РІВНЕНСЬКИЙ ІНСТИТУТ УНІВЕРСИТЕТУ «УКРАЇНА»

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ, СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

**«**

**РОБОЧА ПРОГРАМА**

 **ДИСЦИПЛІНИ**

«Психологія організацій»

**Рівне 2020**

# 1. Вступ………………………………………..................................................4

**2. Тематичний план навчальної дисципліни…………………………….7**

**3. Зміст навчальної дисципліни…………………………………………....8**

**4. Зміст практичних занять…………………..…………………………….9**

**5. Самостійна робота студентів………….………………………………..21**

**6. Індивідуально-консультативна робота…...…………………………..22**

**7. Методи навчання……………………….………………………………..22**

**8. Методи оцінювання……………….…………………………………….22**

**9. Навчально-методичне забезпечення…...……......................................46**

**10. Пакет ККР…………………………….………………………………...49**

**1.** **Вступ**

**Опис навчальної дисципліни**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Курс: Підготовка спеціалістів | Напрям, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень | Характеристика навчального курсу |
| Кількість кредитів, відповідних ЕСТS: Модулів: 1Загальна кількість годин: 81Тижневих годин: 4Семестр: 10 | 0401 «Психологія»8.040101 «Магістр з психології» | Обов'язковийРік підготовки 5Семестр 10Лекції (теоретична підготовка): 16 годинПрактичні: 16 годинСамостійна робота: 49 годинВид контролю: Екзамен |

Корінні економічні і політичні зміни, що відбуваються в українському суспільстві, висувають до спеціалістів в галузі психології нові вимоги. Перед психологами виникає необхідність поглиблення знань про психічні особливості людей, зайнятих як в сфері індустрії, так і в організаціях різного типу. В наш час головне завдання практичних психологів полягає в розробці нових концептуальних підходів та пошуку шляхів забезпечення працездатності та психічного здоровя людей в умовах тривалої економічної кризи та політичної нестабільності.

 “Психологія організацій ” є обов’язковою навчальною дисципліною для підготовки фахівця освітньо-кваліфікаційного рівня „магістр”, напряму підготовки 8.040101 „Психологія”, оскільки забезпечує створення наукового підґрунтя для формування професійного підходу до виконання професійних обов’язків майбутніх магістрів. Програма дисципліни вміщує три теми, зміст яких передбачає засвоєння студентами науково-теоретичних засад «Психології організацій», її основних термінів (категорій і понять), а також формування практичних вмінь та навичок з розстановки, супроводу та атестації персоналу організацій.

 Основна увага при викладанні курсу «Психологія організацій» спрямована на розгляд: низки соціально-психологічних явищ, які виникають в результаті спілкування людей в процесі їхньої спільної діяльності в організаціях різного типу; сучасних проблем професійної діяльності психолога в організації, її основних особливостей та аспектів.

Вивчення дисципліни “Організаційна психологія” сприятиме формуванню у майбутніх магістрів професійного і відповідального ставлення до своєї професії і особистості.

Навчальна дисципліна “Психологія організацій” сприяє набуттю або забезпечує повністю знаннями та навичками для виконання цілого ряду типових завдань професійної діяльності, передбачених Галузевими стандартами освіти “Освітньо-професійна характеристика” та “Освітньо-професійна програма **магістра** напряму підготовки 0401 «Психологія», зокрема:

Дослідницька функція-4. Виробничо-управлінська

**4.01 Організація проведення психодіагностичних досліджень у сфері профорієнтації, профвідбору та профадаптації персоналу**

4.01.01 Планувати основні етапи дослідження окремих видів професійної діяльності

4.01.02 Прогнозувати використання резервів розвитку персоналу організації

4.01.03 Розробляти заходи психопрофілактики та психореабілітації в небезпечних видах діяльності

4.01.04 Впроваджувати розроблені рекомендації в галузі психології праці у конкретне виробництво

4.04 Планування та забезпечення робіт щодо оптимізації соціально-психологічного клімату в організаціях

4.04.01 Розробляти та проводити відповідні тренінгові програми компетентності і росту

4.04.02 Застосовувати та адаптувати методи соціометрії, референтометрії експертних оцінок та ін. При діагностиці комплексних показників соціально-психологічного клімату

Знання з “Організаційної психології” мають бути використані при написанні дипломної роботи, забезпечити дослідницькі навички для подальшого здійснення професійної діяльності випускниками-психологами.

**Метою** викладання навчальної дисципліни "Психологія організацій" є формування у студентів знань та практичних навичок роботи організаційного психолога, необхідних для успішного виконання відповідних функціональних обов’язків.

**Завдання вивчення навчальної дисципліни**

Основна задача навчальної дисципліни - ознайомити студентів з принципами, метою, змістом та методами роботи організаційного психолога.

Головні **завдання**, які ставляться перед студентами в процесі вивчення дисципліни “ Психологія організацій ” зводяться до наступного:

- ознайомлення студентів з методолого-теоретичними засадами психології організацій;

*-* ознайомлення студентів з принципами діяльності психолога в організації;

- ознайомлення студентів з метою та змістом роботи організаційного психолога;

- ознайомлення студентів з основними засобами практичної психологічної діяльності організаційного психолога та сприяння формуванню у них практичних вмінь і навичок.

У результаті вивчення курсу „Організаційна психологія” студент повинен **знати**:

- витоки, основні концептуальні підходи та теоретичні положення організаційної психології;

- структуру та зміст роботи організаційного психолога як специфічної професійної діяльності;

- місце психолога в організації, його посадові та функціональні обов’язки;

- основні методи, які використовує організаційний психолог у своїй діяльності.

У результаті вивчення курсу „Організаційна психологія” студент повинен **вміти:**

- обирати напрям соціально-психологічної роботи у рамках виробничої діяльності конкретного організації;

- визначати область, предмет, об**'**єкт психологічної допомоги;

- розробляти пропозиції з удосконалення організації та управління конкретного підприємства.

- проводити психологічне оцінювання персоналу;

- застосовувати комплексну соціально-психологічна методику оцінювання інженерних кадрів, тест «Пульсар», тест «Якоря кар’єри » тощо.

**2. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПДІНИ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Шифр** | **Назва змістових модулів** | **Кількість годин** |
| **Денна форма навчання** |
| **Всього** | **лекції** | **Практичні заняття** | **Самостійна робота** | **індивідуально-консультативна робота** |
| **Модуль 1.** |
| **1.1** | **Теоретико-історичні аспекти організаційної психології** |  | **4** |  | **15** |  |
| **1.2** | **Соціальна психологія організацій** |  | **4** | **6** | **15** |  |
|  **1.3** | **Підбір, розстановка, оцінювання, атестація та стимуляція персоналу організацій** |  | **8** | **10** | **19** |  |
| **1.4** | **Модульна контрольна робота** |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Разом годин** | **81** | **16** | **16** | **49** |  |

**3. Зміст НАВЧАЛЬНОЇ дисципліни**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Шифр | Назва та зміст тем | К-сть годин |
| Модуль 1.  |
| 1.1 | ТЕОРЕТИКО-ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ. Предмет, основні поняття та проблеми організаційної психології. Місце, роль та функції психолога в конкретній організації (фірмі тощо). Розвиток зарубіжної організаційної психології, її основні концептуальні підходи: американська класична школа (Ф.У. Тейлор, Г. Емерсон), американська соціально-психологічна школа та прикладна школа в сфері реклами та консалтингу (Е. Мейо, Д. Мак-Грегор, Ф.Герцберг, Д.Скотт, Х. Мюнстенберг), японська школа як втілення «патерналізму».. Література: 3; 8; 10; 11; 16; 24-26; 29; 37; 39; 40; 42; 45; 52; 58; 71 Література: 8,9,12,15,20,21,22,23,26,27,28  | 4 |
| 1.2 | СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ Класифікація соціальних груп. Функції організації, її ефективність. Психологія організації як малої групи: зарубіжний та вітчизняний підходи. Динаміка групи: групові процеси, стани, ефекти, рівні розвитку. Соціально- психологічний клімат групи: сутність, фактори формування в організації, показники. Психологічні характеристики позитивного і негативного психологічного клімату в реальній організації та заходи для його покращення. Конфлікти в організації: поняття, класифікація, соціально-психологічна характеристика та динаміка. Стратегії поведінки в конфліктній ситуації, Поняття «інновація», класифікація інновацій, їх причини, результати, наслідки, психологічний бар’єр та супровід процесу. Психологічне забезпечення успішного впровадження інновацій. Література: 3; 8; 10; 11; 13; 14; 16; 18; 24-27; 30; 33; 37-40; 44; 48; 49; 54; 60; 68; 71  | 4 |
| 1.3 | ПІДБІР, РОЗСТАНОВКА, ОЦІНЮВАННЯ, АТЕСТАЦІЯ ТА СТИМУЛЯЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ Соціально-психологічна робота з персоналом організації: складові, значення, труднощі. Оцінювання персоналу організації: функції, алгоритм комплексної процедури, соціально-психологічні рекомендації щодо проведення. Комплексна соціально-психологічна методика оцінювання інженерних кадрів, використання її результатів. Психологічні аспекти індивідуальної кар’єри. Психологічний зміст поняття «кар’єра»: типи, рівні, мотиви, сприятливі фактори, причини невдач, гендерний аспект. Основні стадії та етапи індивідуальної кар’єри. Методика оцінки кар’єрних орієнтацій Е.Шейна. Соціально-психологічні фактори формування ставлення до праці: потреби, мотиви, стимуляція трудової діяльності. Література: 14; 16; 18; 22; 24-26; 30; 41; 42; 44; 48; 52; 59; 68; 71 | 8 |

**4. ЗМІСТ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ**

**Практичне заняття №1**

**Тема:** Соціальна психологія організацій (2 год.)

**Мета:**

1) закріпити теоретичні знання з теми 2;

2) сформувати практичні навички роботи психолога в організації.

**План:**

1. Обговорення теоретичних аспектів теми «Соціальна психологія організацій».

2. Практичне засвоєння діагностичних методик.

**Хід роботи**

**1. Контрольні теоретичні питання:**

а) Які критерії можуть бути закладені в основу класифікації соціальних груп.

б) Яка структура і функції організації.

в) За якими показниками можна визначити ефективність організації.

г) Які основні підходи до розуміння сутності психологічного клімату.

**2. Проведення діагностичних методик:**

А. Студенти знайомляться із методикою «Пульсар» Г.Почебут. Обмінюються зошитами та проходять методику. Потім повертають зошити та проводять інтерпретацію матеріалу; формулюють висновки.

 Б. Студенти знайомляться із методикою «Психологічний клімат». Обмінюються зошитами та проходять методику. Потім повертають зошити та проводять інтерпретацію матеріалу; формулюють висновки.

Під час виконання завдань студенти використовують роздатні та електронні матеріали до практичного заняття (див. Психофізіологічна лабораторія).

**Основні поняття:** організація, особистість працівника, ставлення до праці, динаміка організації, соціально-психологічний клімат, конфлікт, керівник, дисципліна праці, мотивація праці, стимулювання праці, ефективність праці.

**Практичні вміння та навички студентів:** вміння адекватно обирати та застосовувати психодіагностичний інструментар у роботі організаційного психолога

**Література:**

1. Андреева Г. М. Социальная психология. М., 1988.

2. Бойко В. В., Ковалев А. Г, Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. М., 1983.

3. Донцов А. И. Психология коллектива. М., 1984.

4. Карамушка Л.М. Психологічні основи управління у системі середьої освіти. – К., 1997

5. Карамушка Л.М. Психологія управління. – К., 2003

6. Карамушка Л.М. Управління закладами освіти: психологічні аспекти. – К., 2003

7. Кравченко А. И. Социология труда в XX веке: историко-критический очерк. М., 1987.

8. Никифоров Г. С, Почебут Л. Г. Психология менеджмента: японский опыт / Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 6. Вып. 4 (№ 27). С. 70-77.

9. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная психология. – СПб., 2000

10.СвенцицкийА. Л. Психология управления организациями. СПб., 1999.

11.Технології роботи організаційних психологів: Навчальний посібник для студентів ВНЗ / За наук. Ред. Л.М. Карамушки. – К., 2005

12.Щёкин А.Г. Организация и психология управления персоналом. – К., 2002

**Практичне заняття №2**

**Тема:** Соціальна психологія організацій (2 год.)

**Мета:**

1) закріпити теоретичні знання з теми 2;

2) сформувати практичні навички роботи психолога в організації.

**План:**

1.Обговорення теоретичних аспектів теми «Соціальна психологія організацій».

2. Практичне засвоєння діагностичних методик.

**Хід роботи**

**1. Контрольні теоретичні питання:**

а) Як характеризується благоприємний психологічний клімат.

б) За допомогою яких засобів можна визначити та покращити психологічний клімат.

в) Які головні ознаки знаходяться в основі класифікації конфліктів.

г) Які негативні наслідки конфліктів Ви можете назвати.

**2. Проведення діагностичних методик:**

А. Студенти знайомляться із методикою «Психологічна готовність до ризику» Елерса. Обмінюються зошитами та проходять методику. Потім повертають зошити та проводять інтерпретацію матеріалу; формулюють висновки.

 Б. Студенти знайомляться із методикою «Прагнення до ризику та мотивація досягнення цілі і успіху». Обмінюються зошитами та проходять методику. Потім повертають зошити та проводять інтерпретацію матеріалу; формулюють висновки.

Під час виконання завдань студенти використовують роздатні та електронні матеріали до практичного заняття (див. Психофізіологічна лабораторія).

**Основні поняття:** організація, особистість працівника, ставлення до праці, динаміка організації, соціально-психологічний клімат, конфлікт, керівник, дисципліна праці, мотивація праці, стимулювання праці, ефективність праці.

**Практичні вміння та навички студентів:** вміння адекватно обирати та застосовувати психодіагностичний інструментар у роботі організаційного психолога

**Література:**

1. Андреева Г. М. Социальная психология. М., 1988.

2. Бойко В. В., Ковалев А. Г, Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. М., 1983.

3. Донцов А. И. Психология коллектива. М., 1984.

4. Карамушка Л.М. Психологічні основи управління у системі середьої освіти. – К., 1997

5. Карамушка Л.М. Психологія управління. – К., 2003

6. Карамушка Л.М. Управління закладами освіти: психологічні аспекти. – К., 2003

7. Кравченко А. И. Социология труда в XX веке: историко-критический очерк. М., 1987.

8. Никифоров Г. С, Почебут Л. Г. Психология менеджмента: японский опыт / Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 6. Вып. 4 (№ 27). С. 70-77.

9. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная психология. – СПб., 2000

10.СвенцицкийА. Л. Психология управления организациями. СПб., 1999.

11.Технології роботи організаційних психологів: Навчальний посібник для студентів ВНЗ / За наук. Ред. Л.М. Карамушки. – К., 2005

12.Щёкин А.Г. Организация и психология управления персоналом. – К., 2002

**Практичне заняття №3**

**Тема:** Соціальна психологія організацій (2 год.)

**Мета:**

1) закріпити теоретичні знання з теми 2;

2) сформувати практичні навички роботи психолога в організації.

**План:**

1.Обговорення теоретичних аспектів теми «Соціальна психологія організацій».

2. Практичне засвоєння діагностичних методик.

**Хід роботи**

**1. Контрольні теоретичні питання:**

а) Які основні характеристики посередницької діяльності в процесі владнання конфліктів.

б) Які основні етапи процесу іновації.

в) Які суб’єктивні фактори впливають на ефективність впровадження іновацій.

г) Що складає зміст так званого психологічного бар’єру щодо інновацій.

**2. Проведення діагностичних методик:**

А. Студенти знайомляться із методикою «Прагнення до самозахисту та мотивація уникнення невдачі». Обмінюються зошитами та проходять методику. Потім повертають зошити та проводять інтерпретацію матеріалу; формулюють висновки.

 Б. Студенти знайомляться із методикою «Тест вимірювання агресії». Обмінюються зошитами та проходять методику. Потім повертають зошити та проводять інтерпретацію матеріалу; формулюють висновки.

Під час виконання завдань студенти використовують роздатні та електронні матеріали до практичного заняття (див. Психофізіологічна лабораторія).

**Основні поняття:** організація, особистість працівника, ставлення до праці, динаміка організації, соціально-психологічний клімат, конфлікт, керівник, дисципліна праці, мотивація праці, стимулювання праці, ефективність праці.

**Практичні вміння та навички студентів:** вміння адекватно обирати та застосовувати психодіагностичний інструментар у роботі організаційного психолога

**Література:**

1. Андреева Г. М. Социальная психология. М., 1988.

2. Бойко В. В., Ковалев А. Г, Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. М., 1983.

3. Донцов А. И. Психология коллектива. М., 1984.

4. Карамушка Л.М. Психологічні основи управління у системі середьої освіти. – К., 1997

5. Карамушка Л.М. Психологія управління. – К., 2003

6. Карамушка Л.М. Управління закладами освіти: психологічні аспекти. – К., 2003

7. Кравченко А. И. Социология труда в XX веке: историко-критический очерк. М., 1987.

8. Никифоров Г. С, Почебут Л. Г. Психология менеджмента: японский опыт / Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 6. Вып. 4 (№ 27). С. 70-77.

9. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная психология. – СПб., 2000

10.СвенцицкийА. Л. Психология управления организациями. СПб., 1999.

11.Технології роботи організаційних психологів: Навчальний посібник для студентів ВНЗ / За наук. Ред. Л.М. Карамушки. – К., 2005

12.Щёкин А.Г. Организация и психология управления персоналом. – К., 2002

**Практичне заняття № 4 (2 год.)**

**Тема:** Підбір, розстановка, оцінювання, атестація та стимуляція персоналу організації

**Мета:**

**1)** закріпити теоретичні знання з теми 3;

**2)** сформувати практичні навички роботи психолога в організації.

**План:**

1. Обговорення теоретичних аспектів теми «Підбір, розстановка, оцінювання, атестація та стимуляція персоналу організації».

2. Практичне засвоєння діагностичних методик.

**Хід роботи**

**1. Контрольні теоретичні питання:**

а) Як виглядає алгоритм оцінювання персоналу.

б) Які методи використовуються для оцінювання персоналу.

**2. Проведення діагностичних методик:**

А. Студенти знайомляться із методикою «Умовивід». Обмінюються зошитами та проходять методику. Потім повертають зошити та проводять інтерпретацію матеріалу; формулюють висновки.

 Б. Студенти знайомляться із методикою «Словник». Обмінюються зошитами та проходять методику. Потім повертають зошити та проводять інтерпретацію матеріалу; формулюють висновки.

Під час виконання завдань студенти використовують роздатні та електронні матеріали до практичного заняття (див. Психофізіологічна лабораторія).

**Основні поняття:** підбір персоналу, профпридатність, розстановка персоналу, оцінювання професійних якостей, професіограма, атестація персоналу, профвідповідність, стимуляція персоналу

**Практичні вміння та навички студентів:** вміння адекватно обирати та застосовувати психодіагностичний інструментар у роботі організаційного психолога

**Література:**

1. Карамушка Л.М. Психологія управління. – К., 2003

2. Кричевский Р. Л. Если Вы руководитель. М., 1993.

3. Платонов Ю. П. Социальная психология трудовой деятельности. СПб.| 1992.

4. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная психология. – СПб., 2000

5. Практикум по психологии профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб., 2000.

6. СвенцицкийА. Л. Психология управления организациями. СПб., 1999

7. Технології роботи організаційних психологів: Навчальний посібник для студентів ВНЗ / За наук. Ред. Л.М. Карамушки. – К., 2005

8. Человек и его работа / Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина В. А. Ядова. М., 1967.

9. Щёкин А.Г. Организация и психология управления персоналом. – К., 2002

**Практичне заняття № 5 (2 год.)**

**Тема:** Підбір, розстановка, оцінювання, атестація та стимуляція персоналу організації

**Мета:**

**1)** закріпити теоретичні знання з теми 3;

**2)** сформувати практичні навички роботи психолога в організації.

**План:**

1.Обговорення теоретичних аспектів теми «Підбір, розстановка, оцінювання, атестація та стимуляція персоналу організації».

2. Практичне засвоєння діагностичних методик.

**Хід роботи**

**1. Контрольні теоретичні питання:**

в) Які основні вимоги до представлення атестаційних характеристик.

г). Який основний соціально-психологічний зміст поняття «кар’єра».

д) Назвіть стадії та етапи індивідуальної «кар’єри».

**2. Проведення діагностичних методик:**

Студенти знайомляться із методикою «Якорі кар’єри» Е.Шейна. Обмінюються зошитами та проходять методику. Потім повертають зошити та проводять інтерпретацію матеріалу; формулюють висновки.

Під час виконання завдань студенти використовують роздатні та електронні матеріали до практичного заняття (див. Психофізіологічна лабораторія).

**Основні поняття:** підбір персоналу, профпридатність, розстановка персоналу, оцінювання професійних якостей, професіограма, атестація персоналу, профвідповідність, стимуляція персоналу

**Практичні вміння та навички студентів:**вміння адекватно обирати та застосовувати психодіагностичний інструментар у роботі організаційного психолога

**Література:**

1. Карамушка Л.М. Психологія управління. – К., 2003

2. Кричевский Р. Л. Если Вы руководитель. М., 1993.

3. Платонов Ю. П. Социальная психология трудовой деятельности. СПб.| 1992.

4. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная психология. – СПб., 2000

5. Практикум по психологии профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб., 2000.

6. СвенцицкийА. Л. Психология управления организациями. СПб., 1999

7. Технології роботи організаційних психологів: Навчальний посібник для студентів ВНЗ / За наук. Ред. Л.М. Карамушки. – К., 2005

8. Человек и его работа / Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина В. А. Ядова. М., 1967.

9. Щёкин А.Г. Организация и психология управления персоналом. – К., 2002

**Практичне заняття № 6 (2 год.)**

**Тема:** Підбір, розстановка, оцінювання, атестація та стимуляція персоналу організації

**Мета:**

**1)** закріпити теоретичні знання з теми 3;

**2)** сформувати практичні навички роботи психолога в організації.

**План:**

1.Обговорення теоретичних аспектів теми «Підбір, розстановка, оцінювання, атестація та стимуляція персоналу організації».

2. Практичне засвоєння діагностичних методик.

**Хід роботи**

**1. Контрольні теоретичні питання:**

е) Що означає поняття «якорі кар’єри».

ж) Як виглядає ієрархія потреб людини.

**2. Проведення діагностичних методик:**

А. Студенти знайомляться із методикою визначення мотивації у роботі. Обмінюються зошитами та проходять методику. Потім повертають зошити та проводять інтерпретацію матеріалу; формулюють висновки.

 Б. Студенти знайомляться із методикою діагностики рівня самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера. Обмінюються зошитами та проходять методику. Потім повертають зошити та проводять інтерпретацію матеріалу; формулюють висновки.

Під час виконання завдань студенти використовують роздатні та електронні матеріали до практичного заняття (див. Психофізіологічна лабораторія).

**Основні поняття:** підбір персоналу, профпридатність, розстановка персоналу, оцінювання професійних якостей, професіограма, атестація персоналу, профвідповідність, стимуляція персоналу

**Практичні вміння та навички студентів:** вміння адекватно обирати та застосовувати психодіагностичний інструментар у роботі організаційного психолога

**Література:**

1. Карамушка Л.М. Психологія управління. – К., 2003

2. Кричевский Р. Л. Если Вы руководитель. М., 1993.

3. Платонов Ю. П. Социальная психология трудовой деятельности. СПб.| 1992.

4. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная психология. – СПб., 2000

5. Практикум по психологии профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб., 2000.

6. СвенцицкийА. Л. Психология управления организациями. СПб., 1999

7. Технології роботи організаційних психологів: Навчальний посібник для студентів ВНЗ / За наук. Ред. Л.М. Карамушки. – К., 2005

8. Человек и его работа / Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина В. А. Ядова. М., 1967.

9. Щёкин А.Г. Организация и психология управления персоналом. – К., 2002

**Практичне заняття № 7 (2 год.)**

**Тема:** Підбір, розстановка, оцінювання, атестація та стимуляція персоналу організації

**Мета:**

**1)** закріпити теоретичні знання з теми 3;

**2)** сформувати практичні навички роботи психолога в організації.

**План:**

1.Обговорення теоретичних аспектів теми «Підбір, розстановка, оцінювання, атестація та стимуляція персоналу організації».

2. Практичне засвоєння діагностичних методик.

**Хід роботи**

**1. Контрольні теоретичні питання:**

з) Які мотиви трудової діяльності Ви знаєте.

і). Які принципи стимулювання праці Ви можете назвати.

**2. Ознайомлення із методикою проведення тренінгу командоутворення. Проведення елементів соціально-психологічного тренінгу з утворення команди.**

А. Студенти отримують роздатні матеріали і знайомляться із методикою проведення тренінгу командоутворення.

Б. Студенти переглядають відеоролики із записами проведення тренінгу командоутворення, аналізують їх згідно із попередніми матеріалами (етапи, дії тренера, цілі вправ).

Відеоролики знаходяться на інтернет-ресурсах <http://www.youtube.com/watch?v=rkFc_Ze0VyI>, <http://www.youtube.com/watch?v=gnL6b09-gPk&feature=related>.

Стимульний матеріал представлений в психофізіологічній лабораторії.

**Основні поняття:** підбір персоналу, профпридатність, розстановка персоналу, оцінювання професійних якостей, професіограма, атестація персоналу, профвідповідність, стимуляція персоналу

**Практичні вміння та навички студентів:** вміння адекватно обирати та застосовувати техніки тренінгу командоутворення.

**Література:**

1. Карамушка Л.М. Психологія управління. – К., 2003

2. Кричевский Р. Л. Если Вы руководитель. М., 1993.

3. Платонов Ю. П. Социальная психология трудовой деятельности. СПб.| 1992.

4. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная психология. – СПб., 2000

5. Практикум по психологии профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб., 2000.

6. СвенцицкийА. Л. Психология управления организациями. СПб., 1999

7. Технології роботи організаційних психологів: Навчальний посібник для студентів ВНЗ / За наук. Ред. Л.М. Карамушки. – К., 2005

8. Человек и его работа / Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина В. А. Ядова. М., 1967.

9. Щёкин А.Г. Организация и психология управления персоналом. – К., 2002

**Практичне заняття № 8 (2 год.)**

**Тема:** Підбір, розстановка, оцінювання, атестація та стимуляція персоналу організації

**Мета:**

**1)** закріпити теоретичні знання з теми 3;

**2)** сформувати практичні навички роботи психолога в організації.

**План:**

1.Обговорення теоретичних аспектів теми «Підбір, розстановка, оцінювання, атестація та стимуляція персоналу організації».

2. Практичне засвоєння діагностичних методик.

**Хід роботи**

**1. Контрольні теоретичні питання:**

1. Які соціально-психологічні фактори формування ставлення до праці Ви знаєте?
2. Охарактеризуйте потреби, мотиви, стимуляцію трудової діяльності як фактори ставлення до праці.

**2. Проведення елементів соціально-психологічного тренінгу з утворення команди.**

Викладач проводить з студентами вправи з тренінгу командоутворення. Проводиться відеозапис групової роботи, який після завершення переглядається та аналізується.

Відеозаписи проведення та стимульний матеріал представлені в архіві психофізіологічної лабораторії.

**Основні поняття:** підбір персоналу, профпридатність, розстановка персоналу, оцінювання професійних якостей, професіограма, атестація персоналу, профвідповідність, стимуляція персоналу

**Практичні вміння та навички студентів:** вміння адекватно обирати та застосовувати техніки тренінгу командоутворення.

**Література:**

1. Карамушка Л.М. Психологія управління. – К., 2003

2. Кричевский Р. Л. Если Вы руководитель. М., 1993.

3. Платонов Ю. П. Социальная психология трудовой деятельности. СПб.| 1992.

4. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная психология. – СПб., 2000

5. Практикум по психологии профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб., 2000.

6. СвенцицкийА. Л. Психология управления организациями. СПб., 1999

7. Технології роботи організаційних психологів: Навчальний посібник для студентів ВНЗ / За наук. Ред. Л.М. Карамушки. – К., 2005

8. Человек и его работа / Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина В. А. Ядова. М., 1967.

9. Щёкин А.Г. Организация и психология управления персоналом. – К., 2002

**5. САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТІВ**

У процесі самостійної роботи студент опрацьовує лекційний матеріал і конспектує навчальну літературу і нормативні матеріали. Контроль виконання цієї роботи здійснюється під час усного експрес-опитування, виконання тематичних, модульних та комплексних контрольних робіт та тематичних тестів на практичних заняттях, а також під час заліку.

У разі пропуску лекційно-практичних занять незалежно від його причини студент, що допустив пропуск заняття виконує індивідуальну самостійну роботу згідно завдання, виданого відповідним викладачем.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Номер практичного заняття, що потребує обов’язкової самостійної роботи студента денної форми навчання** | **Форма контролю знань студента денної форми навчання** | **Зміст самостійної роботи** |
| **01** | **02** | **03** |
| 1 | Усне експрес-опитування, перевірка конспектів | СвенцицкийА. Л. Психология управления организациями. СПб., 1999. |
| 2 | Усне експрес-опитування, перевірка конспектів | Щёкин А.Г. Организация и психология управления персоналом. – К., 2002 |
| 3 | Усне експрес-опитування | Шкатулла В. И. Настольная книга менеджера по кадрам. М., 1998. |
| 4 | Усне експрес-опитування | Технології роботи організаційних психологів: Навчальний посібник для студентів ВНЗ / За наук. Ред. Л.М. Карамушки. – К., 2005 |
| 5 | Усне експрес-опитування | Психология менеджмента / Под ред. Никифорова Г. С. СПб., 1997 |
| 6 | Усне експрес-опитування | Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. Л., 1981 |

Перелік завдань та форми організації самостійної роботи студентів при вивченні теоретичного матеріалу дисципліни

Формами організації самостійної роботи студентів при вивченні теоретичного матеріалу дисципліни є.

* опрацювання теоретичних основ лекційного матеріалу;
* вивчення окремих тем або питань, що передбачені для самостійного опрацювання;
* підготовка до поточного контролю теоретичних знань;
* систематизація вивченого матеріалу перед іспитом.

**6. ІНДИВІДУАЛЬНО-КОНСУЛЬТАТИВНА РОБОТА**

**Форми організації індивідуально-консультаційної роботи викладача зі студентами**

 Індивідуально-консультативна робота з дисципліни протягом навчального семестру здійснюється у наступних формах:

* індивідуальні заняття з окремими студентами або їх групою;
* консультування студентів з проблем вивчення теоретичного матеріалу та прикладного застосування здобутих в рамках навчання навичок;
* проведення перевірки виконання індивідуальних завдань;
* участь у захисті індивідуальних завдань та рефератів;
* перевірка завдань поточного контролю знань студентів.

**7. МЕТОДИ НАВЧАННЯ**

Методи навчання: лекції, практичні заняття з виконанням індивідуальних творчих завдань, самостійна робота.

 У ході лекційних занять студенти знайомляться із базовими поняттями, підходами, аспектами розгляду психологічних аспектів організації вітчизняними та зарубіжними вченими.

 Під час проведення практичних занять відбувається перевірка засвоєння теоретичного матеріалу лекційного курсу посередництвом усного експрес-опитування, а також знайомство та опанування психодіагностичних методик вивчення професійно важливих, пов’язаних з сферою психології організацій, особистісних особливостей людини. За допомогою методу самоспостереження студенти проходять психологічу підготовку до заглиблення у процес самопізнання.

 Під час виконання самостійних завдань студенти конспектують праці зарубіжних та вітчизняних вчених з проблем психології організації, а також розв’язують задачі.

**8. МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ**

Головною передбаченою формою підсумкового контролю є іспит. Курс орієнтований на рейтингову систему оцінки (у балах). Максимальна кількість балів становить 100 балів (див.приклади-рекомендації щодо використання 100-бальної шкали оцінювання змістових модулів в системі ECTS), що розподілені у такий спосіб:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №№п(п |  Форми роботи | Загальна сума балів для допуску до іспиту | Кількість одиниць |
| min | max |
| 1. | Відвідування лекційних занять | 2 | 8 | за 1 лекцію 1 бал |
| 2. | Відвідування практичних занять | 2 | 8 | за 1 практичну 1 бал |
| 3. | Відповідь на теоретичні питання на практичних заняттях | 1 | 2 | «5» - 2 балів«4» - 1 бали«3» - 0.5 бали |
| 4. | Конспектування першоджерел | 2 | 15 | «5» - 10 балів«4» - 8 балів«3» - 5 балів«2» - 1 бал |
| 5. | Виконання модульної контрольної роботи | 1 | 3 | «5» - 3 бали«4» - 2 бали«3» - 1 бал«2» - 0 балів |
| 6. | Виконання та оформлення практичних завдань  | 8 | 16 | Всього 8 практичних занять |
| 7. | Участь у тренінгових заняттях | 4 | 8 | Всього 2 заняття |
|  | Підсумковий контроль (іспит) | 15 | 40 | По 15 балів за повну, вичерпну відповідь на питання №1 і 2 (теоретичні) білету та 10 балів на питання №3 (практичне)  |
|  | Разом  | 35 | 100 |  |

**Загальне підсумкове оцінювання рівня знань студентів**

Загальна підсумкова оцінка з дисципліни "Психологія організацій" складається з суми балів за результатами поточного контролю знань та за виконання завдань, що виносяться на іспит.

До екзаменаційної відомості заносяться сумарні результати в балах поточного контролю та іспиту.

Переведення даних 100-бальної шкали оцінювання в 4-х бальну здійснюється в такому порядку:

- оцінка “відмінно” – 85-100 балів;

- оцінка “добре” – 65-80 балів;

- оцінка “задовільно” – 50-60 балів;

- оцінка “незадовільно” – менше 50 балів.

## КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ СТУДЕНТІВ У КРЕДИТНО-МОДУЛЬНІЙ СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

| **Рейтин-говий показник** | **За націо-нальною****шкалою** | **За шкалою ECTS** | **Рівень компе-тентності** | **Критерії оцінювання** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **90-100** | **5**„відмінно” | **А**„відмінно”10% | Високий(творчий) | Студент виявляє особливі творчі здібності, вміє са-мостійно здобувати знання, без допомоги викладача знаходить джерела інформації, використовує набуті знання та вміння в нестандартних ситуаціях, пере-конливо аргументує відповіді, самостійно розвиває власні обдарування й нахили.  |
| **85-89** | **4**„добре” | **В**„дуже добре”25% | Достатній(конструк-тивно-варіативни) | Студент вільно володіє вивченим обсягом матеріалу, застосовує його на практиці, вільно розв’язує вправи та задачі в стандартних ситуаціях, самостійно випра-вляє допущені помилки, кількість яких незначна. |
| **75-84** | **С**„добре”30% | Студент вміє зіставляти, узагальнювати, системати-зувати інформацію під керівництвом викладача, в цілому самостійно застосовувати її на практиці, кон-тролювати власну діяльність, виправляти помилки, серед яких є суттєві, добирати аргументи на підтер-дження певних думок. |
| **70-74** | **3**„задовільно” | **D**„задо-вільно”25% | Середній(репродуктивний) | Студент відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання та розуміння основних положень, з допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, виправляти помилки, серед яких є значна кількість суттєвих. |
| **60-69** | **E**„достат-ньо”10% | Студент володіє матеріалом на рівні, вищому за початковий, значну частину його відтворює на продуктивному рівні. |
| **35-59** | **2**„незадовільно” | **FX**„незадо-вільно” з можли-вістю повтор-ного складан-ня  | Низький (рецептивно-продуктивний) | Студент володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу. |
| **1-34** | **2**„погано” | **F**„незадо-вільно” з обов’яз-ковим повторним курсом | Студент володіє матеріалом на рівні елементарного розпізнання та відтворення окремих фрагментів, елементів, об’єктів. |

**8.1. Питання гарантованого рівня знань**

1.Предмет та основні поняття організаційної психології.

2. Позиції, функції та задачі психолога в організації ( фірмі тощо).

3. Американська класична школа організаційної психології: теорія Ф.Тейлора.

4. Американська класична школа організаційної психології: теорія Г.Емерсона.

5. Американська соціально-психологічна школа організаційної психології: теорія Е.Мейо.

6. Американська класична школа організаційної психології: теорії Д.Мак-Грегора, Ф. Херцберга.

7. Американська прикладна організаційна психологія в сфері реклами та консалтингу: У.Скотт, Х. Мюнстенберг, Дж.Уотсон.

8. Японська школа організаційної психології як національне відтворення ідеї патерналізму: 5 основних принципів.

9. Класифікації соціальних груп: за кількістю членів, часом існування, структурною цілісністю.

10. Два змісти поняття «організація». Організація як соціальна група: роль, типи структур, функції.

11. Показники ефективності організації: об’єктивні, суб’єктивні.

12. Соціально-психологічні особливості організації як малої групи: зарубіжний та вітчизняний підходи.

13. Умови утворення малої групи: територія, контакт, час взаємодії, цілескладання,

 спільна діяльність, структура групи.

14.Динаміка групи: групові процеси та стани.

15. Динаміка групи: групові ефекти.

16. Динаміка групи: рівні розвитку групи.

17. Соціально-психологічний клімат групи: сутність, підходи до розуміння природи у вітчизняній психології, рівні при вивченні

18.Фактори формування соціально-психологічного клімату в організації: макросередовище, мікросередовище.

19.Показники соціально-психологічного клімату в організації.

20. Характеристики портретів позитивного та негативного соціально-психологічного клімату в реальній організації.

21.Заходи для покращення соціально-психологічного клімату в організації: організаційні, соціально-психологічні.

22. Психологічний зміст понять про інновацію, її причини, результат, наслідки, психологічний супровід в організації.

23.Класифікація інновацій в організації та їхні особливості.

24. Інновація як процес, основні етапи в організації.

25.Соціально-психологічні фактори забезпечення успішного впровадження інновацій в організації.

26. Психологічний бар’єр щодо впровадження інновацій в організації.

27.Соціально-психологічний зміст поняття «конфлікт». Класифікація конфліктів в організації.

28. Соціально-психологічна характеристика міжгрупових, внутрішньогрупових та міжособистісних конфліктів в організації.

29. Основні стадії конфлікта в організації. Стратегії поведінки в конфліктній ситуації.

30. Соціально-психологічна робота з персоналом організації: складові, значення, труднощі.

31.Оцінювання персоналу організації: функції, алгоритм комплексної процедури, приклад методики оцінювання інженерних кадрів.

32. Соціально- психологічні рекомендації щодо проведення та використання оцінювання персоналу в організаціях.

33. Соціально-психологічний зміст поняття «кар’єра»: типи (теорія Сьюпера), рівні, мотиви, сприятливі фактори, причини невдач, гендерний аспект.

34.Основні стадії та етапи розвитку індивідуальної кар’єри : Д.Осгуд, А.Н.Толстая.

35. Меодика оцінювання кар’єрних орієнтацій персоналу Е.Шейна.

36. Соціально-психологічні фактори формування ставлення людини до праці: об’єктивні та суб’єктивні.

37. Соціально-психологічна характеристика потреб людини в трудовій діяльності.

38. Соціально-психологічна характеристика людської мотивації трудової діяльності.

39. Соціально-психологічна характеристика стимулювання трудової діяльності персоналу організації: визначення, закономірності, принципи підвищення ефективності.

40. Соціально-психологічна характеристика групових ефектів: соціальна фасилітація, конформізм, наслідування, «ореол» тощо.

41. Характеристика методики «Пульсар» (Л.Г. Почебут) та виробничі ситуації її використання організаційним психологом.

42. Характеристика методики «Якорі кар’єри» (адаптація В.А. Чікер) та виробничі ситуації її використання організаційним психологом.

43. Характеристика методики діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач (Т. Елерс) та виробничі ситуації її використання організаційним психологом.

44. Характеристика та виробничі ситуації використання організаційним психологом методики діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач (Т. Елерс).

45. Характеристика та виробничі ситуації використання організаційним психологом методики діагностики ступеню готовності до ризику (А.М. Шуберт).

46. Характеристика та виробничі ситуації використання організаційним психологом методики “Рейтинг ціннісно – потребових орієнтацій персоналу”.

47. Характеристика та виробничі ситуації використання організаційним психологом методики "Мотивація досягнень" (А. Мехрабіан).

48. Характеристика та виробничі ситуації використання організаційним психологом методики «Визначення соціально-психологічного клімату в організації».

49. Характеристика та виробничі ситуації використання організаційним психологом опитувальника «Словник» (І.Г.Кокуріна).

50. Характеристика та виробничі ситуації використання організаційним психологом методики діагностики рівня самоконтролю у спілкуванні (М. Снайдер).

51. Характеристика етапів тренінгу командоутворення.

52. Характеристика стадій, які влючають етапи тренінгу командоутворення.

53. До організаційного психолога звернувся керівник із запитом аналізу соціально-психологічного клімату колективу. Запропонуйте психодіагностичний інструментар до даного випадку. Обгрунтуйте свій вибір.

54. До організаційного психолога звернувся керівник із запитом аналізу узгодженості особистих домагань працівників з їхнім реальним задоволенням. Запропонуйте психодіагностичний інструментарій до даного випадку. Обгрунтуйте свій вибір.

55. До організаційного психолога звернувся керівник із запитом аналізу мотаваційної сфери особистості працівників. Запропонуйте психодіагностичний інструментар до даного випадку. Обгрунтуйте свій вибір.

56.Характеристика правил комплектування групи тренінгу командоутворення.

57.Характеристика тренінгу командоутворення «Мотузковий курс».

58.Характеристика тренінгу командоутворення «Лісовий курс».

59. На замовлення керівника організації планується проведення тренінгу командоутворення. Розкрийте зміст організаційно-методичної підготовки до тренінгу.

60.Характеристика та виробничі ситуації використання методу проективного інтерв’ю у роботі психолога з персоналом.

**8.2. Модульна контрольна робота**

**Модульна контрольна робота №1**

з психології організацій

для студентів VІ курсу

факультет мистецтвознавства та психології

**Варіант 1**

1.Соціально-психологічний клімат – це:

а) стан колективної свідомості

б) емоційно-психологічний настрій групи людей

в) стиль взаємовідносин контактуючих людей

г) соціальна та психологічна сумісність, згуртованість членів групи

2. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбуваються відкриті дискусії та суперечки:

А)початковому;

Б)перехідному; в)продуктивному

3. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається перехід формального лідера до ролі експерта:

А)початковому;

Б)перехідному;

В)продуктивному

4. Методи вивчення соціально-психологічного клімату:

а) експеримент

б) спостереження

в) тест Кеттела

г) тест САН

д) аналіз документації

5.Інновація – це:

а) процес впровадження нового в різні сфери виробництва, промисловості, суспільної діяльності тощо

б) результат якісної зміни чого-небудь

в) зміна одного або декількох елементів соціотехнічної системи організації, спрямована на підвищення її ефективності, яка сприймається працівником як нове і значуще

6. Автором методики «Прагнення до ризику та мотивація досягнення цілі і успіху» є: а)Г.Почебут

Б)А.Ф.Фідпер

В)Т.Елерс

7. Яку кількість етапів проходить група на шляху формування команди:

А)5;

Б)2;

В)3;

Г)6

8.Рівні соціально-психологічного клімату:

а) об’єктивний

б) статичний

в) суб’єктивний

г) динамічний

9.Фактори макросередовища, які впливають на соціально-психологічний

клімат:

а) суспільно-політична ситуація в країні

б) технічні умови праці

в) економічна ситуація в країні

г) санітарно-гігієнічні умови праці

д) система побутового та медичного обслуговування

10. На якому з етапів тренінгу командоутворення використовуються формальні методи прийняття рішень:

А)початковому;

Б)перехідному; в)продуктивному

11. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається поверхневе спілкування: а)початковому;

Б)перехідному;

В)продуктивному

12.Характеристики благоприємного соціально-психологічного клімату:

а) члени групи інертні, пасивні

б) в організації панує життєрадісний настрій

в) новачки відчувають себе зайвими

г) критика висловлюється з позитивними побажаннями

д) цінуються такі риси особистості, як принциповість, правдивість,

 працелюбство тощо

13.Психологічні заходи для оздоровлення соціально-психологічного клімату:

а) прийняття колективного рішення про необхідність усунення негативних

 факторів

б) визначення рівня розвитку групи

в) психокорекція групових процесів та станів

г) контроль за реалізацією колективного рішення про необхідність усунення негативних факторів

д) визначення причин конфліктів в групі з метою вирішення

14. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається виділення неформальних лідерів:

А)початковому;

Б)перехідному;

В)продуктивному

15.Фактори мікросередовища, які впливають на соціально-психологічний

клімат:

а) офіційні ролі і статуси членів групи

б) рівень життя населення

в) неформальна структура групи

г) психологічна сумісність членів групи

д) наявність або відсутність міжетнічних конфліктів у суспільстві

16. Автором методики «Пульсар» є:

а)Л.Г.Почебут

б)А.Ф.Фідпер

в)К.Томас

 г)К.Левін

17. Методика «Пульсар» спрямована на:

а)оцінку рівня розвитку групи;

б)визначення соціометричної структури групи;

 в)визначення стилів управління групою;

г)оцінки потребнісно-мотиваційних орієнтацій персоналу

18. Психологія організацій є розділом:

а) загальної психології;

б) соціальної психології;

в) психології праці;

г) психології менеджменту

19. Предмет психології організацій:

а) трудова діяльність людей;

б) процес спілкування людей;

в) структура і функціонування організацій;

г) вплив спілкування на професійну діяльність людей

20. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбуваються відкриті прояви стратегій поведінки:

А)початковому;

Б)перехідному;

В)продуктивному

21. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається співвіднесення особистих цілей з цілями інших членів групи:

А)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

22. Головні проблеми організацій, для вирішення яких необхідно оцінювання

персоналу:

а) підбір і розстановка кадрів

б) підготовка керівників та підвищення їхньої компетенції

в) вдосконалення керування колективом

г) скорочення кадрів

д) покращення санітарно-гігієнічних умов праці

23. Головний принцип, який використовується при оцінюванні ділових, професійних та особистісних якостей працівників:

а) об’єктивність

б) комплексність

в) взаємозв’язок між характеристиками особистості людини та її діяльністю

24. Тест визначення психологічного клімату в організації дозволяє діагностувати:

А)7 провідних характеристик розвитку колективу;

б)характер взаємостосунків у групі;

в)соціометричний статус членів групи

25. Методика «Рейтинг ціннісно-потребнісних орієнтацій персоналу» дозволяє отримати дані про:

А) рівень відповідності цінностей та ступеню задоволеності потреб;

б) рівень психічної напруженості, зумовлений невідповідністю особистих домагань їх реальному задоволенню;

в)карєрні орієнтації персоналу» ієрархію мотивів

26. Автором методики визначення карєрних орієнтацій персоналу є:

а)Л.Г.Почебут

б)А.Ф.Фідпер

в)К.Томас

г)Е.Шейн

27. Типи структури організації:

а) соціально-демографічна

б) економічна

в) професійна

г) функціональна

д) формальна і неформальна

28. Головні функції організації:

 а) соціально-виробнича

 б) управлінська

 в) психолого-педагогічна

 г) соціально-побутова

 д) обслуговуюча

29. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається прийняття у групі кожного члена:

А)початковому;

Б)перехідному;

В)продуктивному

30. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається яскраве вираження емоцій:

а)початковому;

Б)перехідному;

В)продуктивному

31. Інновації можуть бути:

а) загальними

б) радикальними

в) модифікуючими

г) продуктними

д) технологічними

е) соціальними

32. Головні етапи процесу нововведення:

а) ініціація

б) розробка

в) підготовка об’єкта до нововведень

г) впровадження нововведення

33. Автором методики «Психологічна готовність до ризику» є:

А)А.Ф.Фідпер

Б)К.Томас

В)Е.Шейн

Г)Е.Шуберт

34. Автором методики «Прагнення до самозахисту та мотивація уникнення невдачі» є: а)Г.Почебут

Б)А.Ф.Фідпер

В)Т.Елерс

35.Динаміка групи – це :

а) групові процеси

б) групові стани

в) групові ефекти

г) рівні розвитку групи

36. Зарубіжна організаційна психологія має три головні концептуальні підходи:

а) англійська класична школа

б) японська школа

в) німецька школа

г) американська класична школа

д) американська соціально-психологічна школа

37. Організація – це:

а) процес керування соціальною системою

б) різновид соціальної системи

в) соціальна група з диференціацією ролей в спільній трудовій діяльності

38.На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається недооцінка досвіду та знань членів групи:

а)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

39. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається гнучкий розподіл ролей в залежності від цілей:

а)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

40. Першу в світі консалтингову компанію щодо роботи з персоналом в 1919 році організував в США:

 а) О.Ліпман

 б) Д. Скотт

 в) Г.Мюнстерберг

41. Дослідження щодо оцінювання персоналу в радянській психології

 розпочалися:

а) в кінці 30-х років

б) в кінці 40-х років

в) в кінці 50-х років
г) в кінці 60-х років

д) в кінці 70-х років

42. Визначити рівень відповідності цінностей та ступеню задоволеності потреб можна за допомогою методики:

А)«Пульсар»;

Б)методики визначення психологічного клімату в організації;

В)методики «Рейтинг ціннісно-потребових орієнтацій персоналу»

43. Визначити рівень психічної напруженості, зумовлений невідповідністю особистих домагань їх реальному задоволенню можна за допомогою методики:

А)«Пульсар»;

Б)методики визначення психологічного клімату в організації;

в)методики «Рейтинг ціннісно-потребових орієнтацій персоналу»

44. Головні об’єктивні критерії ефективності організації:

а) прибуток

б) результативність

в) продуктивність

г) рентабельність

д) екологічність

45. Головні суб’єктивні критерії ефективності організації:

а) трудова, суспільна активність персоналу

б) задоволеність працею персоналу

в) самооцінка персоналу

г) стабільність організації

д) спрацьованість організації

46. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається неформальне рішення проблем:

А)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

47. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається формування нових правил та форм спілкування:

А)початковому;

Б)перехідному;

В)продуктивному

48. Психологічний бар’єр щодо нововведення – це:

а) несприйняття нововведення

б) супротив змінам, носієм, якого є людина

в) це психічний стан, який заважає перебігу процесів адаптації людини до нововведення

49. Особистісні причини виникнення психологічного бар’єру до нововведення:

а) побоювання можливого безробіття

б) небажання витрачати сили на перенавчання

в) побоювання зниження соціального статусу та зарплатні

г) побоювання зростання інтенсивності праці

д) страх щодо можливих негативних наслідків нововведення

50. За допомогою якої методики можна визначити розподіл основних ролей у команді:

а)методика дослідження переваг у командній роботі;

Б)визначення психологічного клімату в організації;

в)«Рейтинг ціннісно-потребових орієнтацій персоналу»

**Варіант 2**

1. Автором методики визначення карєрних орієнтацій персоналу є:

а)Л.Г.Почебут

б)А.Ф.Фідпер

в)К.Томас

г)Е.Шейн

2. Типи структури організації:

а) соціально-демографічна

б) економічна

в) професійна

г) функціональна

д) формальна і неформальна

3. Головні функції організації:

 а) соціально-виробнича

 б) управлінська

 в) психолого-педагогічна

 г) соціально-побутова

 д) обслуговуюча

4. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається прийняття у групі кожного члена:

аА)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

5. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається яскраве вираження емоцій: а)початковому;

Б)перехідному;

В)продуктивному

6. Інновації можуть бути:

а) загальними

б) радикальними

в) модифікуючими

г) продуктними

д) технологічними

е) соціальними

7. Головні етапи процесу нововведення:

а) ініціація

б) розробка

в) підготовка об’єкта до нововведень

г) впровадження нововведення

8. Автором методики «Психологічна готовність до ризику» є:

а)А.Ф.Фідпер

б)К.Томас

в)Е.Шейн

г)Е.Шуберт

9. Автором методики «Прагнення до самозахисту та мотивація уникнення невдачі» є: а)Г.Почебут

бБ)А.Ф.Фідпер

вВ)Т.Елерс

10.Динаміка групи – це :

а) групові процеси

б) групові стани

в) групові ефекти

г) рівні розвитку групи

11. Зарубіжна організаційна психологія має три головні концептуальні підходи:

а) англійська класична школа

б) японська школа

в) німецька школа

г) американська класична школа

д) американська соціально-психологічна школа

12. Організація – це:

а) процес керування соціальною системою

б) різновид соціальної системи

в) соціальна група з диференціацією ролей в спільній трудовій діяльності

13.На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається недооцінка досвіду та знань членів групи:

а)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

14. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається гнучкий розподіл ролей в залежності від цілей:

а)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

15. Першу в світі консалтингову компанію щодо роботи з персоналом в 1919 році організував в США:

 а) О.Ліпман

 б) Д. Скотт

 в) Г.Мюнстерберг

16. Дослідження щодо оцінювання персоналу в радянській психології

 розпочалися:

а) в кінці 30-х років

б) в кінці 40-х років

в) в кінці 50-х років
г) в кінці 60-х років

д) в кінці 70-х років

17. Визначити рівень відповідності цінностей та ступеню задоволеності потреб можна за допомогою методики:

а)«Пульсар»;

б)методики визначення психологічного клімату в організації;

в)методики «Рейтинг ціннісно-потребових орієнтацій персоналу»

18. Визначити рівень психічної напруженості, зумовлений невідповідністю особистих домагань їх реальному задоволенню можна за допомогою методики:

а)«Пульсар»;

б)методики визначення психологічного клімату в організації;

в)методики «Рейтинг ціннісно-потребових орієнтацій персоналу»

19. Головні об’єктивні критерії ефективності організації:

а) прибуток

б) результативність

в) продуктивність

г) рентабельність

д) екологічність

20. Головні суб’єктивні критерії ефективності організації:

а) трудова, суспільна активність персоналу

б) задоволеність працею персоналу

в) самооцінка персоналу

г) стабільність організації

д) спрацьованість організації

21. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається неформальне рішення проблем:

а)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

22. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається формування нових правил та форм спілкування:

а)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

23. Психологічний бар’єр щодо нововведення – це:

а) несприйняття нововведення

б) супротив змінам, носієм, якого є людина

в) це психічний стан, який заважає перебігу процесів адаптації людини до нововведення

24. Особистісні причини виникнення психологічного бар’єру до нововведення:

а) побоювання можливого безробіття

б) небажання витрачати сили на перенавчання

в) побоювання зниження соціального статусу та зарплатні

г) побоювання зростання інтенсивності праці

д) страх щодо можливих негативних наслідків нововведення

25. За допомогою якої методики можна визначити розподіл основних ролей у команді: а)методика дослідження переваг у командній роботі;

б)визначення психологічного клімату в організації;

в)«Рейтинг ціннісно-потребових орієнтацій персоналу»

26.Соціально-психологічний клімат – це:

а) стан колективної свідомості

б) емоційно-психологічний настрій групи людей

в) стиль взаємовідносин контактуючих людей

г) соціальна та психологічна сумісність, згуртованість членів групи

27. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбуваються відкриті дискусії та суперечки:

А)початковому;

Б)перехідному; в)продуктивному

28. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається перехід формального лідера до ролі експерта:

а)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

29. Методи вивчення соціально-психологічного клімату:

а) експеримент

б) спостереження

в) тест Кеттела

г) тест САН

д) аналіз документації

30.Інновація – це:

а) процес впровадження нового в різні сфери виробництва, промисловості, суспільної діяльності тощо

б) результат якісної зміни чого-небудь

в) зміна одного або декількох елементів соціотехнічної системи організації, спрямована на підвищення її ефективності, яка сприймається працівником як нове і значуще

31. Автором методики «Прагнення до ризику та мотивація досягнення цілі і успіху» є: а)Г.Почебут

б)А.Ф.Фідпер

в)Т.Елерс

32. Яку кількість етапів проходить група на шляху формування команди:

а)5;

б)2;

в)3;

г)6

33.Рівні соціально-психологічного клімату:

а) об’єктивний

б) статичний

в) суб’єктивний

г) динамічний

34.Фактори макросередовища, які впливають на соціально-психологічний

клімат:

а) суспільно-політична ситуація в країні

б) технічні умови праці

в) економічна ситуація в країні

г) санітарно-гігієнічні умови праці

д) система побутового та медичного обслуговування

35. На якому з етапів тренінгу командоутворення використовуються формальні методи прийняття рішень:

а)початковому;

б)перехідному; в)продуктивному

36. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається поверхневе спілкування: а)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

37.Характеристики благоприємного соціально-психологічного клімату:

а) члени групи інертні, пасивні

б) в організації панує життєрадісний настрій

в) новачки відчувають себе зайвими

г) критика висловлюється з позитивними побажаннями

д) цінуються такі риси особистості, як принциповість, правдивість,

 працелюбство тощо

38.Психологічні заходи для оздоровлення соціально-психологічного клімату:

а) прийняття колективного рішення про необхідність усунення негативних

 факторів

б) визначення рівня розвитку групи

в) психокорекція групових процесів та станів

г) контроль за реалізацією колективного рішення про необхідність усунення негативних факторів

д) визначення причин конфліктів в групі з метою вирішення

39. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається виділення неформальних лідерів:

А)початковому;

Б)перехідному;

В)продуктивному

40.Фактори мікросередовища, які впливають на соціально-психологічний

клімат:

а) офіційні ролі і статуси членів групи

б) рівень життя населення

в) неформальна структура групи

г) психологічна сумісність членів групи

д) наявність або відсутність міжетнічних конфліктів у суспільстві

41. Автором методики «Пульсар» є:

а)Л.Г.Почебут

б)А.Ф.Фідпер

в)К.Томас

 г)К.Левін

42. Методика «Пульсар» спрямована на:

а)оцінку рівня розвитку групи;

б)визначення соціометричної структури групи;

 в)визначення стилів управління групою;

г)оцінки потребнісно-мотиваційних орієнтацій персоналу

43. Психологія організацій є розділом:

а) загальної психології;

б) соціальної психології;

в) психології праці;

г) психології менеджменту

44. Предмет психології організацій:

а) трудова діяльність людей;

б) процес спілкування людей;

в) структура і функціонування організацій;

г) вплив спілкування на професійну діяльність людей

45. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбуваються відкриті прояви стратегій поведінки:

а)початковому;

в)перехідному;

в)продуктивному

46. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається співвіднесення особистих цілей з цілями інших членів групи:

а)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

47. Головні проблеми організацій, для вирішення яких необхідно оцінювання

персоналу:

а) підбір і розстановка кадрів

б) підготовка керівників та підвищення їхньої компетенції

в) вдосконалення керування колективом

г) скорочення кадрів

д) покращення санітарно-гігієнічних умов праці

48. Головний принцип, який використовується при оцінюванні ділових, професійних та особистісних якостей працівників:

а) об’єктивність

б) комплексність

в) взаємозв’язок між характеристиками особистості людини та її діяльністю

49. Тест визначення психологічного клімату в організації дозволяє діагностувати:

а)7 провідних характеристик розвитку колективу;

б)характер взаємостосунків у групі;

в)соціометричний статус членів групи

50. Методика «Рейтинг ціннісно-потребнісних орієнтацій персоналу» дозволяє отримати дані про:

а) рівень відповідності цінностей та ступеню задоволеності потреб;

б) рівень психічної напруженості, зумовлений невідповідністю особистих домагань їх реальному задоволенню;

в)карєрні орієнтації персоналу» ієрархію мотивів

**Варіант 3**

1. Автором методики «Пульсар» є:

а)Л.Г.Почебут

б)А.Ф.Фідпер

в)К.Томас

 г)К.Левін

2. Методика «Пульсар» спрямована на:

а)оцінку рівня розвитку групи;

б)визначення соціометричної структури групи;

 в)визначення стилів управління групою;

г)оцінки потребнісно-мотиваційних орієнтацій персоналу

3. Психологія організацій є розділом:

а) загальної психології;

б) соціальної психології;

в) психології праці;

г) психології менеджменту

4. Предмет психології організацій:

а) трудова діяльність людей;

б) процес спілкування людей;

в) структура і функціонування організацій;

г) вплив спілкування на професійну діяльність людей

5. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбуваються відкриті прояви стратегій поведінки:

А)початковому;

Б)перехідному;

В)продуктивному

6. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається співвіднесення особистих цілей з цілями інших членів групи:

А)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

7. Головні проблеми організацій, для вирішення яких необхідно оцінювання

персоналу:

а) підбір і розстановка кадрів

б) підготовка керівників та підвищення їхньої компетенції

в) вдосконалення керування колективом

г) скорочення кадрів

д) покращення санітарно-гігієнічних умов праці

8. Головний принцип, який використовується при оцінюванні ділових, професійних та особистісних якостей працівників:

а) об’єктивність

б) комплексність

в) взаємозв’язок між характеристиками особистості людини та її діяльністю

9. Тест визначення психологічного клімату в організації дозволяє діагностувати:

А)7 провідних характеристик розвитку колективу;

б)характер взаємостосунків у групі;

в)соціометричний статус членів групи

10. Методика «Рейтинг ціннісно-потребнісних орієнтацій персоналу» дозволяє отримати дані про:

а) рівень відповідності цінностей та ступеню задоволеності потреб;

б) рівень психічної напруженості, зумовлений невідповідністю особистих домагань їх реальному задоволенню;

в)карєрні орієнтації персоналу» ієрархію мотивів

11. Автором методики визначення карєрних орієнтацій персоналу є:

а)Л.Г.Почебут

б)А.Ф.Фідпер

в)К.Томас

г)Е.Шейн

12. Типи структури організації:

а) соціально-демографічна

б) економічна

в) професійна

г) функціональна

д) формальна і неформальна

13. Головні функції організації:

 а) соціально-виробнича

 б) управлінська

 в) психолого-педагогічна

 г) соціально-побутова

 д) обслуговуюча

14. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається прийняття у групі кожного члена:

а)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

15. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається яскраве вираження емоцій: а)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

16. Інновації можуть бути:

а) загальними

б) радикальними

в) модифікуючими

г) продуктними

д) технологічними

е) соціальними

17. Головні етапи процесу нововведення:

а) ініціація

б) розробка

в) підготовка об’єкта до нововведень

г) впровадження нововведення

18. Автором методики «Психологічна готовність до ризику» є:

а)А.Ф.Фідпер

б)К.Томас

в)Е.Шейн

г)Е.Шуберт

19. Автором методики «Прагнення до самозахисту та мотивація уникнення невдачі» є: а)Г.Почебут

б)А.Ф.Фідпер

в)Т.Елерс

20.Динаміка групи – це :

а) групові процеси

б) групові стани

в) групові ефекти

г) рівні розвитку групи

21. Автором методики «Прагнення до ризику та мотивація досягнення цілі і успіху» є: а)Г.Почебут

б)А.Ф.Фідпер

в)Т.Елерс

22. Яку кількість етапів проходить група на шляху формування команди:

а)5;

б)2;

в)3;

г)6

23.Рівні соціально-психологічного клімату:

а) об’єктивний

б) статичний

в) суб’єктивний

г) динамічний

24.Фактори макросередовища, які впливають на соціально-психологічний

клімат:

а) суспільно-політична ситуація в країні

б) технічні умови праці

в) економічна ситуація в країні

г) санітарно-гігієнічні умови праці

д) система побутового та медичного обслуговування

25. На якому з етапів тренінгу командоутворення використовуються формальні методи прийняття рішень:

А)початковому;

Б)перехідному; в)продуктивному

26. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається поверхневе спілкування: а)початковому;

Б)перехідному;

В)продуктивному

27.Характеристики благоприємного соціально-психологічного клімату:

а) члени групи інертні, пасивні

б) в організації панує життєрадісний настрій

в) новачки відчувають себе зайвими

г) критика висловлюється з позитивними побажаннями

д) цінуються такі риси особистості, як принциповість, правдивість,

 працелюбство тощо

28.Психологічні заходи для оздоровлення соціально-психологічного клімату:

а) прийняття колективного рішення про необхідність усунення негативних

 факторів

б) визначення рівня розвитку групи

в) психокорекція групових процесів та станів

г) контроль за реалізацією колективного рішення про необхідність усунення негативних факторів

д) визначення причин конфліктів в групі з метою вирішення

29. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається виділення неформальних лідерів:

а)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

30.Фактори мікросередовища, які впливають на соціально-психологічний

клімат:

а) офіційні ролі і статуси членів групи

б) рівень життя населення

в) неформальна структура групи

г) психологічна сумісність членів групи

д) наявність або відсутність міжетнічних конфліктів у суспільстві

31. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається неформальне рішення проблем:

А)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

32. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається формування нових правил та форм спілкування:

а)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

33. Психологічний бар’єр щодо нововведення – це:

а) несприйняття нововведення

б) супротив змінам, носієм, якого є людина

в) це психічний стан, який заважає перебігу процесів адаптації людини до нововведення

34. Особистісні причини виникнення психологічного бар’єру до нововведення:

а) побоювання можливого безробіття

б) небажання витрачати сили на перенавчання

в) побоювання зниження соціального статусу та зарплатні

г) побоювання зростання інтенсивності праці

д) страх щодо можливих негативних наслідків нововведення

35. За допомогою якої методики можна визначити розподіл основних ролей у команді: а)методика дослідження переваг у командній роботі;

б)визначення психологічного клімату в організації;

в)«Рейтинг ціннісно-потребових орієнтацій персоналу»

36.Соціально-психологічний клімат – це:

а) стан колективної свідомості

б) емоційно-психологічний настрій групи людей

в) стиль взаємовідносин контактуючих людей

г) соціальна та психологічна сумісність, згуртованість членів групи

37. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбуваються відкриті дискусії та суперечки:

а)початковому;

б)перехідному; в)продуктивному

38. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається перехід формального лідера до ролі експерта:

а)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

39. Методи вивчення соціально-психологічного клімату:

а) експеримент

б) спостереження

в) тест Кеттела

г) тест САН

д) аналіз документації

40.Інновація – це:

а) процес впровадження нового в різні сфери виробництва, промисловості, суспільної діяльності тощо

б) результат якісної зміни чого-небудь

в) зміна одного або декількох елементів соціотехнічної системи організації, спрямована на підвищення її ефективності, яка сприймається працівником як нове і значуще

41. Зарубіжна організаційна психологія має три головні концептуальні підходи:

а) англійська класична школа

б) японська школа

в) німецька школа

г) американська класична школа

д) американська соціально-психологічна школа

42. Організація – це:

а) процес керування соціальною системою

б) різновид соціальної системи

в) соціальна група з диференціацією ролей в спільній трудовій діяльності

43.На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається недооцінка досвіду та знань членів групи:

а)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

44. На якому з етапів тренінгу командоутворення відбувається гнучкий розподіл ролей в залежності від цілей:

а)початковому;

б)перехідному;

в)продуктивному

45. Першу в світі консалтингову компанію щодо роботи з персоналом в 1919 році організував в США:

 а) О.Ліпман

 б) Д. Скотт

 в) Г.Мюнстерберг

46. Дослідження щодо оцінювання персоналу в радянській психології

 розпочалися:

а) в кінці 30-х років

б) в кінці 40-х років

в) в кінці 50-х років
г) в кінці 60-х років

д) в кінці 70-х років

47. Визначити рівень відповідності цінностей та ступеню задоволеності потреб можна за допомогою методики:

А)«Пульсар»;

Б)методики визначення психологічного клімату в організації;

В)методики «Рейтинг ціннісно-потребових орієнтацій персоналу»

48. Визначити рівень психічної напруженості, зумовлений невідповідністю особистих домагань їх реальному задоволенню можна за допомогою методики:

А)«Пульсар»;

Б)методики визначення психологічного клімату в організації;

в)методики «Рейтинг ціннісно-потребових орієнтацій персоналу»

49. Головні об’єктивні критерії ефективності організації:

а) прибуток

б) результативність

в) продуктивність

г) рентабельність

д) екологічність

50. Головні суб’єктивні критерії ефективності організації:

а) трудова, суспільна активність персоналу

б) задоволеність працею персоналу

в) самооцінка персоналу

г) стабільність організації

д) спрацьованість організації

**Ключі до модульної контрольної роботи**

**Варіант 1.**

1. б,в,г 2. б 3. в 4. а,б 5. а,в 6. в 7. а 8. в,г 9. б,г,д 10. а 11. а 12. б, г, д 13. а,б,в,г,д 14. б 15. а,в,г 16. а 17. а 18. в 19. в,г 20. б 21. б 22. а,б,в,г 23. а,б,в 24. а 25. а 26. г 27. а,б,в,г,д 28. а,в,г,д 29. б 30. а 31. а,б,г,д 32. а,б,в,г 33. г 34. в 35. а,.г 36. б,в,г 37. а,б,в 38. б 39. в 40. в 41. в 42. в 43. в 44. б,в,г,д 45. а,б,г,д 46. в 47. в 48. б,в 49. а,б,в,г,д 50. а

**Варіант 2.**

1. г 2. а,б,в,г,д 3. а,б,г 4. в 5. б 6. а,б,в,г,д,е 7. а,б,в,г 8. г 9. в 10 а,г 11. б,в,г 12. а,б,в 13. а 14. б 15. в 16. в 17. в 18. в 19. б,в,г,д 20. а,б,в,г,д 21. в 22. в 23. б,в 24. а ,б,в,г,д 25. а 26. а,б,в,г 27. б 28. б 29. а,б 30. а,в 31. в 32. а 33. в,г 34. а,в,д 35. а 36. а 37. б,г,д 38. а,б,в,г,д 39. б 40. а,в,г 41.а 42. а 43. в 44. а,в 45. в 46. в 47. а,б,в,г 48. а,б,в 49. а 50. а,б

**Варіант 3.**

1. а 2. а 3. в 4. а,в,г 5. в 6. в 7. а,б,в,г 8. а,б,в 9. а 10. а,б 11. г 12. а,б,в,г,д 13.а,б,г 14. в 15. б 16. а,б,в,г,д,е 17. а,б,в,г 18. г 19. в 20. а, г 21. в22. а 23. в,г 24. а,в,д 25. а 26. а 27. б,г,д 28. а,б,в,г,д 29. б 30. а,в,г 31. б 32. б 33. б,в 34. а,б,в,г,д 35. а 36. б,в,г 37. б 38. б 39. а,б 40. а,в 41. б,в,г 42. а,б,в 43. а 44. б 45. в 46. в 47. в 48. в 49. б,в,г,д 50. а,б,в,г,д

**9. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

1. Агеев В. С. Межгрупповое взаимодействие: Социально-психологичз кие проблемы. М., 1990.

2. Alstone Y. P. The American samurai. Blending American and Japanese Managerial Practices. Walter de Gruyter. Berlin. New York, 1986.

3. Андреева Г. М. Социальная психология. М., 1988.

4. Аронсон Э. Общественное животное. Введение в социальную психол гиюМ., 1998.

5. Atkinson J. W. Motivational Determinants of Taking Behavior. New Yor 1957.

6. Bales В. Small Group. New York, 1962.

7. Богданов В. А. Системологическое моделирование личности в социальной психологии. Л., 1987.

8. Бойко В. В., Ковалев А. Г, Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. М., 1983.

9. Бородин Ф. М, Коряк Н. М. Внимание: Конфликт. Новосибирск, 1984.

10. Донцов А. И. Психология коллектива. М., 1984.

11. Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю. М. Жу­кова, Л. А. Петровской, О. В. Соловьевой. М, 1996.

12. Величко А., Подмарков В. Социолог на предприятии. М., 1976.

13. Гришина Н. В. Давайте договоримся. СПб., 1993.

14. Гришина Н. В. Я и другие. Общение в производственном коллективе. Л., 1990.

15. Елъмеев В. Я. Отношение к труду и некоторые вопросы его конкре социологического исследования // Человек и общество / Под ред. Б. Г Ан ньева. Л., 1967.

16. Ершов А. А. Личность и коллектив (межличностные конфликты в кол­лективе, их разрешение). Л., 1976.

17. Завьялова Е. К, Посохова С. Т. Психология предпринимательства. СПб., 1994.

18. Замфир К. Удовлетворенность трудом / Пер. с румынск. М., 1983.

19. Зейгарник Б. В. Теория личности К. Левина. М., 1981.

20. Зигерт В., ЛангЛ. Руководить без конфликтов / Пер. с нем. М., 1990.

21. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние. СПб, 2000.

22. Ильин Е. Мотивы человека. Теория и методы изучения. Киев, 1998..

23. Ильина Н. А. Отношение к нововведениям в производственном коллек­тиве: Автореф. канд. дис. Л., 1985.

24. Карамушка Л.М. Психологічні основи управління у системі середьої освіти. – К., 1997

25. Карамушка Л.М. Психологія управління. – К., 2003

26. Карамушка Л.М. Управління закладами освіти: психологічні аспекти. – К., 2003

27. Квинн В. Я. Прикладная психология / Пер. с англ. СПб., 2000.

28. Комплексная социально-психологическая методика оценки личности ин­женеров: Учебное пособие / Под ред. Э. С. Чугуновой. Л., 1991.

29. Кравченко А. И. Социология труда в XX веке: историко-критический очерк. М., 1987.

30. Кричевский Р. Л. Если Вы руководитель. М., 1993.

31. Левин К Разрешение социальных конфликтов. СПб, 2000.

32. Левин К. Теория поля в социальных науках. Спб, 2000

33. МайерсД. Социальная психология. СПб., 1997.

34. Maslow A. Motivation and personality. New York, 1970.

35. Мескон М. X, Альберт М, Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. М.,-1992.

36. McGregor D. Leadership and motivation. New York, 1964.

 37. Никифоров Г. С, Почебут Л. Г. Психология менеджмента: японский опыт / Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 6. Вып. 4 (№ 27). С. 70-77.

 38. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. Л., 1981.

 39. Петровский А. В., Шпалинский В. В. Социальная психология коллекти ва. М., 1978.

40. Платонов Ю. П. Социальная психология трудовой деятельности. СПб.| 1992.

 41. Подмарков В. Г. Введение в промышленную социологию. М, 1973.

 42. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная психология. – СПб., 2000

43. Промышленная социальная психология / Под ред. Е. С. Кузьмина, А. Л. Свенцицкого. Л., 1982.

44. Прохватилов А. А., Шалыто А. Ю. Социально-психологические при ципы стимулирования деятельности производственного коллектива // Пен хологическое обеспечение трудовой деятельности / Под ред. А. А. Крылов Л.э 1987.

45. Психология менеджмента / Под ред. Никифорова Г. С. СПб., 1997.

46. Психологическая теория коллектива / Под ред. А. В. Петровского. 1979.

47. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации. М., 1998

48. Практикум по психологии профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб., 2000.

49. Ровер М. А., Тильман Ф. Психология индивида и группы / Пер. с анг М., 1988.

50. Рудестам К. Групповая психотерапия. СПб., 1998.

51. Сафонова М. В. Социально-психологические особенности женщин, ус­пешных в карьере. Автореф. дисс. канд. пс. н. СПб., 1999.

52. СвенцицкийА. Л. Психология управления организациями. СПб., 1999.

53. Скотт Д. Г. Способы разрешения конфликтов /Пер. с англ. Киев, 1991.

54. Советова О. С. Инновации: теория и практика. СПб., 1997.

55. Социальная психология / Под ред. Е. С. Кузьмина, В. Е. Семенова., 1979.

 56. Социально-психологический климат коллектива. Теория и методы изу­чения / Под ред. Е. В. Шороховой. М., 1979.

57. Социология труда/Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щер­бины. М., 1993.

58. Технології роботи організаційних психологів: Навчальний посібник для студентів ВНЗ / За наук. Ред. Л.М. Карамушки. – К., 2005

 59. Толстая А. Н. Управление карьерой в организациях // Психология уп­равления: Учеб. пособие / Под ред. А. В. Федотова. Л., 1991.

60. Тощенко Ж. Т. Социальные резервы труда. М., 1989.

61. УманскийЛ. И. Психология организаторской деятельности школьник М., 1980.

62. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или Переговоры без поражения / Пер. с англ. М., 1990.

63. Хрестоматия по социальной психологии / Сост. Т. В. Кутасова. М., 1995

64. Чалдини Р. Психология влияния. СПб., 1999.

65. Человек и его работа / Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина В. А. Ядова. М., 1967.

66. Чикер В. А. Связь интеллектуальных особенностей личности с эффектив­ностью деятельности инженеров: Автореф. канд. дис. Л., 1981.

67. ШихиревП. Современная социальная психология. М., 1999.

68. Шкатулла В. И. Настольная книга менеджера по кадрам. М., 1998.

69.Ядов В. А. Социологическое исследование. М., 1972

70. Шульц Д., Шулъц С. Э. История современной психологии. СПб., 1998.

71. Эпштейн С. Индустриальная социология в США. М., 1972.

72. Щёкин А.Г. Организация и психология управления персоналом. – К., 2002

**10. ПАКЕТ ККР**

ПАКЕТ

комплексних контрольних робіт з навчальної дисципліни

«Психологія організацій»

для контролю знань студентів

 спеціальності 8.040101 "Психологія"

**Перелік контрольних завдань**

**Варіант 1**

1. Предмет та основні поняття організаційної психології.
2. Місце та роль психолога в конкретній організації (фірмі тощо).

**Варіант 2**

1. Розвиток організаційної психології в американській класичній школі (Ф.У. Тейлор, Г. Емерсон).
2. Розвиток організаційної психології в американській соціально-психологічній школі.

**Варіант 3**

1. Розвиток організаційної психології в японській школі.
2. Класифікація соціальних груп.

**Варіант 4**

1. Функції організації, її ефективність.
2. Психологія малої групи.

**Варіант 5**

1. Психологічний клімат: сутність, фактори, показники.
2. Конфлікти в організації.

**Варіант 6**

1. Психологічне забезпечення впровадження іновацій.Конфлікти в організації.
2. Алгоритм оцінювання персоналу.

**Варіант 7**

1. Комплексна соціально-психологічна методика оцінювання інженерних кадрів, використання її результатів.
2. Психологічні аспекти індивідуальної кар’єри.

**Варіант 8**

1. Психологічний зміст поняття «кар’єра».
2. Основні етапи індивідуальної кар’єри.

**Варіант 9**

 1. Методика оцінки кар’єрних орієнтацій Е.Шейна.

 2. Соціально-психологічні фактори формування ставлення до праці: потреби, мотиви, стимуляція трудової діяльності.

#  Критерії оцінки виконання

#  завдань ККР із дисципліни

#  ”Психологія організацій”

#  для студентів

спеціальності психологія (8.040101)

При оцінюванні комплексних контрольних робіт із навчальної дисципліни **”Психологія організацій”** враховують такі критерії:

якість виявленого студентом знання (логіку мислення, аргументацію, послідовність і самостійність викладу);

характер засвоєння навчально-програмного матеріалу (правильність, змістовність відповіді на всі запропоновані запитання, рівень усвідомлення, обсяг, повнота та точність знань);

ступінь оволодіння вже відомими способами діяльності, вміннями та навичками застосування засвоєних знань;

рівень творчих здібностей у розумінні, викладі та використанні навчально-програмного матеріалу;

якість виконання роботи (зовнішнє оформлення, грамотність викладу матеріалу);

вміння творчо та логічно мислити, засвоювати самостійно навчальний матеріал, узагальнювати, формулювати висновки.

Оцінки ***„відмінно” (А 90-100)*** заслуговує студент, який виявив всебічні, систематичні та глибокі знання навчального матеріалу, вміння самостійно виконувати завдання, передбачені програмою, ознайомлений з основною та додатковою літературою, що рекомендована програмою. Така оцінка виставляється студентам, які засвоїли основні поняття дисципліни, виявили творчі здібності в розумінні та використанні навчального матеріалу.

Оцінки ***„добре” (B 85-89; C 75-84)*** заслуговує студент, який виявив повне знання навчального матеріалу, успішно виконав передбачені програмою завдання, засвоїв основну літературу, рекомендовану програмою. Така оцінка виставляється студентам, які засвідчили достатній рівень знань із дисципліни та здатні до їх самостійного поповнення в ході подальшої навчальної роботи та професійної діяльності.

Оцінки ***„задовільно”(D 70-74; E 60-69)*** заслуговує студент, що виявив репродуктивне відтворення матеріалу, неповно виклав зміст завдання, виявив недостатній рівень володіння понятійно-категоріальним апаратом навчальної дисципліни.

Оцінки ***„незадовільно”*** ***(FX 35-59; F 1-34)*** заслуговує студент, який виявив низький рівень відтворення матеріалу, допустив грубі помилки у відповідях на питання, не дотримувався послідовності викладення, виконав роботу неохайно.