


Робоча програма розроблена на підставі навчальної програми «Психологічний супровід в організаціях», затверджена Вченою радою НПУ імені М.П. Драгоманова.

Розробник: **Н.В. Ортікова**, доцент кафедри практичної психології, доктор філософії (PhD) у галузі психології

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри практичної психології

«30» серпня 2023 року, протокол № 1.

Завідувач кафедри


(підпис)

проф. Митник О.Я.

I. Опис навчальної дисципліни

Загальні характеристики дисципліни	Навчальне навантаження з дисципліни		Методи навчання і форми контролю
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки	Кількість кредитів – 6		Методи навчання Пояснювально-ілюстративні методи.
Спеціальність (код, назва) 053 Психологія («Практична психологія»)	Загальна кількість годин –180		
	<i>Денна</i>	<i>Заочна</i>	Інтерактивні методи: <i>мікрОВикладання, інверсії, емпатії, інциденту</i> Рольовий тренінг. Розв'язування психологічних завдань.
Освітній ступінь: «бакалавр» Вибіркова	Лекції:		
	20	14	
	Практичні		
	20	8	
	Семінарські заняття:		
	22	8	
Рік вивчення дисципліни за навчальним планом: 3-й, 4-й	Індивідуальна робота:		Форми поточного контролю: МКР
Семестр: 6-й, 7-й	Самостійна робота:		
Тижневе навантаження(год.) 3 год – аудиторне: 2 год – самостійна робота	118	150	Форма підсумкового контролю: <i>екзамен</i>
	Співвідношення аудиторних годин і годин СРС:		
Мова навчання – українська	47%:53%	20%:80%	

Предметом вивчення навчальної дисципліни є: формування знань та вмінь у наданні психологічної допомоги менеджерам і персоналу організацій у вирішенні психологічних проблем, пов'язаних з їх управлінською, професійною діяльністю та розвитком організації в цілому.

Міждисциплінарні зв'язки. Програма курсу «Психологічний супровід в організаціях» пов'язана з такими дисциплінами як: «Організаційна психологія», «Психологія праці», «Психологія управління», «Соціальна психологія», «Психологія комунікацій в організаціях», «Психологія кадрового менеджменту».

Мета і завдання навчальної дисципліни

Курс «Психологічний супровід в організації» спрямовано на аналіз технологій роботи організаційних психологів, які використовуються для розв'язання актуальних психологічних та психолого-організаційних проблем діяльності сучасних організацій; формування умінь та навичок розробки програм супроводу, організаційного консультування, розробки практичних рішень з удосконалення діяльності в різноманітних організаційно-управлінських структурах та соціально-психологічних ситуаціях в організаціях.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни «Психологічний супровід в організаціях» є:

- оволодіння знаннями, які відображають зміст, структуру, основні складові соціально-психологічних, психолого-організаційних особливостей діяльності організацій,
- вивчення основ впровадження психолого-організаційних технологій роботи організаційних психологів.
- формування ефективних навичок вирішення психолого-організаційних та психолого-управлінських проблем в організаціях.

II. Основні результати навчання і компетентності згідно з вимогами освітньо-професійної програми:

Результати навчання	Компетентності
ПРН7. Наявність умінь розробляти психограми та проводити співбесіди, професійно-психологічний підбір, здійснювати оцінку системи управління персоналом, оцінку персоналу (мотивація професійної діяльності, особистісні якості, особливості нервової системи, інтелектуальні та творчі здібності, навички ділового спілкування), оцінку системи формальної та неформальної комунікації; розробляти та проводити заходи попередження професійного вигорання персоналу; проводити соціально-психологічні дослідження	ЗК10. Здатність доводити розпочату справу до завершення, діяти соціально відповідально та свідомо, бути критичним і самокритичним; цінувати та поважати мультикультурність. ФК4. Здатність розробляти тренінги, вести супервізії; створювати певні завдання розвивального характеру; психологічну експертизу ФК7. Здатність викликати симпатію, довіру; зацікавлювати, вести за собою,

<p>(таємний покупець, опитування, фокус-групи); проводити навчання персоналу: тренінги комунікативних навичок у діловому спілкуванні; тренінги продаж; тренінги вдосконалення професійних навичок для працівників кадрової служби; тренінги командотворення; тренінги роботи з клієнтом по телефону; тайм-менеджмент.</p>	<p>заохочувати, підтримувати, заспокоювати, переконувати, вмотивовувати. ФК8. Здатність презентувати себе як фахівця, який спроможний надати кваліфіковану допомогу; формулювати запитання, спонукати до розмірковування.</p>
---	---

III. Тематичний план дисципліни

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 6 кредитів ЄКТС 180 годин.

№ з/п	Назви модулів і тем	Кількість годин (денна форма навчання)					Кількість годин (заочна(вечірня) форма навчання)				
		Аудиторні	Лекції	Практичні	Семінарські	СРС	Аудиторні	Лекції	Практичні	Семінарські	СРС
Змістовий модуль I. Технології роботи психолога в організації											
1	Тема 1. Поняття про організації та їх основні функції. Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів	6	2	2	2	11	3	1	-	2	15
2	Тема 2. Моделі психологічної служби організації.	6	2	2	2	11	3	1	2		15
3	Тема 3. Поняття про кадрову політику. Система роботи з персоналом організації	6	2	2	2	11	3	2	-	1	15
4	Тема 4. Види діяльності організаційних психологів. Загальна характеристика діяльності спеціаліста по роботі за персоналом	6	2	2	2	11	3	2	1		15
5	Тема 5. Методи підбору персоналу	6	2	2	2	11	4	2	2		15
6	Тема 6. Соціально-психологічний клімат в організаціях	6	2	2	2	11	2	1	-	1	15
7	МКР № 1					2					
	Разом за змістовим модулем 1:	36	12	12	12	68	18	9	5	4	90
Змістовий модуль II. Основи психологічного супроводу персоналу											
8	Тема 7. Мотивація персоналу: технології психологічної роботи	6	2	2	2	12	3	1	2		15
9	Тема 8. Особливості організаційно-психологічного консультування та навчання персоналу	6	2	2	2	12	4	2		2	15
10	Тема 9. Організаційні та психологічні чинники	8	2	2	4	12	3	1		2	15

	професійного вигорання працівників організацій. Методи профілактики та подолання.										
11	Тема 10. Проблема мобінгу в організаційній взаємодії.	6	2	2	2	12	2	1	1		15
12	МКР № 2					2					
	Разом за змістовим модулем 2:	26	8	8	10	50	12	5	3	4	60
Разом:		62	20	20	22	118	30	14	8	8	150

IV. Зміст дисципліни

№ з/п	4.1. Назва модулів, тем та їх зміст	К-сть годин	
		Всього	в т.ч. лекцій
I.	Модуль I. Технології роботи психолога в організації	36	12
1.1	<p>Тема 1. Поняття про організації та їх основні функції. Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів</p> <p>Сутність організацій, їх соціально-економічні та соціально-психологічні функції. Роль менеджерів у забезпеченні ефективного управління організаціями. Персонал як основа ефективної діяльності організацій. Основні підходи та принципи аналізу діяльності організацій в сучасних умовах. Структурні компоненти організацій. Параметри оцінки організацій. Життєвий цикл організацій. Типи організаційних культур. Рівні аналізу: організаційний, груповий, індивідуальний</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [4,5,6, 16,17,18,20]; • допоміжні: [29,31,32]; • інформаційні ресурси: [36,39,40] 	6	2
1.2	<p>Тема 2. Моделі психологічної служби в організації.</p> <p>Поняття про модель психологічної служби. Визначення об'єктно-цільових критеріїв класифікації моделей психологічної служби в організації. «Суспільна», «організаційна», «групова» та «особистісна» моделі психологічної служби. «Екстремальна» і «стабільна» моделі психологічної служби. «Безпосередня» та «опосередкована» моделі психологічної служби.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [4,10,14,20,14,15]; • допоміжні: [29,31]; • інформаційні ресурси: [36, 39, 40] 	6	2
1.3	<p>Тема 3. Поняття про кадрову політику. Системи роботи з персоналом організації</p> <p>Поняття про кадрову політику в організації. Компоненти кадрової політики. Типи кадрової політики. Особливості добору, адаптації, навчання та розвитку, кар'єрного зростання, мотивації та стимулювання персоналу, впровадження інновацій у відкритих та закритих типах кадрової політики. Етапи побудови кадрової політики. Принципи розробки кадрової політики. Напрямки розробки кадрової політики. Функції та завдання системи кадрової роботи. Система роботи з персоналом. Схема роботи з кадрами.</p>	6	2

	<p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [1,2,3,5,7,9,10,11,12,14,18,19,20,22,23]; • допоміжні: [25,26, 33]; • інформаційні ресурси: [36,39,40] 		
1.4	<p>Тема 4. Види діяльності організаційних психологів. Загальна характеристика діяльності спеціаліста по роботі з персоналом.</p> <p>Основні обов'язки та ключові компетенції спеціаліста з персоналу. Оцінка ефективності роботи спеціаліста з персоналу. Просвітницька діяльність діагностична та експертна діяльність, прогнозування і профілактика, психокорекційна, психоконсультативна та психотерапевтична діяльність організаційного психолога.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [2,3,4,5,9,10,11,12,13,14,16,19,20,21,22,23]; • допоміжні: [25,26,33]; • інформаційні ресурси: [36,38,39,40] 	6	2
1.5	<p>Тема 5. Методи підбору персоналу.</p> <p>Основні етапи підбору персоналу. Загальна характеристика методів підбору персоналу. Співбесіда, інтерв'ю, анкетування, ділова гра, брифінг, моделювання робочих ситуацій. Експериментальні методи вивчення кандидата на посаду. Нетрадиційні інструменти пошуку та професійного відбору персоналу</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [1,2,3,5,6,7,9,11, 14,16,17,20,21,22,23]; • допоміжні: [24,25,27]; • інформаційні ресурси: [36,39,40] 	6	2
1.6	<p>Тема 6. Соціально-психологічний клімат в організаціях</p> <p>Зміст та структура психологічного клімату в організаціях. Види психологічного клімату в організаціях. Сприятливий, нейтральний та несприятливий психологічний клімат. Роль психологічного клімату в забезпеченні ефективного управління організаціями.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [1,2,3,4,5,6,9,10,16,19,20,21,22]; • допоміжні: [25,26,29]; • інформаційні ресурси: [36,39,40] 	6	2
2	<p>Модуль II. Основи психологічного супроводу персоналу</p>	26	8
2.1	<p>Тема 7. Мотивація персоналу: технології психологічної роботи</p> <p>Поняття про мотивацію та її значення для процесу управління та роботи організації. Характеристика основних потреб працівників організацій. Види мотивації персоналу. Роль мотивації керівників організацій у забезпеченні мотивації діяльності їх працівників. Основні стратегії забезпечення керівником мотивації працівників організацій: негативна та позитивна. Фактори-мотиватори, фактори-демотиватори.</p>	6	2

	<p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [1,2,3,4,5,9,10,11,14,18,19,20,21]; • допоміжні: [24,25,28,33,34]; • інформаційні ресурси: [36,39,40] 		
2.2	<p>Тема 8. Особливості організаційно-психологічного консультування та навчання персоналу.</p> <p>Поняття про психологічне консультування як вид діяльності організаційного психолога. Психолого-управлінське консультування та його особливості. Специфіка надання консультативної психологічної допомоги в організаціях. Навчання персоналу та його види.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [2,5,9,10,13,20]; • допоміжні: [24,26,30,33,34]; • інформаційні ресурси: [36,39,40] 	6	2
2.3	<p>Тема 9. Організаційні та психологічні чинники професійного вигорання працівників організацій. Методи профілактики та подолання.</p> <p>Психологічний аналіз професійного стресу. Фази сприймання ситуації як стресової та виникнення емоційного і фізичного напруження. Типи поведінки у ситуації стресу: тип А та тип В. Способи подолання стресових ситуацій – копінг. Копінгова поведінка. Особливості синдрому професійного вигорання (СПВ). Напруження, резистенція, виснаження. Методи діагностики СПВ. Прийоми зниження впливу стресорів. Методи саморегуляції. Методика «невідкладна допомога». Техніка «акт любові і поваги». Модифікація поведінки. Рівні профілактики професійного вигорання. Професійні, непрофесійні, адміністративні профілактичні заходи, спрямовані на попередження синдрому вигорання. Пошук і накопичення внутрішніх ресурсів. Підвищення професійної майстерності.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [5,6,10,13,14,16,17,20,22]; • допоміжні: [28,31,32]; • інформаційні ресурси: [36,39,40] 	6	2
2.4	<p>Тема 10. Проблема мобінгу в організаційній взаємодії.</p> <p>Дефініція поняття «мобінг». Історія досліджень мобінгу. Основні форми мобінгу. Класифікація видів мобінгу: вертикальний та горизонтальний. Булінг. Гендерний мобінг. Організаційні та особистісні чинники мобінгу. Роль керівництва у розповсюдженні мобінгу в організаціях. Проблема деструктивної організаційної культури.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [5,8,12,15]; • допоміжні: [29,35]; • інформаційні ресурси: [36,39, 40, 41] 	6	2

4.2. Плани практичних та семінарських занять

Змістовий модуль I. Технології роботи психолога в організації

Практичне заняття 1 (до теми 1). *Поняття про організації та їх основні функції. Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів (2 год.)*

1. Розкрити основний зміст організацій, їх соціально-економічні та соціально-психологічні функції та принципи.
2. Визначити ролі менеджерів в забезпеченні ефективного управління організаціями.
3. Визначити роль персоналу в діяльності організацій.
4. Описати проблемні аспекти у взаємодії персоналу і організації (доповідь, презентація).
5. Здійснити аналіз етапів життєдіяльності організації (за власним вибором на прикладі конкретної компанії, організації, установи).

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [4,5,6, 16,17,18,20];
- допоміжні: [29,31,32];
- інформаційні ресурси: [36,39,40]

Семінарське заняття 1 (до теми 1). *Поняття про організації та їх основні функції. Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів (2 год.)*

1. Поняття про технологічний підхід в роботі організаційних психологів і сутність технологій.
2. Психолого-організаційні технології як різновид психологічних технологій.
3. Основні види психолого-організаційних технологій.
4. Поняття про організаційну культуру.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [4,5,6, 16,17,18,20];
- допоміжні: [29,31,32];
- інформаційні ресурси: [36,39,40]

Практичне заняття 2 (до теми 2). *Моделі психологічної служби в організації (2 год.)*

1. Навести приклади моделей психологічної служби в різних організаціях.
2. Мета різних моделей психологічної служби.
3. Які моделі відповідають певним ситуаціям (політичним, соціальним і т.д.)?

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [4,10,14,20,14,15];
- допоміжні: [29,31];

- інформаційні ресурси: [36, 39, 40]

Семінарське заняття 2 (до теми 2). *Моделі психологічної служби в організації* (2 год.)

1. Підходи до моделей психологічної служби.
2. Види моделей психологічної служби та особливості їх застосування в різних організаціях.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [4,10,14,20,14,15];
- допоміжні: [29,31];
- інформаційні ресурси: [36, 39, 40]

Практичне заняття 3 (до теми 3). *Поняття про кадрову політику. Система роботи з персоналом організації* (2 год.)

1. Підхід до системи роботи з персоналом за Г. Щокіним.
2. Підхід до системи роботи з персоналом за Л. Карамушкою.
3. Порівняння японської, американської та європейської моделі управління персоналом.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [1,2,3,5,7,9,10,11,12,14,18,19,20,22,23];
- допоміжні: [25,26, 33];
- інформаційні ресурси: [36,39,40]

Семінарське заняття 3 (до теми 3). *Поняття про кадрову політику. Система роботи з персоналом організації* (2 год.)

1. Компоненти кадрової політики.
2. Особливості добору, адаптації, навчання та розвитку, кар'єрного зростання, мотивації та стимулювання персоналу, впровадження інновацій у відкритих та закритих типах кадрової політики.
3. Етапи побудови кадрової політики.
4. Функції та завдання системи кадрової роботи.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [1,2,3,5,7,9,10,11,12,14,18,19,20,22,23];
- допоміжні: [25,26, 33];
- інформаційні ресурси: [36,39,40]

Практичне заняття 4 (до теми 4) *Види діяльності організаційних психологів. Загальна характеристика діяльності спеціаліста по роботі з персоналом* (2 год.)

1. Визначення мети та завдань кожного з видів діяльності організаційного психолога.
2. Характеристика психологічної експертизи професійної діяльності.
3. Специфіка консультативної та терапевтичної допомоги у роботі з персоналом організацій.
4. Визначення професійно-важливих якостей організаційного психолога. Обґрунтування результатів.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [2,3,4,5,9,10,11,12,13,14,16,19,20,21,22,23];
- допоміжні: [25,26,33];
- інформаційні ресурси: [36,38,39,40]

Семінарське заняття 4 (до теми 4) Види діяльності організаційних психологів. Загальна характеристика діяльності спеціаліста по роботі з персоналом (2 год.)

1. Зовнішня позиція психолога в організації.
2. Внутрішня позиція психолога в організації.
3. Характеристика діяльності спеціаліста по роботі з персоналом.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [2,3,4,5,9,10,11,12,13,14,16,19,20,21,22,23];
- допоміжні: [25,26,33];
- інформаційні ресурси: [36,38,39,40]

Практичне заняття 5 (до теми 5). Методи підбору персоналу (2 год.)

1. Основні методи психологічної діагностики персоналу організацій.
2. Організація та проведення оцінки персоналу.
3. Особливості організації та проведення підбору персоналу в державних та приватних структурах.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [1,2,3,5,6,7,9,11, 14,16,17,20,21,22,23];
- допоміжні: [24,25,27];
- інформаційні ресурси: [36,39,40]

Семінарське заняття 5 (до теми 5). Методи підбору персоналу (2 год.)

1. Основні етапи підбору персоналу.
2. Характеристика методів підбору персоналу.
3. Особливості використання різних видів співбесід (інтерв'ю) та запитань у процесі підбору персоналу.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [1,2,3,5,6,7,9,11, 14,16,17,20,21,22,23];
- допоміжні: [24,25,27];
- інформаційні ресурси: [36,39,40]

Практичне заняття 6 (до теми 6). Соціально-психологічний клімат в організації (2 год.)

1. Розробка схеми чинників, які впливають на задоволеність роботою працівників.
2. Порівняльна характеристика показників сприятливого та несприятливого соціально-психологічного клімату.
3. Визначення основних завдань щодо оптимізації психологічного клімату.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [1,2,3,4,5,6,9,10,16,19,20,21,22];
- допоміжні: [25,26,29];
- інформаційні ресурси: [36,39,40]

Семінарське заняття 6 (до теми 6). *Соціально-психологічний клімат в організації* (2 год.)

1. Фактори, що впливають на формування психологічного клімату в організаціях: фактори макросередовища; фактори мікросередовища.
2. Поняття про психологічну сумісність співробітників організації.
3. Роль психологічної культури керівництва і персоналу у формуванні сприятливого психологічного клімату.
4. Причини виникнення та особливості подолання організаційних конфліктів.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [1,2,3,4,5,6,9,10,16,19,20,21,22];
- допоміжні: [25,26,29];
- інформаційні ресурси: [36,39,40]

Змістовий модуль II. Основи психологічного супроводу персоналу.

Практичне заняття 7 (до теми 7). *Мотивація персоналу: технології психологічної роботи* (2 год.)

1. Реалізація потреб співробітників за допомогою організаційно-психологічних заходів: потреби у безпеці, соціальних потреб, потреби у визнанні та повазі, потреби у самоактуалізації.
2. Розробка та впровадження програм нематеріальної мотивації співробітників організацій.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [1,2,3,4,5,9,10,11,14,18,19,20,21];
- допоміжні: [24,25,28,33,34];
- інформаційні ресурси: [36,39,40]

Семінарське заняття 7 (до теми 7). *Мотивація персоналу: технології психологічної роботи* (2 год.)

1. Основні підходи до мотивування працівників.
2. Види мотивації персоналу.
3. Особливості мотивації персоналу в державних структурах.
4. Особливості мотивації персоналу в приватних структурах.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [1,2,3,4,5,9,10,11,14,18,19,20,21];
- допоміжні: [24,25,28,33,34];
- інформаційні ресурси: [36,39,40]

Практичне заняття 8 (до теми 8). Особливості організаційно-психологічного консультування та навчання персоналу (2 год.)

1. Приклади консультування за моделями: «забезпечення», «лікар-пацієнт», «посередництва», «співпраці».
2. Тематика консультування за напрямками: консультування керівників, консультативна робота з групами працівників, персональне консультування.
3. Психологічний супровід командування в організаційно-психологічному консультуванні. Застосування психодіагностичних методів та методик (приклади).

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [2,5,9,10,13,20];
- допоміжні: [24,26,30,33,34];
- інформаційні ресурси: [36,39,40]

Семінарське заняття 8 (до теми 8). Особливості організаційно-психологічного консультування та навчання персоналу (2 год.)

1. Психолого-організаційний тренінг у роботі з персоналом організацій.
2. Методи групової психологічної роботи.
3. Види тренінгів та їх тематика для персоналу.
4. Проблема корпоративного навчання та проведення корпоративних тренінгів.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [2,5,9,10,13,20];
- допоміжні: [24,26,30,33,34];
- інформаційні ресурси: [36,39,40]

Практичне заняття 9 (до теми 9). Організаційні та психологічні чинники професійного вигорання працівників організацій. Методи профілактики та подолання (2 год.)

1. Супервізія як форма професійної підтримки та професійного розвитку. Вплив супервізії на задоволеність роботою.
2. Технології профілактики та подолання синдрому професійного вигорання.
3. Індивідуальна технологія профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання».
4. Можливості застосування тайм-менеджменту у подоланні та профілактиці синдрому професійного вигорання.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [5,6,10,13,14,16,17,20,22];
- допоміжні: [28,31,32];
- інформаційні ресурси: [36,39,40]

Семінарське заняття 9 (до теми 9). Організаційні та психологічні чинники професійного вигорання працівників організацій. Методи профілактики та подолання (4 год.)

1. Поняття та чинники професійного вигорання.
2. Хронічний емоційний стрес і його наслідки.
3. Ознаки та симптоми професійного вигорання.
4. Діагностика професійного вигорання.
5. Організаційні заходи у профілактиці та подоланні СПВ.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [5,6,10,13,14,16,17,20,22];
- допоміжні: [28,31,32];
- інформаційні ресурси: [36,39,40]

Практичне заняття 10 (до теми 10). Проблема мобінгу в організаційній взаємодії (2 год.)

1. Система організаційно-психологічних та управлінських заходів щодо упередження мобінг-дій в організаціях.
2. Дії організаційного психолога у профілактиці вертикального та горизонтального, відкритого та латентного видів мобінгу.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [5,8,12,15];
- допоміжні: [29,35];
- інформаційні ресурси: [36,39, 40, 41]

Семінарське заняття 10 (до теми 10). Проблема мобінгу в організаційній взаємодії (2 год.)

1. Методи боротьби із мобінгом.
2. Профілактика мобінг-дій в організаціях.
3. Наслідки мобінгу для особистості працівників та для організації в цілому.

Рекомендовані інформаційні джерела

- основні: [5,8,12,15];
- допоміжні: [29,35];
- інформаційні ресурси: [36,39, 40, 41]

4.3. Організація самостійної роботи студентів

№ з/п	Зміст завдання	Форма звітності
1.	Психологічна служба в організації: основні функції та напрямки роботи.	Доповідь на сем.з. 2 (модуль 1)
2.	Специфіка діагностичної роботи організаційного психолога.	Презентація на сем.з. 4 (модуль 1)
3	Корекційно-розвивальна робота практичного психолога в організації	Доповідь на пр. з. 4 (модуль 1)
4.	Система організаційно-психологічних заходів щодо підвищення рівня задоволеності працею персоналу.	Презентація на сем.з. 6 (модуль 1)
5.	Система організаційно-психологічних заходів з покращання соціально-психологічного клімату в колективі.	Презентація на пр. з. 6 (модуль 1)
6.	Система діагностичних методик для вивчення особливостей організаційних конфліктів (<i>діагностичний компонент технології</i>).	Доповідь на сем.з. 6 (модуль 1)
7.	Тренінгова програма для профілактики та подолання комунікативних бар'єрів в організації (<i>корекційно-розвивальний компонент технології</i>)	Презентація на пр.з. 6 (модуль 1)
8.	Розробка системи засобів мотивування персоналу	Доповідь напр.з. 7 (модуль 2)
9.	Технологія психологічного консультування в організації.	Доповідь на пр.з. 8 (модуль 2)
10.	Програма психологічної допомоги при синдромі професійного вигорання.	Презентація на пр.з. 9 (модуль 2)
11.	Ведення термінологічного словника	Презентація на сем.з. 10 (модуль 2)

V. Контроль якості знань студентів

5.1. Форми і методи поточного контролю

Доповіді, презентації студентів на практичних заняттях, виконання ІНДЗ, двох МКР.

Використання методів самостійної роботи студентів з осмислення та засвоєння матеріалу – самостійний пошук інформації, конспектування першоджерел, ведення психологічних тематичних словників.

Завдання до контрольної роботи (тестові завдання).

Модульна контрольна робота №1

1. Р. Дафт визначає організацію як соціальне утворення:

- А) яке має спеціально створену структуру
- Б) в якому всі позитивно взаємодіють
- В) його діяльність підпорядкована певній меті

2. Хто дав визначення «Організація – це група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення спільної мети»?

- А) Л.І. Євенко
- Б) Д. Борманн , Л. Воротина, Р. Федерман
- В) М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі

3. Діагностичну роботу (психологічну діагностику) в сфері організаційної психології можна визначити як (дайте відповідь)

4. Існують такі моделі психологічної служби в організації:

- А) «Суспільна», «організаційна», «групова» «особистісна»
- Б) «Суспільна», «колективна», «групова», «особистісна»
- В) «Соціальна», «організаційна», «групова» «особистісна»

5. До основних об'єктів психологічної допомоги належать:

- А) суспільство; колектив; група; особистість
- Б) суспільство; організація; група; особистість
- В) соціум; організація; група; особистість.

5. До основних об'єктів психологічної допомоги належать:

- А) суспільство; колектив; група; особистість
- Б) суспільство; організація; група; особистість
- В) соціум; організація; група; особистість.

6. За пріоритетністю надання психологічної допомоги різним категоріям її об'єктів визначають модель:

- А) стабільна
- Б) стандартна
- В) екстремальна

7. Критерієм класифікації об'єктно-цільових моделей є «безпосередність (опосередкованість) надання психологічної допомоги», згідно з якими можна виділити дві моделі психологічної служби:

- А) «безпосередню» і «опосередковану»
- Б) «індивідуальну» і «опосередковану»
- В) «безпосередню» і «опосередковану»

8. Для надання психологічної допомоги менеджерам та персоналу організацій психологами доцільне пріоритетне використання таких типів моделей: (2 бали)

- А) організаційна, стабільна, безпосередня
- Б) організаційна, екстремальна, опосередкована
- В) організаційна, стабільна, опосередкована.

9. Зміст та особливості діяльності психологів в організації (організаційних психологів) полягає в:

А) розробці програми з ефективного управління персоналом; підвищення рівня лояльності у працівників до організації; навчання працівників; зниження рівня опору організаційним змінам у працівників

Б) розробці системи добору працівників; розробці програми навчання працівників; оцінці ефективності різних видів діяльності із організації, наприклад, навчання працівників; здійсненні певних змін в організації

В) проведенні організаційного аналізу для визначення та вирішення проблем, які існують в організації; визначенні природи праці в організації; вивченні думок і поглядів працівників організації

10. Чи правильне твердження, що використання психотерапії в оптимізації управління організаціями практично нереальне у психологічному забезпеченні управлінської та професійної діяльності в організаціях за нинішніх умов?

- А) Так
- Б) Ні

Модульна контрольна робота №2

1. За В.Панком, психологічна технологія – це цілісна методична система, що складається з трьох основних частин:

- А) діагностичної, інтерпретаційної (або пояснювальної), корекційної
- Б) корекційної, діагностичної, відновлювальної
- В) розвивальної, терапевтичної, корекційної

2. Структура психолого-організаційної технології включає такі основні компоненти:

- А) комунікативний, психотерапевтичний, діагностичний
- Б) інформаційно-смысловий, психотерапевтичний, діагностичний
- В) інформаційно-смысловий, діагностичний, корекційно-розвивальний

3. Мета стресової співбесіди полягає у:

- А) виявленні кандидатів невтриманих, надмірно чутливих або нездатних сприймати критику
- Б) виявленні мотивації кандидатів, їх ціннісних орієнтацій, уподобань
- В) виявленні кандидатів з різним типом поведінки у невизначених робочих ситуаціях.

4. Основним завданням психолого-організаційного консультування є:

- А) надання допомоги щодо змісту, процесу або структури задачі чи серії задач, де консультант не відповідає за виконання завдання, але допомагає тим людям, які несуть за це відповідальність
- Б) надання допомоги організаціям, їх менеджерам та персоналу щодо вдосконалення практики управління, підвищення ефективності діяльності організації в цілому та індивідуальної ефективності управлінця та працівника
- В) надання допомоги кожному керівнику та працівникові задля ефективності їхньої спільної діяльності

5. За об'єктами впливу та аналізу психолого-організаційне консультування передбачає:

- А) необхідність аналізу складної системи показників, які характеризують діяльність організації, наявність специфічних етапів консультування та розширеної діагностичної фази (з використанням методів спостереження, тестів, вивчення продуктів діяльності, документів тощо);
- Б) пов'язаність з трудовою, професійною діяльністю людей, а не з їх приватним життям;
- В) пов'язаність з діяльністю насамперед організацій, а також окремих груп людей, особистостей, які працюють в ній, наявність високого соціального статусу та рівня професійної підготовки і розвитку значної частини клієнтів (керівників організацій), порівняно із «середньостатистичними» клієнтами в інших сферах консультування.

6. Ефективність роботи керівника визначається:

- А) показниками організації
- Б) об'єднанням людей з метою спільної роботи
- В) відсутністю конфліктів в організації

7. Інформування працівників, психологічний клімат колективу, стиль керівництва, сумісність членів колективу, групова емоційна ідентифікація, особисті якості керівника визначають:

- А) організаційно-технічні фактори згуртованості колективу
- Б) загальний рівень згуртованості колективу
- В) соціально-психологічні фактори згуртованості колективу

8. Яке консультування здійснюється двома консультантами, які можуть бути спеціалістами з різних аспектів проблеми, наприклад, консультант з проблем управління і власне психолог? (дайте відповідь)

9. Основними критеріями ефективності консультативного процесу на рівні клієнта при консультуванні персоналу є:

А) підвищення загальної компетентності; особистісне зростання; вдосконалення в опануванні конкретними техніками;

Б) мотивація до ефективної діяльності та організаційного розвитку; ефективність діяльності (організаційна структура, прийняття управлінських рішень, реальні результати діяльності); соціально–психологічний клімат;

В) розвиток кар'єри, соціальний статус, підвищення рівня відповідальності.

10. Застосування методики дослідження стилю поведінки в конфлікті К. Томаса в роботі з менеджерами та персоналом організацій допомагає:

А) виявити ті стилі поведінки (один або декілька), на які найбільше або найменше орієнтуються учасники опитування;

Б) побудувати «груповий» профіль поведінки в конфлікті працівників певного підрозділу або організації в цілому;

В) розробити корекційну програму, спрямовану на опанування особистістю (групою) різноманітними стилями поведінки в конфлікті та доцільністю їх використання в різних професійних ситуаціях.

5.2. **Форми і методи підсумкового контролю**

Форма підсумкового контролю – екзамен

Питання до екзамену

1. Предмет, об'єкт та принципи системи психологічного супроводу.
2. Сутність організацій, їх соціально-економічні та соціально-психологічні функції.
3. Роль менеджерів у забезпеченні ефективного управління організаціями.
4. Роль персоналу в ефективній роботі організації.
5. Основні підходи аналізу діяльності організацій в сучасних умовах.
6. Основні принципи аналізу діяльності організацій в сучасних умовах.
7. Соціально-економічні функції організацій
8. Соціально-психологічні функції організацій
9. Предмет та основні завдання організаційної психології.
10. Особливості академічної психології
11. Особливості практичної організаційної психології.
12. Психологічна допомога в організаціях.
13. Поняття про модель психологічної служби в організації
14. «Суспільна» модель психологічної служби в організації
15. «Організаційна» модель психологічної служби в організації
16. «Групова» модель психологічної служби в організації
17. «Особистісна» модель психологічної служби в організації
18. «Екстремальна» модель психологічної служби в організації
19. «Стабільна» моделі психологічної служби
20. «Безпосередня» модель психологічної служби в організації
21. «Опосередкована» модель психологічної служби в організації
22. Просвітницька діяльність організаційних психологів.
23. Роль діагностичної діяльності організаційних психологів.
24. Роль експертної діяльності організаційних психологів.
25. Прогнозування і профілактика як види діяльності організаційних психологів.
26. Профілактика як види діяльності організаційних психологів.
27. Особливості психокорекційної, діяльності організаційних психологів.
28. Особливості психоконсультативної діяльності організаційних психологів.
29. Особливості психотерапевтичної діяльності організаційних психологів.
30. Особливості гуманітарних і психологічних технологій.
31. Основні види психолого-організаційних технологій.
32. Поняття «технологічний підхід» в роботі організаційних психологів
33. Поняття «інтерактивні техніки» та їх роль у реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів.
34. Роль організаційно-спрямованих інтерактивних технік у формуванні психологічної культури менеджерів і персоналу організацій.

35. Використання змістовно-сміслових інтерактивних технік для психологічної підготовки менеджерів і персоналу організацій.
36. Застосування рольових ігор та тренінгів для психологічної підготовки персоналу організацій.
37. Поняття про інтерактивні техніки та їх роль у реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів
38. Поняття про психолого-організаційне консультування та його роль в реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів.
39. Мотиваційний компонент моделі психолого-організаційного консультування.
40. Когнітивно-смісловий компонент моделі психолого-організаційного консультування.
41. Операційний компонент моделі психолого-організаційного консультування.
42. Особистісний компонент моделі психолого-організаційного консультування.
43. Організаційний компонент моделі психолого-організаційного консультування.
44. Основні види організаційних конфліктів
45. Причини виникнення організаційних конфліктів
46. Шляхи подолання організаційних конфліктів
47. Психологічна діагностика організаційних конфліктів
48. Модель психолого-організаційного консультування з проблеми розв'язання конфліктів в організації
49. Зміст соціально-психологічного клімату в організації
50. Структура соціально-психологічного клімату в організації
51. Види соціально-психологічного клімату в організації
52. Психологічна діагностика соціально-психологічного клімату в організації.
53. Методики для діагностики синдрому «професійного вигорання» в організаціях
54. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях.
55. Зміст «професійного вигорання» у персоналу організацій
55. Структуру «професійного вигорання» у персоналу організацій
56. Основні прояви синдрому «професійного вигорання» у персоналу організацій.
57. Основні види мобінгу. Їх характеристика.
58. Організаційно-управлінські та організаційно-психологічні заходи щодо профілактики мобінгу.

5.3. Критерії оцінювання знань студентів

Вимоги до знань та умінь студентів	Максимальна кількість балів, оцінка за шкалою ECTS
Повно й ґрунтовно володіє знаннями, фактичною інформацією та поняттєвим апаратом, в логічній послідовності передає знання першого та другого модуля з відповідним аналізом й узагальненням вивченого. Простежувався зв'язок теоретичного матеріалу з практикою.	A: 90 – 100 б.
Свідомо володіє знаннями, фактичною інформацією та поняттєвим апаратом, в логічній послідовності передає знання першого та другого модуля з відповідним аналізом й узагальненням вивченого.	B: 80 – 89 б.
Свідомо володіє знаннями, фактичною інформацією та поняттєвим апаратом. Проте відсутня логічна послідовність у викладі матеріалу, відсутні певні висновки щодо викладеної інформації.	C: 70 – 79 б.
Знання модулів передаються зазубреними з підручників (з конспекту) фразами. Відсутня логічна послідовність у викладі навчального матеріалу, відсутні певні висновки щодо викладеної інформації.	D: 65 – 69 б.
Знання модуля передаються тільки за допомогою певних питань з боку викладача.	E: 60 – 69 б.

5.3. Розрахунок максимальної кількості балів, що присвоюються студентам

Вид діяльності	Максимальна кількість балів за одиницю	Кількість одиниць до розрахунку	Всього
Виконання завдання для самостійної роботи (домашнього завдання)	2	10	20
Робота на практичному, лабораторному занятті (в тому числі доповідь, виступ, повідомлення, участь у дискусії)	2	10	20
Модульна контрольна робота	10	2	20
Екзамен			40
максимальна кількість балів 100			

VI. Навчально-методична карта дисципліни

Разом: 180 год. Лекції: 20 год, практичні: 20 год., семінарські: 22 год. Самостійна робота: 118 год.

6 семестр							7 семестр													
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV						
Модулі	I модуль						II модуль													
Лекції	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2										
Дати																				
Теоретичні розділи	Змістовий модуль I. Технології роботи психолога в організації						Змістовий модуль II. Основи психологічного супроводу персоналу													
Теми лекцій	Т.1. Поняття про організації та їх основні функції. Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів		Т.2. Моделі психологічної служби в організації.		Т.3. Поняття про кадрову політику. Система роботи з персоналом організації		Т.4. Види діяльності організаційних психологів. Загальна характеристика діяльності спеціаліста з персоналу		Т.5. Методи підбору персоналу.		Т.6. Соціально-психологічний клімат в організації		Т.7. Мотивація персоналу: технології психологічної роботи		Т.8. Особливості організаційно-психологічного консультування та навчання персоналу.		Т.9. Організаційні та психологічні чинники професійного вигорання працівників організації. Методи профілактики та подолання.		Т.10. Проблема мобінгу в організаційній взаємодії.	

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV						
Модулі	I модуль						II модуль													
Практичні заняття	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2										
Семинарські заняття	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2										
Дати																				
Теми	Т.1. Поняття про організацію та їх основні функції. Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів		Т.2. Моделі психологічної служби в організації.		Т.3. Поняття про кадрову політику. Система роботи з персоналом організації		Т.4. Види діяльності організаційних психологів. Загальна характеристика діяльності спеціаліста з персоналу		Т.5. Методи підбору персоналу.		Т.6. Соціально-психологічний клімат в організації		Т.7. Мотивація персоналу: технології психологічної роботи		Т.8. Особливості організаційно-психологічного консультування та навчання персоналу.		Т.9. Організаційні та психологічні чинники професійного вигорання працівників організації. Методи профілактики та подолання.		Т.10. Проблема мобінгу в організаційній взаємодії.	
Модулі	I модуль						II модуль													
Самостійна робота	опрацювання теоретичного матеріалу, підготовка доповідей, презентацій, ведення термінологічного словника						опрацювання теоретичного матеріалу, підготовка доповідей, презентацій, підготовка до підсумкового модульного контролю, підготовка до презентації термінологічного словника													
Поточний контроль	МКР № 1						МКР № 2													
Підсумковий контроль	ЕКЗАМЕН																			

VII. Основні й допоміжні інформаційні джерела для вивчення курсу

Основні

1. Балабанова Л.В. Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. Київ. Центр учбової літератури. 2011. 468 с.
2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.
3. Власова О.І., Никоненко Ю.В. Соціальна психологія організацій та управління. Київ. Видавництво «Центр учбової літератури». 2019. 392 с.
4. Геберт Д., фон Розенштиль Л. Организационная психология. Харьков.: «Гуманитарный Центр». 2006. 622 с.
5. Закон України від 16 листопада 2022 року № 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text> (дата звернення 14.08.2022).
6. Карамушка Л. М. Психологія управління (на матеріалі діяльності освітніх організацій): Навчальний посібник. К.: Київський міжнародний університет, 2002. 268с.
7. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 14.08.2022).
8. Консультативна психологія: підручник / І.С.Булах, В.У.Кузьменко, Е.О.Помиткін [та ін.] : Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2014. 482 с.
9. Качмар О.В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі// *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. С. 58-61. URL: <https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/mobing.pdf> (дата звернення 08.08.2022 р.)
10. Організаційна поведінка : Підручник / В. О. Новак, Т. Л. Мостенська, О. В. Ільєнко. Київ.: Кондор-Видавництво, 2013. 498 с.
11. Прищак М. Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації : навчальний посібник. Вінниця, 2016. 150 с.
12. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб./ За наук. ред. Л.М.Карамушки. К. Фірма «ІНКОС», 2005. 366с.
13. Управління персоналом: Навчальний посібник. / Т.І. Балановська, О.П. Гоголя, Н.І. Драгнева, К.П. Драмарецька, А.В. Троян. - 2-ге вид. Київ: ЦП «КОМПРИНТ», 2018. 417 с.

Допоміжні:

14. Брич В.Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу // *Вісник Хмельницького національного університету*. 2012. № 5. С. 13–16
15. Герчанівська П. Е. Культура управління : навч. посібник. Київ. : ІВЦ Видавництво «Політехніка», 2005. 152 с.
16. Карамушка Л.М., Малигіна М.П. Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління. К.- Рівне, 2003. 20 с.
17. Основи соціальної психології : підручник для закладів вищої освіти / П. П. Горностай, М.М. Слюсаревський, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко, Н. В. Хазратова та ін. ; за ред. М. М. Слюсаревського. Київ : Талком, 2018. 580 с.
18. Основи психолого-управлінського консультування: Навч. посіб. / Л. М. Карамушка, Н. Л. Коломінський, М. В. Войтович та ін.; за наук ред. Л. М.

Карамушки. Київ.: МАУП, 2002. 136с.

19. Марисюк К. Мобінг: поняття, суть та питання криміналізації. 2018. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2019/feb/15609/22.pdf> (дата звернення 20.08.2022)

Інформаційні ресурси:

20. Кадровик.ua. URL: <https://www.kadrovik.ua/content/mobing-personalu-yak-jogo-unyknuty>.

21. Костицький М. В. Психологічна експертиза в системі психологічної практики // *Юридична психологія*. 2015. № 1. С. 14–31. URL http://nbuv.gov.ua/UJRN/urpp_2015_1_4 (дата звернення: 14.06.2021).

22. Психологічна експертиза: наук.-допом. бібліогр. покажч. / Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, Бібліотека ; уклад. Л. Дейнека. Електрон. текст. дані. Луцьк, 2021. 80 назв. URL: https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/19629/1/phsy_ekspert.pdf

23. Тематичний ресурс, присвячений освіті в Україні та за її межами URL: <https://osvita.ua/>

24. Навчальні матеріали онлайн. URL: <https://pidru4niki.com/>

25. Європейська соціальна хартія. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300#Text

