

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З КУРСУ
«Психологія організацій»

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З КУРСУ
«Психологія організацій»

Укладачі: Гавриловська К.П., Голентовська О.С.

Житомир
Вид-во ЖДУ ім. І. Франка
2015

УДК 159.964.21:316.6(07)

ББК 88.5я73

М12

*Рекомендовано до друку Вченою Радою Житомирського державного
університету імені Івана Франка
(протокол №11 від 26.06.2015 р.).*

Рецензенти:

Шуневич О. М. – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри методики викладання навчальних предметів Житомирського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти.

Медведєва Н. В. – кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії психології творчості Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

Дмитрієва С. М. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної, вікової та педагогічної психології імені Івана Франка.

Гавриловська К.П., Голентовська О.С.

М12 Методичні рекомендації з курсу «Психологія організацій» – Житомир, 2015. – 45 с.

Методичні матеріали з курсу «Психологія організацій» складено відповідно до місця та значення дисципліни за структурно-логічною схемою, передбаченою освітньо-професійною програмою магістра з напрямку підготовки 8.03010201 «Психологія». Вони охоплюють всі змістові модулі, визначені освітньо-професійною програмою.

Методичні матеріали з дисципліни «Психологія організацій» складаються зі: вступу, розподілу навчальних годин на модулі, тем лекційного курсу дисципліни, інструктивно-методичних матеріалів до практичних занять, а також до самостійної роботи студентів, наявні завдання та вимоги до підсумкових модульних робіт і до екзамену, список рекомендованої літератури.

УДК 159.964.21:316.6(07)

ББК 88.5я73

© К. П. Гавриловська, О. С. Голентовська, 2015

ЗМІСТ

Вступ	4
Структура навчальної дисципліни	5
Рекомендації до організації самостійної роботи	6
Модуль 1	7
Лекційний курс	8
Практичні заняття	11
Завдання до ПМР 1	15
Модуль 2	16
Лекційний курс	17
Практичні заняття	19
Лабораторні заняття	21
Завдання до ПМР 2	24
Вимоги до екзамену	25
Рекомендована література до курсу	27
Критерії оцінювання	28
Особливості роботи над професійно-орієнтованим завданням з курсу “Психологія організацій”	29

ВСТУП

Робота в організації є одним із найбільш перспективних напрямків практичної діяльності психолога. Проблеми формування та підтримки організаційної культури, участь у керуванні організаційною поведінкою вимагає від фахівця-психолога ретельної професійної підготовки.

Дисципліна має розкрити майбутнім фахівцям у психології зміст понять організаційної поведінки, організаційної культури та чинників, що їх формують, навчити підбирати й застосовувати методичний інструментарій для визначення особливостей соціально-психологічного клімату організації, розробляти програми для його формування.

Метою викладання дисципліни «Психологія організацій» є формування у студентів сучасного системного соціально-психологічного мислення та комплексу спеціальних знань у галузі психології організацій.

Завдання:

- Оволодіння студентами категоріально-термінологічним апаратом психології організацій.
- Формування знань структури та змісту корпоративної культури.
- Формування знань структури та чинників формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації.

По завершенню вивчення курсу студенти повинні **знати**:

- основні поняття, категорії і феномени психології організацій
- сутність корпоративної культури організацій
- особливості організаційної поведінки і взаємодії
- основні підходи дослідження організацій
- шляхи оптимізації соціально-психологічного клімату в організаціях
- психологічне тлумачення явищ абсентеїзму та плинності кадрів
- структурно-функціональні особливості організацій
- особливості розвитку організацій
- роль та функції організаційного психолога

По завершенню вивчення курсу студенти повинні **уміти** (*освітньо-професійна програма, додаток Б*):

- консультувати керівників та відповідальних працівників установ з питань використання нових соціальних технологій, моделювання соціальних процесів з метою ефективної організації виробничої діяльності, поліпшення соціальних умов життєдіяльності організації
- вміти планувати зміни у поведінці під впливом психокорекційних заходів
- володіти методами організації та проведення комплексних психологічних досліджень у виробничо-управлінській сфері
- діагностувати типові проблемні ситуації на індивідуальному рівні, рівні виробничого колективу, організації
- застосовувати та адаптувати методи соціометрії, референтометрії експертних оцінок та ін. при діагностиці комплексних показників соціально-психологічного клімату
- планувати можливі наслідки результатів проведеної роботи психолога-консультанта
- забезпечувати консультативну роботу з керівниками, виробничими колективами, організаціями
- застосовувати форми і методи соціально-психологічної роботи по вирішенню проблем працівників організації

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 81 година, 2,25 кредити ECTS.

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	денна форма					
	Всього годин	кількість годин				
		лекції	практичні	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
Модуль 1. Теоретичні та методологічні засади психології організацій						
Змістовий модуль 1. Основні підходи дослідження організацій						
Тема 1. Сутність та еволюція психології організацій	2	2				
• Становлення та розвиток психології організацій	7		2			5
Тема 2. Психологічний аналіз структурно-функціональних особливостей організацій	2	2				
• Психологічна сутність соціальної організації	7		2			5
<i>Разом за змістовим модулем 1</i>	18	4	4			10
Змістовий модуль 2. Корпоративна культура організацій						
Тема 3. Організаційна культура	4	4				
• Формування організаційної культури організації	7		2			5
Тема 4. Соціально-психологічний клімат	10					10
Виконання ІНДЗ (ПОЗ)*	2					2
<i>Разом за змістовим модулем 2</i>	23	4	2			17
Разом за модулем 1	41	8	6			27
Модуль 2. Соціально-психологічні чинники організаційної інтеграції						
Змістовий модуль 1. Організаційна поведінка і взаємодія						
Тема 5. Відносини особистості та організації	2	2				
• Організаційна поведінка	7		2			5
<i>Разом за змістовим модулем 1</i>	9	2	2			5
Змістовий модуль 2. Розвиток організацій						
Тема 7. Місце і роль психологів у організації	2	2				
• Сутність та проблеми організаційного розвитку	4		2			2
• Технології роботи психолога з менеджерами та персоналом організацій	6			6		
Тема 8. Комунікативна структура організації	9					9
Виконання ІНДЗ (ПОЗ) *	10					10
<i>Разом за змістовим модулем 2</i>	31	2	2	6		21
Разом за модулем 2	40	4	4	6		26
Усього годин	81	12	10	6		53

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Самостійна робота є невід'ємною складовою вивчення навчальної дисципліни. Вона здійснюється за такими напрямками:

- підготовка теоретичних питань до практичних занять;
- підготовка до підсумкових модульних робіт та до екзамену.

Підготовка теоретичних питань до практичних занять передбачає опрацювання питань теми практичного заняття. Ці питання могли як розглядати під час лекції, так і виноситися на самостійне опрацювання.

Алгоритм підготовки.

- Визначте питання для підготовки (Ви маєте розглянути усі питання, зазначені у плані практичного заняття).
- Візьміть у бібліотеці університету (читальному залі або на кафедрі) джерела, зазначені у списку основної літератури до заняття. При підборі літератури Ви можете користуватися бібліотечними каталогами (алфавітним, предметним або систематичним).
- Визначте розділи (теми або параграфи), у яких розкрито питання практичного заняття.
- Прочитайте ці розділи.
- Складіть план (простий або складний) відповіді на кожне питання.
- Визначте основні поняття, які Ви повинні засвоїти.
- Проаналізуйте, як опрацьований матеріал пов'язаний з іншими питаннями теми.
- Для кращого засвоєння та запам'ятовування матеріалу складіть короткий конспект, схеми, таблиці або графіки по прочитаному матеріалу.
- Визначте проблеми в опрацьованому матеріалі, які Ви недостатньо зрозуміли. З цими питаннями Ви можете звернутися на консультації до викладача.
- Перевірте, як Ви засвоїли опрацьоване питання. Ви можете це зробити, відповівши на тестові питання до теми або розв'язавши практичні завдання.

Підготовка до підсумкової модульної роботи (ПМР) та екзамену має на меті узагальнення та систематизацію знань з окремого модуля або дисципліни у цілому.

Алгоритм виконання

- Ознайомтеся з переліком питань та завдань до ПМР або екзамену.
- Підберіть підручники, інструктивно-методичні матеріали або іншу довідкову літературу, необхідну для підготовки (її перелік Ви можете знайти в робочій програмі або інструктивно-методичних матеріалах).
- Перегляньте зміст кожного питання, користуючись власними конспектами або підручниками.
- Визначте рівень знань з кожного питання.
- Визначте питання, які потребують ретельнішої підготовки (опрацювання додаткової літератури, складання конспектів, схем, виконання окремих завдань тощо). З цією метою зверніться до алгоритму підготовки теоретичних питань до практичних занять та виконання завдань до лабораторних занять.
- Для самоперевірки перекажіть теоретичні питання або виконайте практичне завдання.

Примітка: якщо ви маєте труднощі у підготовці окремих теоретичних питань або виконанні практичних завдань, ви можете звернутися за консультацією до викладача. Час проведення консультацій зазначений у Графіку проведення консультацій (кафедра соціальної та практичної психології).

МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЇ ОРГАНІЗАЦІЙ

Назви змістових модулів і тем	денна форма/ заочна форма				
	Всього годин	кількість годин			
		лекції	практичні	лабораторні	індивідуальна робота
Змістовий модуль 1. Основні підходи дослідження організацій					
Тема 1. Сутність та еволюція психології організацій	2	2			
• Становлення та розвиток психології організацій	7		2		5
Тема 2. Психологічний аналіз структурно-функціональних особливостей організацій	2	2			
• Психологічна сутність соціальної організації	7		2		5
<i>Разом за змістовим модулем 1</i>	<i>18</i>	<i>4</i>	<i>4</i>		<i>10</i>
Змістовий модуль 2. Корпоративна культура організацій					
Тема 3. Організаційна культура	4	4			
• Формування організаційної культури організації	7		2		5
Тема 4. Соціально-психологічний клімат	10				10
Виконання ІНДЗ (ПОЗ)*	2				2
<i>Разом за змістовим модулем 2</i>	<i>23</i>	<i>4</i>	<i>2</i>		<i>17</i>
Разом за модулем 1	41	8	6		27

Обов'язкові види робіт:

- опрацювання питань з плану практичного заняття;
- ознайомлення зі змістом основних понять до теми;
- опрацювання першоджерел;
- підготовка інформаційних повідомлень до теми заняття;
- виконання індивідуальних завдань.

ЛЕКЦІЙНИЙ КУРС

Лекція 1. СУТНІСТЬ ТА ЕВОЛЮЦІЯ ПСИХОЛОГІЇ ОРГАНІЗАЦІЙ

Мета: формувати у студентів уявлення про основні тенденції розвитку організаційної психології; формувати у студентів установку на якісне вивчення матеріалу курсу

Професійна спрямованість: уміння здійснювати аналіз чинників виникнення організаційної психології та особливостей її розвитку на сучасному етапі.

Основні поняття	<i>організаційна психологія, «УА-ОППП».</i>
------------------------	---

План:

1. Предмет та основні завдання психології організацій
2. Особливості академічної та практичної психології організацій
3. Міждисциплінарні зв'язки організаційної психології
4. Історія та сучасний стан розвитку психології організацій.
5. Особистість в системі організаційної взаємодії.

Література

Основна література

1. Занковський А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002.
2. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. — К.: Фірма «ІНКОС», 2005. — 366 с.

Додаткова література

3. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб., 2001.
4. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Изд-во «Речь», 2002.-298 стр. С. 17-48.
5. Шейнис М. Ю. Рабочая книга психолога организации. - Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2001. -224 с.
6. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб., 2000. С.231-248.
7. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента – СПб, 2001.

Інформаційні ресурси: електронна хрестоматія до курсу, комплекс тестових завдань у СУНП «Універсум»

Контрольні питання: і завдання:

1. Дайте визначення поняття «Психологія організацій».
2. Проаналізуйте відмінності між академічною та практичною психологією організацій.
3. Порівняйте тенденції розвитку організаційної психології у Західній Європі та в Україні.

Лекція 2. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЙ

Мета: Розкрити соціально-психологічну сутність організацій. Виділити роль менеджерів в організації діяльності персоналу організації. Показати можливості психологів для удосконалення процесу досягнення цілей організацій.

Професійна спрямованість: уміння здійснювати аналіз структурних елементів організації, їх значення для розвитку організації.

Основні поняття	<i>організаційна структура, вертикальна структура, формальна структура, горизонтальна структура, повноваження, делегування, супідрядність, проблемні групи, менеджер-інтегратор.</i>
------------------------	--

План:

1. Психологічна сутність соціальної організації.
2. Організаційна структура.
3. Формальна організаційна структура.
4. Неформальна організаційна структура.
5. Співвідношення формальної та неформальної структури в організації

Література

Основна література

1. Занковський А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002.

Додаткова література

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб., 2001.
2. Занковський А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002. С. 249-327.
3. Ньюстром Дж. В., Девис К. Организационное поведение. СПб., 2000. С. 295-319.
4. Урбанович А.А. Психология управления. – Минск, 2003. С. 260-263.
5. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб., 2000. С.138-183.

Інформаційні ресурси: електронна хрестоматія до курсу, комплекс тестових завдань у СУНП «Універсум»

Контрольні питання і завдання:

1. Дайте визначення основних понять психології організацій.
2. Проаналізуйте відмінності між вертикальною та горизонтальною структурою організацій.
3. Проаналізуйте відмінності між формальною та неформальною структурою організацій.

Лекція 3. ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

Мета: Розкрити соціально-психологічну сутність організаційної культури.

Професійна спрямованість: уміння здійснювати аналіз структурних елементів організаційної культури, вживати заходів з формування організаційної культури.

Основні поняття	<i>організаційна культура, організаційні цінності, соціально-психологічний клімат, організаційна контркультура, глибина ОК, сила ОК, обряди та ритуали в організації.</i>
------------------------	---

План:

1. Поняття про організаційну культуру.
2. Структура організаційної культури
3. Зміст організаційної культури
4. Формування організаційної культури
5. Методи підтримки організаційної культури
6. Моделі організаційної культури.
7. Зміна організаційної культури

Література

Основна література

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

Додаткова література

1. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002. С. 249-327.

2. Ньюстром Дж. В., Девис К. Организационное поведение. СПб., 2000. С. 295-319.

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

4. Ткаченко О.М. Структура психології як системи знань і логіка її розвитку // Ткаченко О.М. Принципи і категорії психології. – К.: Вища школа, 1979. – С. 7-28.

Інформаційні ресурси: електронна хрестоматія до курсу, комплекс тестових завдань у СУНП «Універсум»

Контрольні питання і завдання:

4. Дайте визначення основних понять теми.

5. Проаналізуйте відмінності між різними моделями організаційної культури.

6. Порівняйте різні методи підтримки організаційної культури з точки зору їх ефективності.

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №1

Тема 1. СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІЇ ОРГАНІЗАЦІЙ

Мета: поглиблювати у студентів уявлення про основні тенденції розвитку організаційної психології.

Професійна спрямованість: уміння здійснювати аналіз чинників виникнення організаційної психології та особливостей її розвитку на сучасному етапі.

ПЛАН

1. Предмет, мета організаційної психології.
2. Історія розвитку організаційної психології.
3. Методи організаційної психології
4. Напрямки роботи організаційних психологів
5. Підбір і адаптація персоналу.

Основні поняття	<i>організаційна психологія, «УА-ОППП».</i>
------------------------	---

Опрацювати статті:	Липатов С.А. К вопросу о предмете и статусе организационной психологии // Журнал практического психолога. 2000, № 5-6. – С. 3-11. Карамушка Л. М. Дослідження актуальних проблем психології управління та організаційної психології у період трансформаційних процесів в Україні (До 10-річчя лабораторії психології управління) // Актуальні проблеми психології. Том I.: 36. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України – К.: Міленіум, 2003. – Ч. 9. – 156 с. – С. 91 – 100.
Практичне завдання	Підготувати виступ на тему: «Хоторнський експеримент та його значення для розвитку організаційної психології»

Завдання для самостійної роботи

▪ опрацювати питання	4 години
▪ опрацювати основні поняття	1 година

Оцінювання

▪ усна відповідь на питання	1 оцінка
▪ тест	1 оцінка

Література

Основна література

1. Занковський А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002.
2. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. — К.: Фірма «ІНКОС», 2005. — 366 с.

Додаткова література

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб., 2001.
2. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Изд-во «Речь», 2002.-298 стр. С. 17-48.
3. Шейнис М. Ю. Рабочая книга психолога организации. - Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2001. -224 с.
4. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб., 2000. С.231-248.
5. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента – СПб, 2001.

Інформаційні ресурси: електронна хрестоматія до курсу, комплекс тестових завдань у СУНП «Універсум»

Контрольні питання: і завдання:

1. Складіть власний термінологічний словник з понять теми.
2. Проаналізуйте напрямки роботи організаційних психологів.
3. Порівняйте різні підходи до організації підбору та адаптації персоналу.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №2

Тема 2. ПСИХОЛОГІЧНА СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Мета: поглибити у студентів розуміння соціально-психологічної сутності організацій.

Професійна спрямованість: уміння здійснювати аналіз структурних елементів організації, їх значення для розвитку організації.

ПЛАН

1. Психологічна сутність соціальної організації.
2. Поняття про організаційну структуру.
3. Формальна організаційна структура:
 - вертикальна структура;
 - поділ на підрозділи;
 - горизонтальна структура;
 - співвідношення вертикальної та горизонтальної структур.
4. Неформальна організаційна структура; закономірності її функціонування

Основні поняття	<i>організаційна структура, вертикальна структура, формальна структура, горизонтальна структура, повноваження, делегування, супідрядність, проблемні групи, менеджер-інтегратор.</i>
------------------------	--

Завдання для самостійної роботи

Опрацювати монографії:	Паркінсон. С. Н. Закон Паркінсона. М., 1992. Пітер Л. Дж. Принцип Пітера, или Почему дела идут вкривь и вкось. М., 1990.
------------------------	---

Завдання для самостійної роботи

▪ опрацювати питання	3 години
▪ опрацювати основні поняття	2 години

Оцінювання

▪ усна відповідь на питання	1 оцінка
▪ тест	1 оцінка

Література

Основна література

1. Занковський А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002.

Додаткова література

2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб., 2001.
3. Занковський А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002. С. 249-327.
4. Ньюстром Дж. В., Девис К. Организационное поведение. СПб., 2000. С. 295-319.
5. Урбанович А.А. Психология управления. – Минск, 2003. С. 260-263.
6. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб., 2000. С.138-183.

Інформаційні ресурси: електронна хрестоматія до курсу, комплекс тестових завдань у СУНП «Універсум»

Контрольні питання: і завдання:

1. Складіть власний термінологічний словник з понять теми.
2. Проаналізуйте різні підходи до побудови організаційної структури.
3. Порівняйте основні способи роботи керівництва організації з неформальною структурою.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №3

Тема 3. ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Мета: Поглибити розуміння соціально-психологічної сутності організаційної культури.

Професійна спрямованість: уміння здійснювати аналіз структурних елементів організаційної культури, вживати заходів з формування організаційної культури.

ПЛАН

1. Поняття про організаційну культуру.
2. Структура організаційної культури.
3. Зміст організаційної культури.
4. Формування організаційної культури.
5. Методи підтримки організаційної культури.
6. Вплив організаційної культури на ефективність діяльності організації

Основні поняття	<i>організаційна культура, організаційні цінності, соціально-психологічний клімат, організаційна контркультура, глибина ОК, сила ОК, обряди та ритуали в організації.</i>
------------------------	---

Завдання для самостійної роботи

Опрацювати статті:	Серкіс Ж. В. Організаційна культура школи: методика діагностики // Актуальні проблеми психології: Т.1 - Київ: Ін-т психол. ім. Г. С. Костюка АПН України. - 2001, вип. 1. - С. 240 – 245. Серкіс Ж. В. Про організаційну культуру закладу освіти // Практична психологія та соціальна робота. - № 9 – 10. – 2002. – С. 4 – 9.
Практичне завдання	Здійснити порівняльний аналіз 2-3 організацій за основними параметрами їх організаційної культури. За результатами виконання представте звіт.

Завдання для самостійної роботи

▪ опрацювати питання	3 години
▪ опрацювати основні поняття	2 години
Оцінювання	
▪ усна відповідь на питання	1 оцінка
▪ тест	1 оцінка

Література

Основна література

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

Додаткова література

1. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002. С. 249-327.
2. Ньюстром Дж. В., Девис К. Организационное поведение. СПб., 2000. С. 295-319.
3. Урбанович А.А. Психология управления. – Минск, 2003. С. 260-263.

Інформаційні ресурси: електронна хрестоматія до курсу, комплекс тестових завдань у СУНП «Універсум»

Контрольні питання і завдання:

1. Дайте визначення основних понять теми.
2. Проаналізуйте відмінності між різними моделями організаційної культури.
3. Порівняйте різні методи підтримки організаційної культури з точки зору їх ефективності.

Тема 4. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ

1. Сутність феномену соціально-психологічного клімату організації.
2. Структура соціально-психологічного клімату.
3. Чинники формування соціально-психологічного клімату.
4. Модель сприятливого (здорового) соціально-психологічного клімату.
5. Підбір методик для діагностики соціально-психологічного клімату.

Основні поняття	<i>Соціально-психологічний клімат, психологічна атмосфера</i>
------------------------	---

Завдання для самостійної роботи

▪ опрацювати питання	5 годин
▪ опрацювати основні поняття	5 годин

Оцінювання

▪ перевірка рівня засвоєння знань на індивідуальній консультації у викладача	1 оцінка
--	----------

Література**Основна література**

1. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология. – М., 2000. – С.126-134.
2. Урбанович А.А. Психология управления. – Минск, 2003. с.256-287, 504-514.
3. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. — К.: Фірма «ІНККОС», 2005. — 366 с.

Додаткова література

1. Ануфриева Н.М., Зелинская Т.Н., Зелинский Н.Е. Социальная психология. К., 1997. с. 42-47.
2. Войтович Н.О. Проблемы организационного климата у вищому закладі освіти. – Практична психологія та соціальна робота. №10, 2001. с. 6-10.
3. Волков Б.С., Волкова В.А. Методы исследований в психологии. М.,2002. с. 48-90.
4. Головин С.Ю. Словарь психолога-практика. Минск, 2003. с. 854-855.
5. Платонов Ю.П. Социальная психология поведения.– СПб Питер, 2006. – С.234-244.
6. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии под ред. А.А.Крылова, С.А.Маничева. – СПб, 2003. с. 441-455.
7. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента – СПб, 2001. с.197-202.
8. Процесс социального исследования. М.1975. с. 290-323.
9. Регуляция социально-психологического климата коллектива. Л., 1986.
10. Семиченко О.А. Психология социальных отношений. М.,1999. с.59-63.
11. Социальная психология в современном мире. с. 122-129.
12. Социальная психология: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М., 2001. с. 370-374.
13. Фридман Л.М., Пушкина Т.А., Каплунович И.Я. Изучение личности учащегося и ученических коллективов / Психологическая наука – школе. – М., 1988. – Ч. 3. – С.146-172.
14. Шпалінський В.В., Помазан К.А. Психологія управління. Харків, 2002. с.112-114.

ЗАВДАННЯ ДО ПІДСУМКОВОЇ МОДУЛЬНОЇ РОБОТИ 1

Умовою допуску до ПМР є виконання всіх обов'язкових видів робіт, передбачених програмою курсу.

I. Тестові завдання (максимальна кількість балів – 20).

Приклад тестового завдання:

Хто з нижче перерахованих вчених є автором першого підручника з індустриальної психології:

- а) Ф. Тейлор;
- б) Г. Мюнстерберг;
- в) У. Д. Скотт;
- г) А. Файоль.

II. Теоретичні завдання (оцінюються від 0 до 30 балів).

Максимальна кількість балів – 30.

1. Поняття про психологію організацій.
2. Подвійна теоретико-прикладна природа психології організацій.
3. Міждисциплінарні зв'язки організаційної психології
4. Історія розвитку психології організацій.
5. Організаційна психологія сьогодні.
6. Напрями роботи сучасних організаційних психологів.
7. Тенденції розвитку організаційної психології в Україні.
8. Поняття про організацію. Причина виникнення організацій.
9. Ознаки організацій. Принципи, на яких будується сучасна організація.
10. Поняття про організаційну структуру. Вимоги до організаційної структури.
11. Поняття про формальну організаційну структуру.
12. Поняття про неформальну організаційну структуру
13. Поняття про організаційну культуру.
14. Структура організаційної культури
15. Зміст організаційної культури
16. Формування організаційної культури
17. Методи підтримки організаційної культури
18. Моделі організаційної культури.
19. Структура соціально-психологічного клімату. Чинники формування соціально-психологічного клімату.
20. Модель сприятливого (здорового) соціально-психологічного клімату.

III. Професійно-орієнтовані завдання (оцінюються від 0 до 50 балів та виконується протягом вивчення навчальної дисципліни). Максимальна кількість балів – 50.

Здійснити порівняльний аналіз 2-3 організацій за основними параметрами їх організаційної культури. За результатами виконання представте звіт.

МОДУЛЬ 2 . СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Назви змістових модулів і тем	денна форма/ заочна форма					
	Всього годин	кількість годин				
		лекції	практичні	лабораторні	індивідуальна робота	самостійна робота
Змістовий модуль 1. Організаційна поведінка і взаємодія						
Тема 5. Відносини особистості та організації	2	2				
• Організаційна поведінка	7		2			5
<i>Разом за змістовим модулем 1</i>	9	2	2			5
Змістовий модуль 2. Розвиток організацій						
Тема 7. Місце і роль психологів у організації	2	2				
• Сутність та проблеми організаційного розвитку	4		2			2
• Технології роботи психолога з менеджерами та персоналом організацій	6			6		
Тема 8. Комунікативна структура організації	9					9
Виконання ІНДЗ (ПОЗ) *	10					10
<i>Разом за змістовим модулем 2</i>	31	2	2	6		21
Разом за модулем 2	40	4	4	6		26

Обов'язкові види робіт:

- опрацювання питань з плану практичного заняття;
- ознайомлення зі змістом основних понять до теми;
- опрацювання першоджерел;
- підготовка інформаційних повідомлень до теми;
- виконання індивідуальних завдань.

ЛЕКЦІЙНИЙ КУРС

Лекція 4. ВІДНОСИНИ ОСОБИСТОСТІ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ

Мета: Розкрити соціально-психологічну сутність проблем, які виникають у відносинах між особистістю та організацією.

Професійна спрямованість: уміння здійснювати аналіз проблем, які виникають у відносинах між особистістю та організацією, вживати заходів з їх розв'язання.

Основні поняття	легітимність, електронний моніторинг, дискримінація, сексуальні домагання, дисципліна, дисциплінарні впливи, відповідальність, відданість організації.
------------------------	--

План:

1. Проблеми, що виникають у відносинах між організаціями та індивідами
2. Дискримінація в організації.
3. Дисциплінарні дії.
4. Індивідуальна відповідальність перед організацією.
5. Абсентеїзм.
6. Плинність кадрів.

Література

Основна література

1. Ньюстром Дж. В., Девис К. Организационное поведение. СПб., 2000. С. 295-319.

Додаткова література

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб., 2001.
2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002. С. 249-327.
3. Урбанович А.А. Психология управления. – Минск, 2003. С. 260-263.
4. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента – СПб, 2001. С. 180-187.

Інформаційні ресурси: електронна хрестоматія до курсу, комплекс тестових завдань у СУНП «Універсум»

Контрольні питання і завдання:

1. Дайте визначення основних понять теми.
2. Проаналізуйте причини різноманітних проблем, які виникають у відносинах між особистістю та організацією.
3. Порівняйте різні методи запобігання тих проблем, які виникають у відносинах між особистістю та організацією.
4. Опишіть модель легітимності організаційних дій.
5. Припустимо, ви виконуєте обов'язки менеджера. Вам стало відомо, що один з працівників не так давно був інфікований вірусом СНІДУ. Один з його колег відмовляється працювати поряд з вірусоносієм. Що ви зробите?
6. За яких умов ви зважилися б на критику працедавця або колеги?

Лекція 5. МІСЦЕ І РОЛЬ ПСИХОЛОГІВ У ОРГАНІЗАЦІЇ

Мета: Розкрити роль і значення психолога в організації.

Професійна спрямованість: уміння здійснювати аналіз проблем, які виникають у організації, вживати заходів з їх розв'язання.

Основні поняття	<i>абсентеїзм, задоволеність працею, плинність кадрів, психологічна служба організації, організаційний психолог</i>
------------------------	---

План:

1. Місце і роль психолога в організації.
2. Просвітницька діяльність організаційних психологів.
3. Роль діагностичної та експертної діяльності організаційних психологів.
4. Прогнозування і профілактика як види діяльності організаційних психологів.
5. Особливості психокорекційної, психоконсультативної та психотерапевтичної діяльності організаційних психологів.
6. Психологічна служба в організаціях.

Література

Основна література

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

Додаткова література

1. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. — М: Ось-89, 1999. — 256 с.
2. Карамушка Л.М., Малигіна М.П. Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління: Методичні рекомендації. — К. — Рівне, 2003. — 20 с.
3. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: Учебное пособие. — СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. - С. 263-267.
4. Плаус С. Психология оценки и принятия решений / Перевод с англ. — М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1998. — 368 с.
5. Хрящева Н.Ю. Психогимнастика в тренинге. — СПб: «Речь». Институт тренинга, 2001. — 256 с.

Інформаційні ресурси: електронна хрестоматія до курсу, комплекс тестових завдань у СУНП «Універсум»

Контрольні питання і завдання:

1. Дайте визначення основних понять теми.
2. Проаналізуйте основні види діяльності, які психолог виконує в організації.
3. Порівняйте різні методи запобігання тих проблем, які виникають у відносинах між особистістю та організацією.
4. Опишіть моделі психологічної служби в організаціях.

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №4

Тема 5. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА

Мета: поглибити розуміння сутності проблем, які притаманні організаційній поведінці.

Професійна спрямованість: уміння здійснювати аналіз проблем, які виникають у процесі організаційної поведінки, вживати заходів з їх розв'язання.

ПЛАН

1. Взаємодія індивідів та організацій. Области легітимного впливу організації.
2. Проблеми наркоманії та алкоголізму в організації.
3. Феномен дискримінації в організаційній діяльності.
4. Організаційна дисципліна.
5. Відповідальність перед організацією.
6. Відданість організації.
7. Планування кар'єри в організації.

Основні поняття	<i>легітимність, електронний моніторинг, дискримінація, сексуальні домагання, дисципліна, дисциплінарні впливи, відповідальність, відданість організації.</i>
------------------------	---

Завдання для самостійної роботи

Опрацювати монографії:	Альбрехт У., Венц Дж., Уильямс Т. Мошенничество: луч света на тёмные стороны бизнеса. СПб., 1995. Ваниорек Л., Ваниорек А. Моббинг: когда работа становится адом. М., 1996.
Практичне завдання	Запропонувати програму боротьби з сексуальними домаганнями в організації. Запропонувати програму емпіричного дослідження феномену відданості організації. Скласти власний словник термінологічного апарату по курсу та продемонструвати його знання.

Завдання для самостійної роботи

▪ опрацювати питання	3 години
▪ опрацювати основні поняття	2 години

Оцінювання

▪ усна відповідь на питання	1 оцінка
▪ тест	1 оцінка

Література

Основна література

1. Ньюстром Дж. В., Девис К. Организационное поведение. СПб., 2000. С. 295-319.

Додаткова література

2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб., 2001.
3. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002. С. 249-327.
4. Урбанович А.А. Психология управления. – Минск, 2003. С. 260-263.
5. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента – СПб, 2001. С. 180-187.

Інформаційні ресурси: електронна хрестоматія до курсу, комплекс тестових завдань у СУНП «Універсум»

Контрольні питання і завдання:

1. Дайте визначення основних понять теми.
2. Проаналізуйте причини різноманітних проблем, які виникають у відносинах між особистістю та організацією.
3. За яких умов ви зважилися б на критику працедавця або колеги перед вищим керівництвом?

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ №5

Тема 7. СУТНІСТЬ ТА ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Мета: Поглибити розуміння ролі і значення психолога в організації.

Професійна спрямованість: уміння здійснювати аналіз проблем, які виникають у організації, вживати заходів з їх розв'язання.

ПЛАН

1. Типи організаційного розвитку
2. Планування та методи організаційного розвитку
3. Основні етапи розробки і впровадження програми організаційного розвитку.
4. Плинність кадрів.
5. Явище абсентеїзму (причини, види, напрямки дослідження).

Основні поняття	<i>Організаційний розвиток, абсентеїзм, задоволеність працею, плинність кадрів.</i>
------------------------	---

Завдання для самостійної роботи

Опрацювати монографію:	Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях. М., 2003. Замфир К. Удовлетворенность трудом / Пер. с румынск. М., 1983. Захаров В. П. Удовлетворенность трудом (описание и измерение) // Личность и Деятельность / Под ред. А. А. Крылова. Л., 1982.
Практичне завдання	Розробити програму контролю над абсентеїзмом в організації.

Завдання для самостійної роботи

▪ опрацювати питання	1 година
▪ опрацювати основні поняття	1 година

Оцінювання

▪ усна відповідь на питання	1 оцінка
▪ тест	1 оцінка

Література

Основна література

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб., 2001. С. 303-348.
2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002. С. 364-388.
3. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. — К.: Фірма «ІНКОС», 2005. — 366 с.

Додаткова література

1. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. К., 1993.
2. Красовский Ю. Д. Организационное поведение. М., 1999.

Інформаційні ресурси: електронна хрестоматія до курсу, комплекс тестових завдань у СУНП «Універсум»

Контрольні питання і завдання:

1. Дайте визначення основних понять теми.
2. Проаналізуйте основні види діяльності, які психолог виконує в організації у напрямку її розвитку.
3. Запропонуйте програму організаційного розвитку.
4. Опишіть способи контролю плинності кадрів у організаціях.

ЛАБОРАТОРНІ ЗАНЯТТЯ ЛАБОРАТОРНЕ ЗАНЯТТЯ №1-3

Тема 7. ТЕХНОЛОГІЇ РОБОТИ ПСИХОЛОГА З МЕНЕДЖЕРАМИ ТА ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЙ

Мета: сформувати навички розв'язання організаційних проблем.

Професійна спрямованість: уміння здійснювати аналіз проблем, які виникають у організації, вживати заходів з їх розв'язання.

Теоретичні питання

1. Поняття про управлінське рішення та чинники, що впливають на його прийняття в організації
2. Ділові та навчально-рольові ігри для підготовки менеджерів до ефективного прийняття управлінських рішень

**Основні
поняття**

Управлінське рішення, ділова гра, АРУП, соціально-психологічний клімат, тренінгова робота, «криголами»

Завдання для роботи на заняттях

Виконайте професійно-орієнтоване завдання	Лабораторне заняття №1 – етап первинного аналізу проблеми, планово-підготовчий етап. Лабораторне заняття №2 – етап практичної роботи. Лабораторне заняття №3 – звітно-підсумковий етап, етап самоаналізу, групової рефлексії та саморозвитку.
---	---

Професійно-орієнтовані завдання (виконайте одне із запропонованих):

1. Клієнтський запит

До Вас звернувся керівник приватного підприємства: «Наша фірма займається торгівлею автомобілями. Справи йшли непогано, тож ми прийняли рішення про розширення бізнесу. Для того, щоб відкрити свої автосалони у кількох областях України, мусили звернутися до кадрового агентства, найняти шістьох нових людей. Вони мають чудові рекомендації, кожного з них ми розглядали як потенційного керівника обласної філії. Але у процесі стажування в нашому центральному відділенні про роботу цих людей почали надходити не дуже гарні відгуки. Мої заступники спостерігали за роботою новачків і помітили, що далеко не завжди вони можуть самостійно приймати рішення у проблемних ситуаціях. А ви ж розумієте, що починати бізнес у новому місті, хай навіть це філія – дуже непросто. Проблем буде багато. Забезпечити кожному з них супровід не можу. Розумію, що вони ще, мабуть, не готові. Може, варто пошукати інших? Але час... Ми вже забагато його витратили на цих шістьох. І не факт, що новенькі будуть чимось кращі. Допоможіть нам розібратися, чи можна якось підготувати цих людей до самостійної роботи і зробити це якомога швидше?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання

1. *Сплануйте проведення тренінгового заняття з використанням алгоритму розв'язання управлінських проблем.*
2. *Змодельуйте результати ділової гри.*
3. *Висновки за результатами тренінгового заняття представте у формі консультативної бесіди з керівником підприємства.*

2. Клієнтський запит

Ви працюєте психологом на підприємстві. До вас звернувся заступник директора: «Останнім часом ситуація в нашому колективі стала просто нестерпною. У процесі реорганізації ми звільнили кількох «старожилів», та прийняли на роботу з десяток нових людей. І почалося... Рівень продуктивності праці постійно падає, всі знервовані, похмурі, над новачками відверто знущаються. Немає в колективі ні командного духу, ні єдності, ні

взаєморозуміння. Ставлення до керівництва зневажливе, працювати ніхто не хоче. Я часто ловлю себе на думці про те, що мені на роботу йти не хочеться... І такий настрій – майже у всіх... В чому проблема, як зарадити?»

Обов'язкова програма при виконанні завдання

1. *Сплануйте дослідження, мета якого визначити особливості соціально-психологічного клімату в колективі.*
2. *Змоделюйте результати дослідження.*
3. *За результатами дослідження розробіть практичні рекомендації щодо оптимізації міжособистісної взаємодії між членами колективу.*

Ліміт часу для самостійної роботи

▪ Лабораторне заняття №1	3 години
▪ Лабораторне заняття №2	3 години
▪ Лабораторне заняття №3	4 години

Література

Основна література

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

Додаткова література

1. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. – М: Ось-89, 1999. – 256 с.
2. Карамушка Л.М., Малигіна М.П. Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління: Методичні рекомендації. — К. — Рівне, 2003. -- 20 с.
3. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: Учебное пособие. — СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. - С. 263-267.
4. Плаус С. Психология оценки и принятия решений / Перевод с англ. — М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1998. — 368 с.
5. Хрящева Н.Ю. Психогимнастика в тренинге. — СПб: «Речь». Институт тренинга, 2001. — 256 с.
6. Інформаційні ресурси: електронна хрестоматія до курсу, комплекс тестових завдань у СУНП «Універсум»

Контрольні питання і завдання:

1. Дайте визначення основних понять теми.
2. Проаналізуйте роль психолога у процесі прийняття управлінських рішень.
3. Запропонуйте свої методи оптимізації процедури прийняття управлінських рішень.

ТЕМА ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ

Тема 7. КОМУНІКАЦІЙНА СТРУКТУРА ОРГАНІЗАЦІЇ

1. Поняття про комунікацію в організації, її функції.
 2. Форми організаційних комунікацій (вертикальні та горизонтальні, формальні та неформальні та ін.).
 3. Типи комунікаційних мереж.
 4. Чутки в організації та заходи протидії їм.
 5. Управління комунікаційними процесами
- Профілактика та подолання комунікативних бар'єрів в організації.

Основні поняття	<i>Комунікація, комунікативні мережі, комунікативні бар'єри, чутки, вертикальні комунікації, горизонтальні комунікації.</i>
------------------------	---

Завдання для самостійної роботи

▪ опрацювати питання	6 годин
▪ опрацювати основні поняття	3 години

Оцінювання

▪ перевірка рівня засвоєння знань на індивідуальній консультації у викладача	1 оцінка
--	----------

Література

Основна література

1. Технології роботи організаційних психологів / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К., 2005. С. 192-214.

Додаткова література

2. Ньюстром Дж. В., Девис К. Организационное поведение. СПб., 2000. С. 51-83.
3. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002. С. 434-468.
4. Снетков В. М. Психология коммуникации в организациях. М. 2002.

ЗАВДАННЯ ДО ПІДСУМКОВОЇ МОДУЛЬНОЇ РОБОТИ 2

Умовою допуску до ПМР є виконання всіх обов'язкових видів робіт, передбачених програмою курсу.

I. Тестові завдання (максимальна кількість балів – 20).

Приклад тестового завдання:

Розподіл владних повноважень є проблемою:

- а) Зовнішньої адаптації;
- б) Внутрішньої адаптації;
- в) Зовнішньої інтеграції;
- г) Внутрішньої інтеграції.

II. Теоретичні завдання (оцінюються від 0 до 30 балів).

Максимальна кількість балів – 30.

1. Області легітимного впливу організації.
2. Дискримінація в організації.
3. Дисциплінарні дії.
4. Індивідуальна відповідальність перед організацією. Відданість організації.
5. Поняття про абсентеїзм.
6. Детермінанти абсентеїзму.
7. Поняття про плинність кадрів.
8. Детермінанти плинності кадрів.
9. Плинність кадрів як процес.
10. Функції психолога в організації.
11. Просвітницька діяльність організаційних психологів.
12. Поняття про діагностичну роботу в організації.
13. Поняття про експертну роботу в організації.
14. Прогнозування як вид практичної роботи психологів.
15. Профілактична робота організаційних психологів.
16. Психокорекційна робота практичних психологів.
17. Консультативна робота організаційних психологів.
18. Психологічна служба в організації.
19. Поняття про комунікацію в організації, її функції.
20. Профілактика та подолання комунікативних бар'єрів в організації.

III. Професійно-орієнтовані завдання (оцінюються від 0 до 50 балів та виконується протягом вивчення навчальної дисципліни).

Максимальна кількість балів – 50.

ВИМОГИ ДО ЕКЗАМЕНУ

- Володіти теоретичним матеріалом з тем курсу.
- Виконати всі обов'язкові завдання, передбачені робочою програмою та інструктивно-методичними матеріалами.
- Пройти перевірку рівня засвоєння знань з теми, яка виносилася на самостійне опрацювання, на індивідуальній консультації у викладача.

Структура екзаменаційного білета

Екзаменаційний білет включає **три види** завдань.

I. Тестове завдання (максимальна кількість балів - 20).

Приклад тестового завдання:

Встановіть відповідність між назвою принципів, на яких має будуватися сучасна організація та їх змістом.

- | | |
|---|--|
| 1) принцип єдиновладдя | а) мала кількість ієрархічних сходинок |
| 2) принцип діапазону управління | б) керівник не повинен робити те, що може зробити його підлеглий |
| 3) принцип вертикального обмеження ієрархії | в) на одного керівника – не більше, ніж 6-12 підлеглих |
| 4) принцип делегування повноважень | г) працівник має звітувати про свою діяльність не більше, ніж перед одним керівником |

II. Теоретичне питання (максимальна кількість балів - 30).

Теоретичні питання

1. Поняття про психологію організацій.
2. Предмет психології організацій.
3. Подвійна теоретико-прикладна природа психології організацій.
4. Міждисциплінарні зв'язки організаційної психології.
5. Історія розвитку психології організацій.
6. Організаційна психологія сьогодні.
7. Напрями роботи сучасних організаційних психологів.
8. Тенденції розвитку організаційної психології в Україні.
9. Поняття про організацію. Причина виникнення організацій.
10. Ознаки організацій.
11. Принципи, на яких будується сучасна організація.
12. Поняття про організаційну структуру.
13. Вимоги до організаційної структури.
14. Поняття про формальну організаційну структуру.
15. Горизонтальна структура.
16. Поняття про неформальну організаційну структуру.
17. Поняття про організаційну культуру.
18. Структура організаційної культури
19. Зміст організаційної культури

20. Формування організаційної культури
21. Методи підтримки організаційної культури
22. Моделі організаційної культури.
23. Області легітимного впливу організації.
24. Дискримінація в організації.
25. Дисциплінарні дії.
26. Індивідуальна відповідальність перед організацією.
27. Відданість організації.
28. Поняття про абсентеїзм.
29. Детермінанти абсентеїзму.
30. Поняття про плинність кадрів.
31. Детермінанти плинності кадрів.
32. Плинність кадрів як процес.
33. Функції психолога в організації.
34. Просвітницька діяльність організаційних психологів.
35. Поняття про діагностичну роботу в організації.
36. Поняття про експертну роботу в організації.
37. Прогнозування як вид практичної роботи психологів.
38. Профілактична робота організаційних психологів.
39. Психокорекційна робота практичних психологів.
40. Консультативна робота організаційних психологів.

III. Професійно-орієнтоване завдання (виконується протягом вивчення навчальної дисципліни). Максимальна кількість балів – 50.

Рекомендована література

Базова

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб., 2001.
2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002.
3. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение: Пер.с англ.— СПб., 2000.
4. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология. – М., 2002. – 298 с.
5. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. — К.: Фірма «ІНКОС», 2005. — 366 с.

Додаткова

6. Альбрехт У., Венц Дж., Уильямс Т. Мошенничество: луч света на тёмные стороны бизнеса. СПб., 1995.
7. Андерсон Р., Шихирев П. Акулы и дельфины (Психология и этика российско-американского делового партнерства). — М., 1994.
8. Бойко В. В., Ковалев А. Г, Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. М., 1983.
9. Ваниорек Л., Ваниорек А. Моббинг: когда работа становится адом. М., 1996.
10. Войтович Н.О. Проблеми організаційного клімату у вищому закладі освіти. // Практична психологія та соціальна робота. № 10, 2002. ст. 6-10.
11. Липатов С.А. К вопросу о предмете и статусе организационной психологии) // Журнал практического психолога. 2000, № 5-6. – С. 3-11.
12. Донцов А. И. Психология коллектива. М., 1984.
13. Завьялова Е. К., Посохова С. Т. Психология предпринимательства. — СПб., 1997.
14. Замфир К. Удовлетворенность трудом / Пер. с румынск. М., 1983.
15. Захаров В. П. Удовлетворенность трудом (описание и измерение) // Личность и Деятельность / Под ред. А. А. Крылова. Л., 1982.
16. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние. СПб, 2000.
17. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. К., 1993.
18. Карпов А. В. Психология менеджмента. М., 1999.
19. Карамушка Л. М. Дослідження актуальних проблем психології управління та організаційної психології у період трансформаційних процесів в Україні (До 10-річчя лабораторії психології управління) // Актуальні проблеми психології. Том І.: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України – К.: Міленіум, 2003. – Ч. 9. – 156 с. – С. 91 – 100.
20. Катков В. Формирование организационной культуры на промышленном предприятии // Управление персоналом. — 2000. — № 2. — С. 66–70.

Інформаційні ресурси

1. Електронна хрестоматія до курсу.
2. Музика О.Л. Професійно-орієнтовані завдання у системі підготовки студентів-психологів // Професійно-орієнтовані завдання з психології / За ред. О.Л. Музики. Навчальний посібник. (Рекомендовано МОН України як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів (лист № 1.4/17-Г-3165 від 28.09.2010 року) – 3-те вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2010. – С. 9-23
http://zu.edu.ua/spf/psihol_vkl.html

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

ОЦІНКА	ВИМОГИ ДО ЗНАНЬ УМІНЬ ТА НАВИЧОК СТУДЕНТІВ
Тестові завдання (max – 20 балів)	
5 балів	Правильна відповідь на кожне тестове завдання
0 балів	Неправильна відповідь на тестове завдання
Теоретичне завдання (max – 30 балів)	
0-5 балів	Структурованість відповіді, наявність внутрішньої логіки у викладі матеріалу
0-10 балів	Повні та вичерпні визначення основних понять
0-5 балів	Опора на першоджерела, цитування основних ідей
0-10 балів	Повнота відповіді, аналіз усіх аспектів проблеми
Практичне завдання (max – 50 балів)	
0-10 балів	Повнота виконання завдання, дотримання усіх вимог
0-10 балів	Правильність та вичерпність формулювань
0-10 балів	Повні та чіткі визначення усіх понять
0-10 балів	Розгляд можливих альтернативних схем аналізу
0-10 балів	Обґрунтовані пояснення усіх міркувань
Професійно-орієнтоване завдання (max – 50 балів)	
0-10 балів	Звіт за результатами дослідження повний, структурований, виконаний з дотриманням вимог до структури, оформлення
0-10 балів	Обґрунтовано актуальність дослідження, усі структурно-методологічні елементи роботи (об'єкт, предмет роботи, мета, гіпотеза, завдання, методи та процедура дослідження, його наукова новизна, практичне та теоретичне значення, умови забезпечення надійності та вірогідності результатів) сформульовані правильно та вичерпно
0-10 балів	Подано детальний опис методів та процедури дослідження, хід аналізу отриманих результатів, їх ґрунтовна інтерпретація
0-10 балів	Висновки відображують основні результати дослідження, сформульовані чітко та вичерпно
0-5 балів	Список використаних джерел подано в алфавітному порядку та оформлено відповідно до основних бібліографічних вимог
0-5 балів	Текст написаний грамотно з дотриманням усіх вимог наукового стилю сучасної української мови

ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ НАД ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНИМ ЗАВДАННЯМ З КУРСУ “ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ” (К.П. ГАВРИЛОВСЬКА)

Базові методики до курсу “Психологія організацій”

Базові дані про метод

Повна назва та автор	Вихідне джерело	Джерела з описом та прикладами застосування
Ділова гра АРУП (алгоритм розв’язання управлінських проблем)	Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. — К.: Фірма «ІНКОС», 2005. — 366 с. — Бібліогр. в кінці розділів. — С. 156-159.	Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: Учебное пособие. — СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. - С. 263-267. Жариков Е.С. Вступающему в должность. – М.: Знание, 1985. – С. 17-20. Барлиани И.Я., Грицкевич О.В. Менеджмент: Методические указания.- Новосибирск: СГГА, 2001. С.11-13.

Теоретичні засади та історія виникнення

Алгоритм розв’язання управлінських проблем (АРУП) є одним із різновидів ділової гри. Цей метод активно використовується організаційними психологами з метою розвитку вмінь та навичок, пов’язаних із процесом прийняття ефективних управлінських рішень.

Попередниками сучасної ділової гри є магичні обряди й ритуальні дії, широко розповсюджені в прадавньому світі. Першу ділову гру було розроблено й проведено в СРСР у 1932 році М. М. Бирштейн. У 1938 році ділові ігри в СРСР були заборонені. Через чверть століття (1955 рік) у США було створено першу машинну гру, яка імітувала постачання баз ВПС. Тоді ж з’явився термін «ділова гра». Через 10 років ділові ігри були введені в процес навчання майже у всіх школах бізнесу. Перші ділові ігри моделювали діяльність компаній по виробництві й збуту своєї продукції. Пізніше з’явилися внутрішньофірмові ігри, у ході яких учасників з’явилася можливість розвивати управлінські навички, вчитися ухвалювати рішення в складних ситуаціях з урахуванням багатьох факторів.

Отже, ділова гра зародилася як інструмент пошуку управлінських рішень в умовах невизначеності й багатофакторності. Нині вони використовуються в навчальному процесі ВНЗ, як один з методів активного навчання, при проведенні соціально-психологічних тренінгів та на виробництві для розв’язання виробничих, соціальних і психологічних завдань. У всіх випадках не лише вирішуються ігрові або професійні завдання, але одночасно відбувається навчання й виховання учасників.

Характерні ознаки ділової гри:

1. Моделювання процесу діяльності керівників і фахівців підприємств та організацій з вироблення управлінських рішень.
2. Реалізація процесу «ланцюжка рішень». Оскільки в діловій грі змодельована система розглядається як динамічна, це приводить до того, що гра не обмежується вирішенням одного завдання, а вимагає «ланцюжка рішень».

3. Розподіл ролей між учасниками гри.
4. Відмінність ролевих цілей під час прийняття рішень, які сприяють виникненню протиріч між учасниками, конфлікту інтересів.
5. Наявність керованої емоційної напруги.
6. Взаємодія учасників, що виконують ті або інші ролі.
7. Наявність загальної ігрової мети у всіх учасників.
8. Колективне прийняття рішень учасниками гри.
9. Багатоальтернативність рішень.
10. Наявність системи індивідуального або групового оцінювання діяльності учасників гри.

У процесі діяльності організації досить часто виникають ситуації, коли керівники та менеджери переживають складнощі у виконанні своїх обов'язків через неготовність при виникненні організаційних проблем мислити перспективно, заздалегідь визначати можливі труднощі й способи їх подолання; системно, практично й обґрунтовано, не консервативно, нешаблонно, поєднувати переваги накопиченого досвіду з оригінальними, новаторськими методами керівництва. Дуже важливо в процесі прийняття рішень діяти оперативно, ухвалювати самостійно найбільш раціональні рішення в умовах дефіциту часу, бути послідовним і цілеспрямованим, досягнувши поставленої мети, самокритично оцінювати свої дії, максимально використовувати позитивний досвід інших, удосконалювати професійні знання й навички.

Щоб упорядкувати процес мислення, слід активно використовувати сучасні методи й засоби. Одним з них є так званий «Алгоритм розв'язання управлінських проблем» (АРУП).

АРУП можна широко використовувати в процесі навчання працівників організацій, підвищуючи їх «чутливість» до розпізнавання й попередження помилок, формуючи в них імунітет до так званих інтелектуально-психологічних «хвороб» (інерційність, конформність, догматизм мислення і т.д.) Поняття алгоритму тут використовується не в строгому математичному сенсі, а як відображення послідовності розумових дій людини.

Алгоритм розв'язання управлінських проблем (АРУП) рекомендується застосовувати в якості засобу, що блокує інерційність мислення й стимулює творчий підхід до вирішення складних управлінських проблем. Слідування алгоритму АРУП полегшує вирішення управлінських проблем, прискорює цей процес завдяки тому, що скорочує час пошуку рішень і протистоїть звичці реагувати на проблеми відповідно до застарілих шаблонів і схем.

АРУП розроблено на кафедрі наукових основ управління Академії народного господарства при Раді Міністрів СРСР.

АРУП містить усього три відносно самостійні підсистеми.

- Постановка управлінської проблеми.
 - Рішення проблеми (процес знаходження зв'язків між наявним станом системи й бажаним).
 - Аналіз ситуації:
- а) всебічне осмислення можливих ускладнень, якості, термінів та інших особливостей того, що потрібно зробити;
 - б) оцінка можливостей виконання необхідного завдання;
 - в) визначення ймовірних результатів виконання завдання, очікуваних «плюсів» і «мінусів».

Головною ознакою АРУП є жорстка рекомендація: перед прийняттям рішень проаналізувати кілька варіантів дій. Саме це дає можливість знайти найкращий шлях для досягнення мети.

Сфера застосування

Ділова гра призначена для того, щоб імітуючи реальні управлінські ситуації за допомогою «справжніх», а не «навчальних» ролей, забезпечити формування умінь і навичок, необхідних для ефективного розв'язання управлінських ситуацій.

У наш час ділові ігри застосовують у навчальній сфері (для навчання, підвищення кваліфікації), дослідницькій сфері (для моделювання майбутньої професійної діяльності з метою вивчення особливостей прийняття рішень, оцінки ефективності організаційних структур), оперативно-практичній сфері (для аналізу елементів конкретних систем, для розробки різних способів вирішення конкретних управлінських проблем)

Опис методики

Ділова гра АРУП (алгоритм розв'язання управлінських проблем).

Мета: розробка алгоритму розв'язання управлінських завдань, набуття практичних навичок колективного прийняття рішень.

Завдання перебудови мислення керівників спонукає до пошуку методичного інструментарію, який би забезпечував «блокування» особливостей мислення, що заважають вирішенню сучасних проблем, і сприяв би прискоренню мислення керівників.

Алгоритм розв'язання управлінських проблем (АРУП) дозволяє учасникам ділової гри визначити логічно обґрунтовану послідовність дій керівників при виявленні, аналізі та розв'язанні управлінських проблем, зрозуміти технологію групової роботи, визначити ситуаційного лідера, переконатися в тому, що гарна самоорганізація групи підвищує ефективність її діяльності.

Вихідна інформація для учасників гри. На бланку учасника гри в стовпчику «Індивідуальна оцінка» позначте черговість дій при вирішенні проблем, починаючи з № 1 і до № 18. При груповій роботі ту саму позначку проставте в стовпчику 4 «Групова оцінка». Після оголошення керівником гри еталонної послідовності дій і заповнення стовпчика 5 «Еталон» розрахуйте і заповніть стовпчики 6—8.

Табл. 1

Бланк учасника
ділової гри АРУП

№ з/п	Найменування дій (етапів) прийняття управлінського рішення	Індивідуальна оцінка	Групова оцінка	Еталон	Індивідуальна помилка	Групова помилка	Відхилення індивідуальної помилки від групової	Час роботи
1	Побудова проблеми							
2	Документальне оформлення задач							
3	Визначення можливості розв'язання проблеми							
4	Визначення відхилення фактичного стану системи							

	від бажаного							
5	Оцінка ступеня повноти і достовірності інформації про проблему							
6	Оформлення рішення							
7	Розробка варіантів рішення проблеми							
8	Визначення існування проблеми							
9	Оцінка новизни проблеми							
10	Контроль за виконанням рішення							
11	Вибір рішення							
12	Оцінка варіантів рішення							
13	Організація виконання рішення							
14	Постановка задачі виконавця							
15	Вибір критеріїв оцінки варіантів рішення							
16	Встановлення взаємозв'язку з іншими проблемами							
17	Формулювання проблеми							
18	Визначення причин виникнення проблеми							
	Сума помилок							

Методичні рекомендації і порядок проведення ділової гри

Тренер (організатор гри) визначає завдання для гри, пояснює початкові умови гри і задачі її учасників.

Кожний учасник гри приймає самостійне рішення з розробки АРУП, висловлює власну думку на основі практичного досвіду розв'язання проблем. Кожна команда, що бере участь у грі, шляхом взаємних консультацій складає загальну думку з розробки АРУП. Один з членів команди (ситуативний лідер) озвучує та відстоює думку своєї команди.

Правила і процедура гри

- З 18 дій, позначених у бланку учасника гри, потрібно послідовно скласти алгоритм розв'язання управлінських проблем, а відтак необхідно пронумерувати дії порядковими номерами, починаючи з 1 до 18.

- Спочатку кожний гравець ухвалює рішення самостійно без будь-яких консультацій з рештою гравців. На всі незрозумілі питання відповідає тільки керівник гри. Закінчення роботи гравці виражають піднятою рукою.

- Потім всі гравці поділяються па команди по 5-7 осіб, залежно від загальної кількості учасників гри, та у вільному обміні думками формують спільну колективну думку щодо АРУП. Команди між собою думками не обмінюються. Про завершення роботи над завданням повідомляють підняттям рук.

- Представник команди інформує про групове рішення і має право захищати його логічними доказами.

- Керівник гри фіксує час ухвалення індивідуальних і групових рішень.

Модель гри

Керівник пояснює вихідну ситуацію і правила гри. Гравцям роздають бланки учасника гри. Усно надаються необхідні пояснення до них. Учасники гри приймають рішення щодо поставленого завдання індивідуально, а потім колективно в групах. Представник кожної групи презентує результати роботи і логічне обґрунтовує їх. Керівник на підставі особистих спостережень аналізує роботу учасників гри, оголошує результати, заохочує переможців.

Регламент гри

Гра проводиться в один цикл.

Орієнтовний час етапів гри:

— вступ до гри (пояснення керівника) — 15 хв.;

— індивідуальні рішення учасників — 30 хв.;

— колективні рішення учасників — 30 хв.;

— підведення підсумків і оголошення результатів — 15 хв.

Еталонний алгоритм рішення управлінських проблем

1. Відхилення фактичного стану системи управління від бажаного.
2. Визначення існування проблеми.
3. Формулювання проблеми.
4. Побудова проблеми.
5. Оцінка новизни проблеми.
6. Визначення причин виникнення проблеми.

7. Встановлення взаємозв'язку з іншими проблемами.
8. Оцінка ступеня повноти і достовірності інформації про проблему.
9. Визначення можливості розв'язання проблеми.
10. Розробка варіантів рішення проблеми.
11. Вибір критеріїв оцінки варіантів рішення.
12. Оцінка варіантів рішення.
13. Вибір рішення.
14. Оформлення рішення.
15. Постановка задач виконавцям.
16. Документальне оформлення задач.
17. Організація виконання рішення.
18. Контроль за виконанням рішення.

Підведення підсумків ділової гри

Керівник гри порівнює індивідуальні і колективні рішення щодо розробки АРУП з еталоном, оголошує результати гри, аналізує групову діяльність її учасників та порівнює її з результатами.

Критерії оцінки:

- час рішення завдання;
- правильність розв'язання завдання — сумарна помилка у вирішенні проблеми при індивідуальній і груповій роботі;
- за правильне рішення приймається еталонний алгоритм розв'язання управлінських проблем.

Кожна конкретна помилка обчислюється як різниця номерів дій (етапів) прийняття управлінського рішення. Наприклад, по еталону «Вибір рішення — № 13», а позиція учасника гри «Вибір рішення — № 9», отже, помилка дорівнює 4 одиниці (не враховуючи знака).

Єдиним критерієм є сума балів. Час роботи еквівалентний балам з розрахунку: 1 хв. — 3 очки. Одна помилка в рішенні задачі дає 1 бал. В індивідуальному і колективному заліках перемагає той, хто набирає якнайменшу кількість балів.

Наприклад, порівнюючи результати двох учасників гри, отримаємо, що перший витратив 15 хв. і допустив сумарну помилку в 18 балів, а другий витратив 10 хв. і допустив сумарну помилку в 22 бали.

Тоді перший гравець набрав $18 + (15 \cdot 3) = 63$ бали, а другий — 52 бали. Виграв другий. Аналогічно порівнюється групова робота. Кожне порушення правил і процедури гри штрафується двома балами.

Можливості та обмеження

Можливості.

Пропонована ділова гра дозволить її учасникам виявити логічно обґрунтовану послідовність дій керівників при виявленні, аналізі й вирішенні управлінських проблем, освоїти технологію групової роботи, виділити ситуативного лідера, переконатися, що гарна самоорганізація групи підвищує ефективність її діяльності.

Ділова гра може сприяти розвитку певних особистісних якостей її учасників:

- знижувати ригідність та стереотипність мислення;
- підвищувати здатність до творчості;
- посилювати почуття відповідальності за результати прийнятих рішень в ситуації управлінського ускладнення;
- сприяти становленню толерантності у спілкуванні;
- впливати на адекватність самооцінки;
- орієнтувати на самопізнання, самоаналіз та самовдосконалення особистості тощо.

Обмеження.

Ефективність ділової гри досягається за умови дотримання певних принципів, зокрема принципу переміни ролей, спрямованого на засвоєння всіма учасниками гри різних рольових функцій, а також принципу рольової перспективи, що забезпечує поступове опанування учасниками ділової гри дедалі складнішими й відповідальнішими ролями і, відповідно, навичками, необхідними для запобігання та розв'язання конфліктів.

ПРИКЛАД ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО ЗАВДАННЯ З КУРСУ “ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ”

ЗАВДАННЯ 1.

Клієнтський запит

До Вас звернувся керівник приватного підприємства: «Наша фірма займається торгівлею автомобілями. Справи йшли непогано, тож ми прийняли рішення про розширення бізнесу. Для того, щоб відкрити свої автосалони у кількох областях України, мусили звернутися до кадрового агентства, найняти шістьох нових людей. Вони мають чудові рекомендації, кожного з них ми розглядали як потенційного керівника обласної філії. Але у процесі стажування в нашому центральному відділенні про роботу цих людей почали надходити не дуже гарні відгуки. Мої заступники спостерігали за роботою новачків і помітили, що далеко не завжди вони можуть самостійно приймати рішення у проблемних ситуаціях. А ви ж розумієте, що починати бізнес у новому місті, хай навіть це філія – дуже непросто. Проблем буде багато. Забезпечити кожному з них супровід не можу. Розумію, що вони ще, мабуть, не готові. Може, варто пошукати інших? Але час... Ми вже забагато його витратили на цих шістьох. І не факт, що новенькі будуть чимось кращі. Допоможіть нам розібратися, чи можна якось підготувати цих людей до самостійної роботи і зробити це якомога швидше?».

Обов'язкова програма при виконанні завдання

4. *Сплануйте проведення тренінгового заняття з використанням алгоритму розв'язання управлінських проблем.*
5. *Змодельуйте результати ділової гри.*
6. *Висновки за результатами тренінгового заняття представте у формі консультативної бесіди з керівником підприємства.*

ХІД РОБОТИ НАД ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНИМ ЗАВДАННЯМ

I. ЕТАП ПЕРВИННОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

1.1. Категоріально-термінологічне до визначення проблеми, з якою звернулися до психолога

Психолог (П.): Отже, Вас турбує те, що не всі менеджери демонструють однакову готовність самостійно приймати рішення у проблемних ситуаціях?

Керівник підприємства (К.): Так, ця проблема дуже актуальна. Я багато років будую свій бізнес, відповідаю не лише за себе, але і за людей, які на мене працюють. На цьому етапі ризикувати вже не маю права

П.: Якщо я правильно розумію, Ви незадоволені діями цих людей, але все ж плануєте працювати з ними далі?

К.: Новенькі за час нашої спільної роботи довели, що розділяють цінності нашої фірми, вони стали органічною частиною колективу, дуже професійно спілкуються з клієнтами. Проблеми виникали кілька разів, коли в ситуації цейтноту їм доводилося приймати рішення самостійно. У когось це виходило краще, дехто майже щохвилини телефонував, з якимись дрібними питаннями. Я хочу переконатися в тому, що вони не зовсім безнадійні.

П.: Тобто, Ви хочете переконатися, що їм можна довірити самостійну ділянку роботи?

К.: Звісно! І якщо є можливість якось їх до цієї роботи підготувати, щоб вони не хапалися за телефони в будь-якій ситуації.

П.: Щоби були готові розв'язувати проблеми самостійно?

К.: Так.

1.2. Формування реалістичних очікувань у людини, яка звернулася за допомогою та визначення напрямків практичної роботи психолога

П.: Ви говорили про те, що маєте дефіцит часу...

К.: Так, ситуація на ринку не дає нам часу розслабитися, причини тайм-ауту нікого не цікавлять. У будь-який момент вільну нішу на ринку можуть зайняти конкуренти, а це – катастрофа!

П.: Скільки часу ви можете виділити на роботу?

К.: Тиждень – два, не більше. Чим швидше, тим краще. А скільки часу вам потрібно?

П.: Для того, щоби визначитися з часовими рамками, слід провести хоч би одне заняття, ближче познайомитися з людьми, зі специфікою, з особливостями їх роботи.

К.: Добре, починайте. Я чекаю на ваші висновки.

Напрямок практичної роботи	Обґрунтування
Тренінгова робота	Дослідження особливостей процесу прийняття рішень менеджерами у проблемних ситуаціях
Консультаційна робота	Бесіда з керівником підприємства за результатами дослідження особливостей процесу прийняття рішень менеджерами у проблемних ситуаціях

II. ПЛАНОВО-ПІДГОТОВЧИЙ ЕТАП

2.1. Аналіз власного досвіду виконання подібних завдань при вивченні навчальних дисциплін та проходженні практик

Дисципліна	Модуль	Тема	Зміст питань
Психологія організацій	Психологія організацій як наукова дисципліна	Організація як об'єкт міждисциплінарного аналізу	Психологічна сутність соціальної організації. Організаційна структура. Формальна організаційна структура. Неформальна організаційна структура. Співвідношення формальної та неформальної структури в організації
	Соціально-психологічні чинники організаційної інтеграції	Комунікаційна структура організації	Поняття про комунікацію в організації, її функції. Форми організаційних комунікацій (вертикальні та горизонтальні, формальні та неформальні та ін.). Типи комунікаційних мереж. Чутки в організації та заходи протидії їм. Управління комунікаційними процесами Профілактика та подолання комунікативних бар'єрів в організації. Особливості професійної

Дисципліна	Модуль	Тема	Зміст питань
			комунікації в процесі прийняття управлінських рішень.
Психологія управління	Психологія управління	Психологічна структура управлінської діяльності. Психологічний зміст функцій управління.	Психологічна структура управлінської діяльності. Психологія професіоналізму управлінської діяльності. Класифікація функцій управління. Психологічний зміст функцій управління. Психологічні особливості планування та прийняття управлінських рішень.
Практикум з консультаційно-тренінгової роботи	Основи соціально-психологічного тренінгу	Поняття про соціально-психологічний тренінг, специфіка його організації та проведення	Загальне уявлення про соціально-психологічний тренінг. Основні принципи тренінгової роботи. Психологічні особливості тренінгових груп. Характеристика основних напрямків консультативно-тренінгової роботи. Специфіка організації соціально-психологічного тренінгу.
	Практика психологічного тренінгу	Використання інтерактивних технік в роботі практичних психологів	Поняття про інтерактивні техніки. Види інтерактивних технік. Рольові ігри, їх види. Терапевтичний вплив групи. Стадійність групової роботи. Структура програми тренінгу.
	Методи оволодіння технікою психологічного тренінгу	Управління груповою динамікою	Основні проблеми тренера-початківця. Способи роботи з «важкими» учасниками тренінгу. Вимоги до особистості тренера. Тренерські «фобії». Робота з «активними» та «пасивними» тренінговими групами

2.2. Підбір та аналіз літератури та формулювання припущень про причини виникнення проблеми

Бібліографічний опис джерела	Основні ідеї та тези, що стосуються проблеми
<i>Навчально-методична та довідкова література</i>	
Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. — К.:	Поняття про управлінське рішення та чинники, що впливають на його прийняття в організації.

Бібліографічний опис джерела	Основні ідеї та тези, що стосуються проблеми
<p>Фірма «ІНКОС», 2005. — 366 с. — Бібліогр. в кінці розділів. – С. 137-170.</p>	<p>Методи діагностики особливостей прийняття управлінських рішень в організації</p> <p>Ділові та навчально-рольові ігри для підготовки менеджерів до ефективного прийняття управлінських рішень</p>
<p>Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: Учебное пособие. — СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. - С. 263-267.</p>	<p>Книга містить опис інтерактивних технологій, що можуть бути застосовані для організаційного розвитку персоналу: імітаційних, організаційно-діяльнісних, інноваційних, ділових і ситуаційно-рольових ігор, методів активізації учбового процесу: кейсів, традиційного аналізу ситуацій, інциденту, інформаційного лабіринту (пошта керівника), «розігрування» ролей, методів генерування ідей: мозкова атака, синектика, метод асоціацій; методу тренінгу міжособистісної взаємодії, сензитивності корпоративного і відео-тренінгу. Всі технології представлені з урахуванням їх специфіки, можливостей використання, переваг і обмежень, практичними ілюстраціями, керівництвом до використання.</p>
<p>Плаус С. Психология оценки и принятия решений / Перевод с англ. — М.: Информационно-издательский дом "Филинь", 1998. — 368 с.</p>	<p>Книга присвячена психології ухвалення рішень. У доступній формі аналізуються особливості сприйняття, пам'яті, моделі ухвалення рішень, соціальна сторона оцінки, вибору і ухвалення рішень, типові ситуації. Книга допомагає зрозуміти механізм формування оцінки і ухвалення рішень.</p>
<p>Орлов А.И. Теория принятия решений. Учебное пособие. - М.: Издательство "Март", 2004. - 656 с.</p>	<p>Основні поняття теорії ухвалення рішень. Сучасний етап розвитку теорії ухвалення рішень. Роль прогнозування при ухваленні рішень. Ухвалення рішень при плануванні. Піраміда планування в стратегічному менеджменті: місія фірми, стратегічні цілі, задачі та конкретні завдання. Інструменти інноваційного менеджменту Практичні питання реалізації інноваційних та інвестиційних проектів Роль інформації при ухваленні рішень в стратегічному менеджменті Оперативні прийоми прийняття рішень Ймовірно-статистичні методи ухвалення рішень. Основи моделювання Ухвалення рішень в малому бізнесі на основі економіко-математичного моделювання Ухвалення рішень в</p>

Бібліографічний опис джерела	Основні ідеї та тези, що стосуються проблеми
	завданнях логістики.
<i>Фахова періодична література</i>	
Т.В. Корнилова. Методологические проблемы психологии принятия решений // Психологический журнал, 2005. №1. – С. 7-17.	Описано провідні напрями побудови предмету вивчення в сучасній психології ухвалення рішень. Виділяються методологічне підґрунтя двох вітчизняних концепцій. На їх прикладі обговорюється варіативність побудови психологічного знання у зв'язку з орієнтованістю на різні методологічні принципи: жорстка заданість або невизначеність структур прийняття рішень.
<i>Вузькоспеціалізована література</i>	
Хрящева Н.Ю. Психогимнастика в тренинге. — СПб: «Речь». Институт тренинга, 2001. — 256 с.	Тренінг партнерського спілкування. Психогімнастичні вправи на створення працездатності. Психогімнастичні вправи, що формують зворотний зв'язок. Тренінг сензитивності. Вправи, спрямовані на розвиток здатності розуміння станів, властивостей, якостей і стосунків людей і груп. Тренінг креативності. Вправи, спрямовані на усвідомлення того, що таке креативність, які її прояви, бар'єри і етапи креативного процесу. Вправи, спрямовані на розвиток креативності. Вправи, спрямовані на підтримку учасників тренінгу.
Карамушка Л.М., Малигіна М.П. Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління: Методичні рекомендації. — К. — Рівне, 2003. — 20 с.	Проведено аналіз основних інтерактивних технік, що використовуються психологами в процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління. Досліджена їх роль у формуванні мотиваційних чинників професійної й управлінської діяльності.
Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. — М: Ось-89, 1999. — 256 с.	Книга є навчальним посібником, що узагальнює практику використання сучасних методів розвитку самосвідомості в тренінгових групах. Психотехніки, ігри та вправи наведені з конкретними рекомендаціями з методики їх проведення й аналізу результатів.

Припущення щодо причин виникнення проблеми. Однією з найбільш імовірних причин виникнення проблеми може бути незначний досвід менеджерів у самостійній управлінській діяльності. Можливо, у їх професійному житті просто не було такої кількості критичних професійно значимих ситуацій, які би зумовили швидкий розвиток навичок вирішення управлінських проблем. Отже, основне завдання психологічної допомоги – створення ігрових ситуацій, які дозволили би у відносно «безпечних» умовах розвинути такі навички.

2.3. Консультація з фахівцями

Потреби у консультації з фахівцями немає.

2.4. Складання розгорнутого плану виконання завдання, підбір методів та аналіз ресурсів

Етап роботи	Методи та процедури	Необхідні ресурси
Проведення тренінгового заняття	Ділова гра АРУП (алгоритм розв'язання управлінських проблем)	<i>Тривалість дослідження:</i> 3-4 години. <i>Необхідні ресурси:</i> бланки учасників гри, тренінгові кімната.
Проведення бесіди з керівником підприємства за результатами дослідження	Індивідуальна консультативна бесіда з керівником підприємства.	<i>Тривалість роботи:</i> 1 година. <i>Необхідні ресурси:</i> приміщення для проведення бесіди.

2.5. Передбачення проблемних моментів

Проблемні моменти	Причини виникнення	Шляхи уникнення
Небажання досліджуваних приймати участь у груповій роботі	Страх продемонструвати свої слабкі сторони, свою неготовність вирішувати управлінські проблеми	Індивідуальна співбесіда з кожним із досліджуваних до початку тренінгу
Прагнення керівника перекласти відповідальність за прийняття важливих рішень на психолога	Відсутність чіткого уявлення про межі компетентності психолога	Консультативна бесіда зі замовником

2.6. Підготовка матеріалів, необхідних для виконання завдання

Матеріали, необхідні для проведення тренінгового заняття з використанням ділової гри АРУП.

Інструкція, бланк та інтерпретація результатів наводяться у посібнику у розділі «Базові методики до курсу «Психологія організацій»».

III. ЕТАП ПРАКТИЧНОЇ РОБОТИ

3.1. Збір емпіричних даних

Таблиця 1.

Зведена таблиця за результатами проведеного дослідження

№ з/п	Досліджувані	Час (хв.)	Кількість помилок	Загальна сума балів
1	Іван	10	4	34
2	Андрій	20	28	88
3	Олександр	9	6	33

4	Антон	15	16	61
5	Володимир	18	22	76
6	Олексій	22	20	86

У процесі знаходження спільного групового рішення досліджувані витратили на роботу 30 хвилин, зробили 2 помилки, загальний результат спільної роботи становить 92 бали.

3.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних

У дослідженні брали участь 6 менеджерів, які проходять стажування в одному з автосалонів та претендують на керівну посаду. З них двоє продемонстрували незначну кількість помилок та швидкий час роботи (1-й, і 3-й досліджувані), результати решти досліджуваних значно гірші. Найбільш інформативним був етап групової роботи. Він тривав досить довго через те, що між досліджуваними виникали конфлікти по відношенню практично до кожного етапу прийняття управлінського рішення. Виявилася неготовність досліджуваних до командної роботи, відсутність гнучкості та готовності логічно, спокійно аргументувати свою точку зору.

«Лідери» за підсумками попереднього етапу (Іван та Олександр) зрештою змогли переконати решту учасників у своїй правоті, про що свідчить невелика кількість помилок (2), проте на це пішло надто багато часу. Це, зрештою, і визначило кінцевий результат дослідження (92 бали)

IV. ЗВІТНО-ПІДСУМКОВИЙ ЕТАП

4.1. Представлення результатів людині, яка звернулася із запитом

Ситуація консультативної бесіди з керівником підприємства за результатами дослідження.

П: На попередній зустрічі ми домовилися, що задля планування подальшої роботи ми маємо провести хоч би одне тренінгове заняття, ближче познайомитися з людьми, зі специфікою, з особливостями їх роботи.

К: Так, пам'ятаю. Що Ви можете мені з цього приводу сказати?

П: Можу сказати, що робота була досить напруженою, але, безумовно, плідною. Ми провели заняття, на якому спочатку індивідуально, а потім і всі разом наші претенденти мали можливість ознайомитися з алгоритмом розв'язання управлінських проблем, здобути практичні навички колективного ухвалення рішень.

К: Як вони себе проявили?

П: Досить непогано. Всі були емоційні, включені в роботу, всі хотіли проявити себе з найкращої сторони.

К: Наскільки їм це вдалося?

П: Результати наших занять Ви можете побачити в таблиці. Ті люди, що набрали найменшу кількість балів, показали, відповідно, найбільш високий ступінь готовності до оперативного розв'язання управлінських проблем. Таких людей, як ви можете бачити, двоє.

К: Так, я добре пам'ятаю цих парубків ще з перших днів їх роботи в нас. Мушу сказати, зарекомендували вони себе дуже добре. Відверто кажучи, десь приблизно такі результати я й сподівався побачити. Але що мені робити з рештою працівників? Позвільняти їх?

П: Погодьтеся, результатів однієї лише ділової гри недостатньо для прийняття настільки кардинальних кадрових рішень! Повірте, у нашому психологічному арсеналі є досить багато способів допомогти людині у процесі її особистісного і професійного зростання. Крім того, всі менеджери досить сильно замотивовані на роботу саме в цій організації, хай навіть і без претензії на негайне отримання керівних посад.

К: Що ж Ви пропонуєте?

П: Дати можливість менеджерам пройти курс тренінгових занять з метою розвитку й вдосконалення управлінських навичок. Із програмою занять детальніше можу ознайомити Вас завтра.

К: Добре. Дійсно, у наш час хорошими спеціалістами «розкидатися» не варто. Я хочу ознайомитися з Вашою програмою, а потім ми обов'язково обговоримо деталі нашої подальшої співпраці.

П: До зустрічі!

К: Так, до зустрічі. І дякую за допомогу!

V. ЕТАП САМОАНАЛІЗУ, ГРУПОВОЇ РЕФЛЕКСІЇ ТА САМОРОЗВИТКУ

Підсумкова рефлексія позитивних моментів (що саме вдалося зробити, чого досягти, від чого отримати професійне задоволення)

Під час виконання професійно-орієнтованого завдання мені вдалося коректно провести первинну консультацію з клієнтом, вірно визначити напрямки подальшої роботи.

Грунтовний аналіз наукової літератури, який мені вдалося здійснити, маючи хороші базові знання з дисциплін «Психологія організацій» та «Психологія управління», допоміг мені правильно побудувати дослідження. Результатом стало те, що під час підсумкової консультації у мене була можливість продемонструвати замовнику не якісь власні суб'єктивні враження, а конкретні цифри. Таке поєднання тренінгової роботи з діагностичним компонентом є досить евристичним, відкриває широкі можливості.

Найбільші побоювання у мене були пов'язані саме з процедурою проведення ділової гри. Хоча інструкція була досить чіткою, мій особистий досвід проведення тренінгів нетривалий, а роль тренера не є комфортною. Проте ділова гра відбулася, все пройшло досить добре, тож є підстави далі продовжувати працювати в цьому напрямі, вдосконалювати свої тренерські навички.

Програма саморозвитку

Складові навчально-професійних умінь та професійно важливі якості, які потрібно було б розвинути	В чому полягали труднощі	План заходів для саморозвитку	Терміни	Критерії самоконтролю
Складання програми тренінгу	Важко було знайти наукову літературу з проблематики тренінгів, яка містила б готові програми розвитку	Створити власний «банк» тренінгових вправ, упорядкувати наявну психологічну літературу з цієї проблематики.	січень-лютий 2016 р.	Розширений каталог психологічної літератури, присвяченої проблематиці розвитку управлінських здібностей

	управлінських навичок	Сформувати перелік Інтернет-адрес, що містять програми тренінгових занять різної спрямованості	березень 2016 р.	Каталог відповідних Інтернет-ресурсів
Проведення тренінгів	Відчувалося величезне хвилювання під час тренінгу, внутрішнє напруження заважало говорити впевнено і переконливо.	Відвідати тренінгові заняття досвічених психологів-практиків	лютий 2016 р.	Розширити межі свого досвіду у сфері проведення психологічного тренінгу з вирішення психологічних проблем в організації.
		Взяти участь у тренінгу розвитку ораторської майстерності	березень 2016 р.	Набуття навичок упевненої поведінки під час виступу перед аудиторією.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

ГАВРИЛОВСЬКА Ксенія Петрівна

ГОЛЕНТОВСЬКА Ольга Святославівна

Методичні рекомендації з курсу

«Психологія організацій»

Надруковано з оригінал-макету авторів

Видавництво Житомирського державного університету імені Івана Франка
м. Житомир, вул. Велика Бердичівська, 40
Свідоцтво про державну реєстрацію
серія ЖКТ №10 від 07.12.04
електронна пошта (e-mail): zu@zu.edu.ua