питання для самоконтролю.....	21
Список літератури.....	24

Відповідальний за випуск	<i>А.Д. Вегеренко</i>
Редактор Комп'ютерне верстання	<i>О. М. Кованенко Л. М. Голянда</i>

Зам. № ВКЦ-4228

Формат 60x84/16. Папір офсетний. Друк
ротатійний трафаретний. Наклад 50 пр.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МЛУП)
03039 Киш-39. вул. Фрометівська, 2, МАУП

ДП «Видавничий дім «Персонал» 03039 Київ-39,
просп. Червонозоряний, 119. літ. ХХ

*Свідоцтво про янесення до Державною реєстру
суб'єктів видавничої справи ДК № 3262 від 26.08.2008*