

Міністерство освіти і науки України
Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

“ЗАТВЕРДЖУЮ”
Декан факультету
педагогіки і психології

_____ Олефіренко Т.О.

«_____» _____ 2020 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА
вибіркової навчальної дисципліни
«Психологічний супровід в організаціях»
освітнього рівня бакалавр
(назва освітнього рівня)
галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки
(шифр і назва галузі знань)
спеціальності 0.53 «Психологія» («Практична психологія»)
(код і назва спеціальності)

Шифр за навчальним планом ВВ1.2.02

Робоча програма розроблена на підставі навчальної програми «Психологічний супровід в організаціях», затвердженої Вченою радою НПУ імені М.П. Драгоманова від 19 вересня 2019 року, протокол № 2

Розробник: **О.В. Чистяк**, доцент кафедри практичної психології, кандидат психологічних наук

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри практичної психології

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри практичної психології
“28” серпня 2020 року, протокол № 1

Завідувач кафедри

проф. Митник О.Я.

1. 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) 0.53 «Психологія» («Практична психологія»)	Загальна кількість годин - 180		
Напрямок підготовки: «бакалавр»	<i>Денна</i>	<i>Заочна</i>	Інтерактивні методи: <i>мікрвикладання, інверсії, емпатії, інциденту</i> Рольовий тренінг. Розв'язування психологічних завдань.
	180		
	Лекції:		
	20		
	Практичні		
20			
Семінарські заняття:			
22			
Рік вивчення дисципліни за навчальним планом: 6-й, 7-й семестр	Індивідуальна робота:		Форми поточного контролю: МКР
	Самостійна робота:		
Тижневе навантаження (год.) 3 год - аудиторне: 2 год - самостійна робота	118		Форма підсумкового контролю: <i>екзамен</i>
	Співвідношення аудиторних годин і годин СРС:		
Мова навчання - укр.	34%:66%		

Предмет курсу – формування знань та вмінь у наданні психологічної допомоги менеджерам і персоналу організацій у вирішенні психологічних проблем, пов'язаних з їх управлінською та професійною діяльністю та розвитком організації в цілому.

Міждисциплінарні зв'язки. Програма курсу “Психологічний супровід в організації” пов'язана з такими дисциплінами як: «Організаційна психологія», «Психологія праці», «Психологія управління».

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 по удосконаленню діяльності в різноманітних організаційно-управлінських структурах та соціально-психологічних ситуаціях в організаціях.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни «Психологічний супровід в організації» 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:

	<i>Результати навчання</i>	Компетентності
1.	<p><i>Знати:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – поняття про організації та їх основні функції. – зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів. <p><i>Вміти:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – використовувати методи діагностичної роботи для вивчення психологічних проблем діяльності організацій. – надавати психологічну допомогу 	<p>ЗК1.Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.</p> <p>ЗК2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.</p> <p>ЗК3.Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.</p> <p>ФК8. Здатність організувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову)</p> <p>ФК9. Здатність здійснювати</p>

	керівникам та персоналу організацій.	просвітницьку та психопрофілактичну діяльність відповідно до запиту ФК11. Здатність дотримуватися норм професійної етики ФК12. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку
2.	<p><i>Знати:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – основні технології роботи організаційних психологів з персоналом організацій. – психологічні основи взаємодії керівників та працівників організацій. – психологічні умови забезпечення діяльності персоналу. <p><i>Вміти:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – розробляти психологічні рішення по вдосконаленню діяльності в різноманітних організаційно-управлінських структурах та соціально-психологічних ситуаціях. – вміти вирішувати різні види конфліктів між працівниками організації. 	<p>ЗК7. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).</p> <p>ЗК8. Навички міжособистісної взаємодії.</p> <p>ЗК9. Здатність працювати в команді.</p> <p>ФК2. Здатність до ретроспективного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду розуміння природи виникнення, функціонування та розвитку психічних явищ.</p> <p>ФК3. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.</p> <p>ФК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел</p>

III. Тематичний план дисципліни

На вивчення навчальної дисципліни відводиться **6** кредитів ЄКТС **180** годин.

Примітка. У зв'язку із відсутністю академічної групи, для студентів, які навчаються за освітньо-професійною програмою, на вивчення тем II модуля відведено 9 аудиторних годин (індивідуальна робота) на денній формі навчання. Індивідуальна робота планується у формі лекцій (3 год), практичних занять (3 год) та семінарських занять (3 год) .

У зв'язку з дією коронавірусу COVID-19 заплановано змішане навчання: аудиторна та дистанційна форми. Дистанційна форма – на платформі Google meet. Якщо заняття відбудеться у дистанційній формі, то навпроти виду заняття у тематичному плані позначено букву *д*.

№ з/п	Назви модулів і тем	Разом	Аудиторні	Лекції	Практичні	Семинарські	СРС
Змістовий модуль I. Технології роботи психолога в організації		90	40	14	14	12	50
1	Т.1. Поняття про організації та їх основні функції. Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів	18	6	2	2	2д	12
2	Т.2. Моделі психологічної служби в організації.	10	6	2	2	2д	4
3	Т.3.Поняття про кадрову політику. Система роботи з персоналом організації	12	6	2	2	2д	6
4	Т.4. Види діяльності організаційних психологів. Загальна характеристика діяльності спеціаліста з персоналу	12	6	2	2	2д	6
5	Т.5. Методи підбору персоналу. Асесмент-центр: технологія оцінки персоналу організацій	10	6	2	2	2д	4
6	Т.6. Проблеми організаційного консультування та соціально-психологічного навчання персоналу	10	4	2	2		6
7	Т.7.Соціально-психологічний клімат в організації	16	6	2	2	2д	10
8	МКР № 1	2					2
Змістовий модуль II. Основи психологічного супроводу персоналу		77	9	3	3	3	68
9	Т.8. Мотивація персоналу: технології психологічної роботи	27	3	1	1	1д	24
10	Т.9. Організаційні та психологічні чинники професійного вигорання працівників організацій	23	3	1	1	1д	20
11	Т.10. Проблема мобінгу в організаційній взаємодії: психологічний терор на робочому місці	25	3	1	1	1д	22
13	МКР № 2	2					2
Загальна кількість годин:		167	49	17	17	15	118

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	26	8
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.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <p><i>Основна: 9; 13; 15.</i> <i>Додаткова: 1; 8; 10;.</i></p>	18	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> <p><i>Основна: 9; 13; 15.</i></p>	10	2

1.3	<p><i>Додаткова: 1; 10.</i></p> <p>Тема 3. Поняття про кадрову політику. Система роботи з персоналом організації</p> <p>Поняття про кадрову політику в організації. Фактори та умови розробки кадрової політики за Т.Ю. Базаровим. Характеристика системи роботи з персоналом організацій. Підхід до системи роботи з персоналом за Т.Ю. Базаровим.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <p><i>Основна: 2; 5.</i> <i>Додаткова: 1; 3; 10.</i></p>	12	2
1.4	<p>Тема 4. Види діяльності організаційних психологів. Загальна характеристика діяльності спеціаліста з персоналу</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> <p><i>Основна: 4; 5; 8; 13.</i> <i>Додаткова: 2; 9.</i></p>	12	2
1.5	<p>Тема 5. Методи підбору персоналу. Асесмент-центр: технологія оцінки персоналу організацій.</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. Загальна характеристика асесмент-центру як технології оцінки персоналу організацій. Критерії та показники оцінки персоналу.</p>	10	2

	<p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <p><i>Основна: 2; 5.</i> <i>Додаткова: 1; 3; 14; 11.</i></p>		
1.6	<p>Тема 6. Проблеми організаційного консультування та соціально-психологічного 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> <p><i>Основна: 4; 5; 8; 13.</i> <i>Додаткова: 2; 10.</i></p>	10	2
1.7	<p>Тема 7. Соціально-психологічний клімат в організації</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> <p><i>Основна: 2; 5.</i> <i>Додаткова: 1; 3; 10.</i></p>	16	2
II		90	6
2.1	<p>Модуль II. Основи психологічного супроводу персоналу</p> <p>Тема 8. Мотивація персоналу: технології психологічної роботи</p> <p>Поняття про мотивацію та її значення для процесу управління та роботи організації.</p>	32	2

	<p>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> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <p>Основна: 2; 4; 8; 12; 18. Додаткова: 2; 8; 9.</p>		
2.2	<p>Тема 9. Організаційні та психологічні чинники професійного вигорання працівників організацій</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.</p> <p>Основна: 2; 5; 6; 18. Додаткова: 9; 7.</p>	28	2
2.3	<p>Тема 10. Проблема мобінгу в організаційній взаємодії: психологічний терор на робочому місці</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. Поняття про віктимну особистість. Роль керівництва у розповсюдженні мобінгу в організаціях. Проблема деструктивної організаційної культури.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p>	28	2

	<p><i>Основна:</i> 9; 11; 14.</p> <p><i>Додаткова:</i> 4; 9.</p>		
--	--	--	--

4.2. Плани практичних 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.)

План

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.

Рекомендована література

Основна [1-9]

Допоміжна [1-7]

Практичне заняття 2 (до теми 2). Моделі психологічної служби в організації. Поняття про кадрову політику. (2 год.)

План

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

Рекомендована література

Основна [1-9]

Допоміжна [1-6]

Практичне заняття 3 (до теми 3). Система роботи з персоналом організації (2 год.)

План

1. Підхід до системи роботи з персоналом О. Єгоршиним.
2. Підхід до системи роботи з персоналом Л.М. Карамушкою.
3. Суттєві відмінності між підходами Т.Ю. Базарова та О. Єгоршина до побудові роботи з персоналом організації.

Рекомендована література

Основна [1-9]

Допоміжна [1-8]

Практичне заняття 4 (до теми 4) Види діяльності організаційних психологів. Загальна характеристика діяльності спеціаліста з персоналу .(2 год.)

План

1. Визначення мети та завдань кожного з видів діяльності.
2. Характеристика психологічної експертизи професійної діяльності.
3. Специфіка консультативної та терапевтичної допомоги у роботі з персоналом організацій.

Рекомендована література

Основна [1-9]

Допоміжна [1-4]

Практичне заняття 5 (до теми 5). *Методи підбору персоналу. Асесмент-центр: технологія оцінки персоналу організацій.*(2 год.)

План

1. Основні методи психологічної діагностики персоналу організацій.
2. Організація та проведення оцінки персоналу.
3. Презентація роботи центра оцінки. Звіт про виконану роботу.

Рекомендована література

Основна [1-9]

Допоміжна [1-5]

Практичне заняття 6 (до теми 6). *Проблеми організаційного консультування та соціально- психологічного навчання персоналу.*(2 год.)

План

- 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.

Основна [1-9]

Допоміжна [1-9]

Практичне заняття 7 (до теми 7). *Соціально-психологічний клімат в організації* (2 год.)

План

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.

Рекомендована література

Основна [1-9]

Допоміжна [1-7]

Змістовий модуль II. Основи психологічного супроводу персоналу.

Практичне заняття 8 (до теми 8). Мотивація персоналу: технології психологічної роботи (2 год.)

План.

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.

Рекомендована література

Основна [1-9]

Допоміжна [1-10]

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

План:

1. Технології профілактики та подолання СПВ.
2. Індивідуальна технологія профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання».
3. Тайм-менеджмент та СПВ: можливості застосування. Організаційні заходи у профілактиці та подоланні СПВ.

Рекомендована література

Основна [1-9]

Допоміжна [1-8]

Практичне заняття 10 (до теми 10). Проблема мобінгу в організаційній взаємодії: психологічний терор на робочому місці (2 год.)

План:

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

Рекомендована література

Основна [1-9]

Допоміжна [1-5]

4.3. Організація самостійної роботи студентів

№ з/п	Зміст завдання	Форма звітності
1.	Психологічна служба організації: основні функції й напрямку роботи.	Доповідь на пр..з. 1 (модуль 1)
2.	Специфіка діагностичної роботи організаційного психолога.	Доповідь на пр..з. 1 (модуль 1)
3	Корекційно-розвиваюча робота практичного психолога в організації	Доповідь на пр..з. 1 (модуль 1)
4.	Особливості психологічного консультування в організації.	Доповідь на пр..з. 1 (модуль 1)
5.	Організаційні конфлікти: основні види, причини виникнення та шляхи подолання (<i>інформаційно-смісловий компонент технології</i>)	Доповідь на пр..з. 1 (модуль 1)
6.	Система діагностичних методик для вивчення особливостей організаційних конфліктів (<i>діагностичний компонент технології</i>) .	Доповідь на пр..з. 2 (модуль 1)
7.	Модель психолого-організаційного консультування з проблеми розв'язання конфліктів в організації (<i>корекційно-розвивальний компонент технології</i>)	Доповідь на пр..з. 2 (модуль 1)
8.	Психологічні особливості підприємницької діяльності (<i>інформаційно-смісловий компонент технологи</i>)	Доповідь на пр..з. 2(модуль 1)
9.	Система діагностичних методик для вивчення психологічних особливостей підприємницької діяльності (<i>діагностичний компонент технологи</i>)	Доповідь на пр..з. 2(модуль 1)
10.	Комплекс активних методів і форм психологічної підготовки підприємців до підвищення ефективності підприємницької діяльності (<i>корекційно-розвивальний компонент технології</i>)	Доповідь на пр..з. 3(модуль 1)
11.	Поняття про комунікативні бар'єри в організації, їх види та причини виникнення (<i>інформаційно-смісловий компонент технологи</i>)	Доповідь на пр..з. 3(модуль 1)
12.	Система діагностичних методик для вивчення комунікативних бар'єрів в організації (<i>діагностичний компонент технології</i>).	Доповідь на пр..з. 3(модуль 1)
13.	Тренінгова програма для профілактики та подолання комунікативних бар'єрів із організації (<i>корекційно-розвивальний компонент технології</i>)	Доповідь на пр..з. 3(модуль 1)
14.	Поняття про психолого-організаційне консультування та його роль в реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів	Доповідь на пр..з. 4(модуль 2)
15.	Мотиваційний компонент моделі психолого-організаційного консультування	Доповідь на пр..з. 4(модуль 2)

16.	Когнітивно-смісловий та операційний компоненти моделі психолого-організаційного консультування	Доповідь на пр..з. 4(модуль 2)
17.	Особистісний та організаційний компоненти моделі психолого-організаційного консультування	Доповідь на пр..з. 4(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 по осмисленню та засвоєнню матеріалу – самостійний пошук інформації, конспектування першоджерел, ведення психологічних тематичних словників.

Завдання до контрольної роботи (тестові завдання).

Підсумковий тестовий контроль з курсу

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) *Борманн Д., Воротина Л., Федерман Р.*

В) *М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі*

3. Назвіть групи потреб працівників організацій на основі підходу американського психолога А.Маслоу.

1. Фізіологічні потреби

2. Потреби в безпеці та захисті

3. Соціальні потреби

4. Потреби у повазі

5. Потреби у самовираженні.

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.

6. За пріоритетністю надання психологічної допомоги різним категоріям її об'єктів можна виділити наступні моделі

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 — «*безпосередню*» і «*опосередковану*».

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

А) організаційна, стабільна, безпосередня

Б) організаційна, екстремальна, опосередкована

В) організаційна, стабільна, опосередкована.

9. Назвіть основні види діяльності психологів в організації

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

А) **Так**

Б) **Ні**

11. 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.

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

А) комунікативний, психотерапевтичний, діагностичний;

Б) інформаційно-смісловий, психотерапевтичний, діагностичний;

В) інформаційно-смісловий, діагностичний, корекційно-розвивальний.

13. Основні етапи консультування можна представити таким чином:

1 *етап* — формування потреби у менеджерів і персоналу організацій у зверненні про допомогу до консультанта (співвідноситься з мотиваційним компонентом моделі);

2 *етап* — **аналіз, уточнення та формування замовлення на консультування (співвідноситься з когнітивно-смысловим компонентом моделі)(I варіант);**

3 *етап* — етап власне психолого-організаційного консультування (співвідноситься з операційно-технологічним компонентом моделі);

4 *етап* — оцінка результативності консультування. (II варіант)

14. Основні організаційні форми психолого-організаційного консультування (організаційний компонент) можуть бути виділені за двома критеріями:

А) Територіально-організаційна підпорядкованість психологів;

Б) Професійно-кількісний склад консультантів.

15. Яке консультування (здійснюється двома консультантами, які можуть бути спеціалістами з різних аспектів проблеми, наприклад, консультант з проблем управління і власне психолог) **Діадне**

1. V. Форма підсумкового контролю успішності навчання : *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-спрямовуючих 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 компоненти моделі психолого-організаційного консультування.
41. Операційний компоненти моделі психолого-організаційного консультування.
42. Особистісний компоненти моделі психолого-організаційного консультування.
43. Організаційний компоненти 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 Методики для діагностики синдрому «професійного вигорання» в організаціях
53. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях

- 54.Зміст «професійного вигорання» у персоналу організацій
 55.Структуру «професійного вигорання» у персоналу організацій
 56.Основні прояви синдрому «професійного вигорання» у персоналу організацій

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.

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)	5	9	45
Робота на практичному, лабораторному занятті (в тому числі доповідь, виступ, повідомлення, участь у дискусії)	5	7	35
Модульна контрольна робота	10	2	20
максимальна кількість балів 100			

VI. Навчально-методична карта дисципліни

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

	I	I	II	II	III	IV	V
Модулі	I модуль						
Лекції	1	1	1	2	2	2	2
Дати	01.09	01.09	08.09				
Теоретичні розділи	Теоретико-методологічні засади психологічного супроводу дітей з проблемами у розвитку						
Теми лекцій	Мотивація персоналу: технології психологічної роботи	Організаційні та психологічні чинники професійного вигорання працівників організацій	Проблема мобінгу в організаційній взаємодії: психологічний терор на робочому місці				

	IV	VI	VI	XI	XII	XII	XIII
Модулі	I модуль						
Практичні заняття	1	1	1				

Дати	08.09	08.09	08.09				
Теми	Форми та методи роботи з персоналом для їх мотивації	Психологічний супровід в організації на спрямований профілактику емоційного вигорання працівників	Профілактика мобінгу в організаційній взаємодії.				
Семінарські заняття	1	1	1				
Дати	06.10	13.10	20.10				
Теми	Аналіз форм роботи організаційних психологів за кордоном	Робота організаційного психолога з адміністрацією, щодо професійного вигорання персоналу	Причини мобінгу на робочому місці в організації				
Модулі	I модуль						
Самостійна робота	опрацювання теоретичного матеріалу, індивідуальні завдання.						
Поточний контроль	МКР № 2						
Підсумковий контроль	ПТК						

VI. Інформаційні джерела для вивчення курсу

Основна література:

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом развивающейся организации. – М.: ИПК ГС, 1996.
2. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала // koob.ru
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. – М.: Юристъ, 2003. – 495с.
4. Геберт Д., фон Розенштиль Л. Организационная психология. – Харьков.: «Гуманитарный Центр». – 2006. – 622с.
5. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д. М., Доннелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 662с.
6. Дубиненкова Е.Н. Техники подбора персонала: Искусство находить лучших. –СПб.: Речь, 2007. – 169с.
7. Егоршин А. П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 2001. – 720с.
8. Занковский А.Н. Ассесмент-центр: технология профессионального отбора и обучения новых лидеров. – М.: ЛИТЕРА, 2006. - 164с.
9. Занковский А.Н. Организационная психология: учебное пособие. – М.: Форум,2009. – 648с.
10. Карамушка Л. М. Психологія управління (на матеріалі діяльності освітніх організацій): Навчальний посібник – К.: Київський міжнародний університет, 2002.– 268с.
11. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Рекрутинг: найм персонала. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 320с.
12. Модели и методы управления персоналом: Российско-британское учебное пособие /Под ред. Е.Б. Моргунова. — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. — 464с.
13. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. – СПб: Питер, 2000.
14. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М.: Международный центр финансово-экономического развития, 2003. - 864с.
15. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб./ За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.:Фірма „ІНКОС”, 2005. – 366с.
16. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560с.
17. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. – СПб.: Речь, 2003. – 176с.
18. Шмидт В.Р. Проблемы и технологии оценки персонала. СПб.: Речь, 2008. – 160с.

Додаткова:

1. Бакирова Г.Х. Тренинг управления персоналом. – СПб.: Речь, 2004. – 400с.
2. Большаков А.С., Михайлов В.И. Современный менеджмент: теория и практика. – СПб.: Питер, 2002. – 416с
3. Виханский О С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – М.: Гардарики, 1999.
4. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.: МП «Дело», 1991. – 321с.
5. Грей К. Организации. Теории, конфликты и менеджеры. – Харьков.: «Гуманитарный Центр». – 2008. – 196с.
6. Карамушка Л.М., Малигіна М.П. Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління. – К.- Рівне, 2003. – 20с.
7. Основы психолого-управлінського консультування: Навч. посіб. / Л. М. Карамушка, Н. Л. Коломінський, М. В. Войтович та ін.; за наук ред. Л. М. Карамушки. – К.: МАУП, 2002. – 136с.
8. Организационное поведение / Под ред. Н. В. Шароновой. – Харьков.: 2001.
9. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – Спб.: Речь, 2002. – 298 с.

10. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448с.

Інформаційні ресурси

1. Кадровое дело [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.kdelo.ru/>
2. Менеджер по персоналу [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://hrliga.com>
3. Справочник по управлению персоналом [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://sup.kadrovik.ru/>
4. Организационная психология (электронный журнал) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://orgpsyjournal.hse.ru>
5. Журнал HR-Magazine // Режим доступа: <http://www.hrm.ua>