

Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Кафедра загальної психології

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Проректор з науково-педагогічної роботи

“ _____ ” _____ 20__ р.

Робоча програма навчальної дисципліни

Психологія праці та організаційна психологія

(назва навчальної дисципліни)

рівень вищої освіти перший (бакалаврський)

галузь знань 05 – соціальні та поведінкові науки

спеціальність 053 психологія

вид дисципліни обов'язкова

факультет психології

2020 / 2021 навчальний рік

Програму рекомендовано до затвердження вченою радою факультету психології

“ ___ ” червня 2020 року, протокол № ___

РОЗРОБНИК ПРОГРАМИ: Олефір В.О., докт. психол. н., доц., зав. каф. загальної психології факультету психології

Програму схвалено на засіданні кафедри загальної психології

Протокол від “ 09 ” червня 2020 року № 5

Завідувач кафедри загальної психології

(підпис)

(Олефір В. О.)
(прізвище та ініціали)

Програму погоджено методичною комісією факультету психології

Протокол від “ ___ ” червня 2020 року № ___

Голова методичної комісії факультету психології

(підпис)

(Гімаєва Ю. А.)
(прізвище та ініціали)

ВСТУП

Програма навчальної дисципліни “Організаційна психологія” складена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра спеціальності 053 психологія.

1. Опис навчальної дисципліни

1.1. Мета викладання навчальної дисципліни.

Метою курсу є вивчення основних положень організаційної психології і формування у студентів професійних уявлень та необхідних навиків роботи в галузі психолого-управлінського аналізу та консультування.

1.2. Основні завдання вивчення дисципліни

Завдання курсу:

- вивчити сучасні підходи до опису поведінки людини в організації, соціально-психологічні механізми управління трудовими організаціями;
- засвоїти категоріальний апарат, необхідний для аналізу та прогнозування організаційно-управлінських та соціально-психологічних процесів, що протікають в трудових організаціях;
- виробити навички комплексного соціально-психологічного опису організацій як соціальних систем;
- вивчити історію її становлення, базові концепції, методи дослідження та види практичної роботи.

1.3. Кількість кредитів – 6

1.4. Загальна кількість годин – 180

1.5. Характеристика навчальної дисципліни	
Нормативна / за вибором	
Денна форма навчання	Заочна (дистанційна) форма навчання
Рік підготовки	
4-й	4-й
Семестр	
8-й	8-й
Лекції	
32 год.	10 год.
Практичні, семінарські заняття	
32 год.	10 год.
Лабораторні заняття	
год.	год.
Самостійна робота	
116 год.	160 год.
Індивідуальні завдання	
год.	

1.6. Заплановані результати навчання

В результаті вивчення дисципліни «Організаційна психологія» студент повинен:

- Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань;

- Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання;
- Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.
- Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості.

2. Тематичний план навчальної дисципліни

Тема 1. Організаційна психологія та психологія праці – визначення концепту

Концепт організаційної психології. Психологія праці та організаційна психологія – подібність та відмінність. Організація. Організаційні структури. Прикладні дослідження та науково обгрунтована практика. Історія виникнення організаційної психології. Зміст та методи досліджень організаційної психології та психології праці.

Тема 2. Аналіз робіт та дизайн робіт

Труд. Трудові завдання. Система праці. Аналіз робіт. Методи збору інформації. Цілі аналізу робіт. Покращення умов праці. Аналіз організації праці. Теоретичні основи методів аналізу робіт. Оцінка праці. Дизайн робіт. Моделі дизайну робіт.

Тема 3. Групи в організаціях

Складність завдань та розподіл праці. Сумісна праця та її форми. План і дійсність. Поняття групи. Соціальна психологія робочої групи. Нормування поведінки та груповий тиск. Виробнича норма та зниження продуктивності. Феномен «групового мислення». Приналежність до групи та продуктивність. Згуртованість та залежність. Організаційні заходи як спосіб впливу на робочі групи. Група та організація.

Тема 4. Організація як середовище соціалізації

Поняття соціалізації. Методичні проблеми досліджень соціалізації. Емпіричні програми досліджень результатів організаційної соціалізації. Стратегії соціалізації. Теорії процесу соціалізації. Соціалізація та організаційна кар'єра. Проектування робочого місця, що сприяє розвитку особистості.

Тема 5. Прийняття рішення

Визначення поняття «рішення». Нормативний підхід до досліджень прийняття рішень. Теорія суб'єктивної очікуваної корисності. Евристики в прийнятті рішень. Соціально-емоційні чинники впливу на прийняття рішень. Сприяння в прийнятті рішень.

Тема 6. Соціальні конфлікти

Визначення поняття «конфлікт». Наслідки конфліктів. Конфлікт як послідовність етапів. Причини конфліктів. Процес конфлікту. Менеджмент конфліктів. Керування конфліктами.

Тема 7. Трудова мотивація та задоволеність працею

Система цілей організації. Мотивація як детермінанта поведінки. Поняття мотивації. Вибір мети та засобів її досягнення. Змістовні теорії мотивації. Процесуальні теорії мотивації. Змішані теорії. Воля та мотивація. Корреляти та результати трудової мотивації. Способи впливу на трудову мотивацію. Розвиток персоналу.

Визначення концепту “задоволеність працею”. Задоволеність працею та суміжні концепти. Вимірювання задоволеність працею. Наслідки невдоволеністю працею. Вплив на задоволеність працею.

Тема 8. Лідерство в організаціях

Лідерство як комплексний феномен. Лідерство в організаціях. Прикладні психологічні дослідження лідерства. Структурна модель лідерства. Лідерські якості: основа для прийняття рішень при відборі персоналу. Лідерська поведінка: основа для прийняття рішень при відборі персоналу. Ситуативне порівняння якостей та моделей поведінки лідерів. Підхід з позиції особистісних рис лідера. Лідерська поведінка. Стили лідерства. Параметри поведінки лідерів. Трансситуаційне і трансформаційне лідерство. Формування лідерської поведінки. Ситуативне лідерство. Рольові теорії лідерства. Нормативна модель прийняття управлінських рішень. Успішне лідерство.

Тема 9. Організаційний розвиток і розвиток персоналу.

Організаційний розвиток. Основи концепції організаційного розвитку. Теорії соціотехнічних систем. Стратегії змін в концепції організаційного розвитку. Методи та засоби організаційного розвитку.

Тема 10. Організаційна культура.

Поняття та види організаційної культури. Структура та функції організаційної культури. Зміст організаційної культури. Формування організаційної культури. Вплив культури на організаційну ефективність. Взаємодія між культурами. Зміна організаційної культури. Розвиток персоналу і підвищення кваліфікації. Заходи щодо розвитку персоналу.

Тема 11. Спілкування в організації

Спілкування в організації. Комунікативна функція спілкування. Регулятивна функція спілкування. Перцептивна функція спілкування. Особливості міжособистісного сприйняття. Спілкування і розуміння. Система організаційного спілкування. Типи комунікаційних мереж. Неформальне спілкування в організації. Спілкування і стиль керування. Шляхи підвищення ефективності спілкування в організації.

Тема 12. Індивід та організація

Індивідуальні відмінності: темперамент; характер; індивідуальний стиль діяльності; здібності і їхня відповідність вимогам організації. Індивідуальні характеристики, що впливають на організаційне поведіння індивіда. Особистість і організація. Особистісні характеристики, що впливають на організаційну поведінку індивіда. Проблема норми і патології в організаційній поведінці.

Тема 13. Цінності працівників організації

Цінності й організаційне поведіння. Джерела ціннісних представлень. Види цінностей. Ціннісні і технічні аспекти організаційної діяльності. Динаміка ціннісних орієнтацій. Формування ціннісних орієнтацій. Цінності менеджера й організації. Цінності суспільства і стратегія організації. Атитюди. Взаємозв'язок між атитюдами і поведінням. Задоволеність працею.

Тема 14. Відбір персоналу

Цілі і завдання професійного відбору. Оцінка діяльності. Аналіз біографічних даних. Файл біографічної інформації (ФБІ). Оціночна інтерв'ю. Рекомендаційні листи та телефонний запит відомостей про апліканта. Асесмент центр.

3. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин							
	Денна форма				Заочна форма			
	Усього	у тому числі			Усього	у тому числі		
		лек	пз	ср		лек	пз	ср
Тема 1. Організаційна психологія та психологія праці – визначення концепту	8	2	2	4	8			8
Тема 2. Аналіз робіт та дизайн робіт	12	2	2	8	10			10
Тема 3. Групи в організаціях	12	2	2	8	12	1	1	10
Тема 4. Організація як середовище соціалізації	12	2	2	8	14	1	1	12
Тема 5. Прийняття рішення	12	2	2	8	14	1	1	12
Тема 6. Соціальні конфлікти	12	2	2	8	14	1	1	12
Тема 7. Трудова мотивація та задоволеність працею	16	4	4	8	16	2	2	12
Тема 8. Лідерство в організаціях	18	4	2	12	18	2	2	14
Тема 9. Організаційний розвиток і розвиток персоналу	16	2	2	12	16	1	1	14
Тема 10. Організаційна культура	12	2	2	8	14	1	1	12
Тема 11. Спілкування в організації	12	2	2	8	12			12
Тема 12. Індивід та організація	12	2	2	8	10			10
Тема 13. Цінності працівників організації	12	2	2	8	10			10
Тема 14. Відбір персоналу	14	2	4	8	12			12
Усього годин	180	32	32	116	180	10	10	160

4. Темі практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Прикладні дослідження в організаційній психології та психології праці. Аналіз проблемних ситуацій	2	
2	Моделі дизайну робіт.	2	1
3	Група та організація	2	
4	Теорії процесу соціалізації в організації	2	1
5	Моделювання поведінки на прикладі гри «Важкий вибір в'язня»	2	1
6	Аналіз конфліктної ситуації (Кейс)	2	1
7	Способи впливу на трудову мотивацію	2	1
8	Аналіз мотивів організаційної поведінки працівників (Кейс)	2	
9	Аналіз прийняття рішення в групі на прикладі гри «Катастрофа»	2	1
10	Методика Фідлера оцінки лідерських рис	2	1
11	Організаційна культура.	2	
12	Проективні питання в оцінці персоналу	2	1

13	Оцінка поведінки в організації (Кейс)	2	
14	Формування профілю посади	2	1
15	Методика проведення ситуаційного інтерв'ю (Case-інтерв'ю)	2	1
16	Метод експертних оцінок у відборі персоналу	2	
Разом		32	10

5. Завдання для самостійної роботи

5.1. *Опрацювання першоджерел за переліком тем, що наведені нижче. Складання конспекту.*

Теми для самостійної роботи

1. Західноєвропейська парадигма в організаційній психології. *Література: 2, 3, 5**.
2. Американська парадигма в організаційній психології. *Література: 2, 3, 5.*
3. Концепція організації як відкритої системи Катца і Кана. *Література: 2, 3, 5.*
4. Організація як система і її підсистеми (за Шеррінгтоном). *Література: 2, 3, 5.*
5. Модель організаційної динаміки Коттера. *Література: 2, 3, 5.*
6. Поняття соціальної організації: ознаки і характеристики. *Література: 1, 3, 5.*
7. Організаційна структура, її аспекти. *Література: 1, 3, 5.*
8. Види структур та фактори, що визначають структуру організації. *Література: 1, 3, 5.*
9. Обмеження та вимоги до організаційної структури. *Література: 1, 3, 5.*
10. Принципи побудови організаційної структури. *Література: 1, 2, 3, 5.*
11. Підходи до поняття «Організаційна культура». *Література: 1, 2, 3, 5.*
12. Концепція організаційної культури Е. Шейна. *Література: 1, 2, 3, 5.*
13. Концепції організаційної культури Ховштеда і Оучи. *Література: 1, 2, 3, 5.*
14. Джерела формування організаційної культури. *Література: 1, 2, 3, 5.*
15. Методи діагностики організаційної культури. *Література: 1, 2, 3, 5.*
16. Теорії лідерства. *Література: 1, 3, 4, 5, 8.*
17. Моделі прийняття рішень в організації.
18. Теорії мотивації. *Література: 5, 6, 9.*
19. Соціально-психологічні чинники групової ефективності. *Література: 1, 2, 3, 5.*
20. Центр оцінки кадрів. *Література: 5, 6, 9.*

* – Згідно списку рекомендованої основної літератури.

5.2. *Домашнє письмове завдання: есе.*

Студенту необхідно вибрати тему для написання есе. Есе являє собою не просто короткий огляд питання, а й власне міркування автора з проблеми, яка піднімається.

Есе містить наступні елементи:

- Вступ. Наприклад, яке основне питання статті?
- Позиція автора. Наприклад, головні ідеї та результати дослідження, область їх застосування. Переваги і недоліки використовуваних методів.
- Висновок. Наприклад, питання, яке ставить це дослідження.

При написанні есе важливо також враховувати наступні моменти:

1. Вступ і висновок повинні фокусувати увагу на проблемі (у вступі вона ставиться, в заключенні – резюмується думка автора).
2. Необхідно виділення абзаців, червоних рядків, встановлення логічного зв'язку абзаців: так досягається цілісність роботи.
3. Стиль викладу: чіткий, ясний, лаконічний, але відображає особливості особистості.

Обсяг есе – не обмежений.

Есе оцінюється в 3 бали.

Приблизний перелік тем для написання есе

1. Методи досліджень в організаційній психології: класифікація та порівняння.
2. Індивідуальні особливості особистості і їх роль в розумінні поведінки в організації.
3. Мотивація і стимулювання трудової поведінки в різних культурах.
4. Кадрова політика керівників державних і ділових організацій.
5. Управління поведінкою працівників на різних етапах розвитку організації.
6. Організаційна культура: природа, властивості, моделі.
7. Психологічні проблеми групової і корпоративної взаємодії.
8. Проблема критеріїв професіоналізму; поняття «професійні компетенції».
9. Комунікативні вміння фахівця і керівника і їх розвиток.
10. Схожість і відмінності наставництва та коучингу як методів підвищення ефективності діяльності.
11. Сутність і складові емоційного інтелекту.
12. Організація як система управління поведінкою людей.
13. Взаємодія особистості і групи. Конструктивний і деструктивний розвиток відносин. Проблеми моббінгу.
14. Мала група в організації: основні характеристики і їх вплив на ефективність групи.
15. Дисципліна як фактор управління поведінкою і відносинами співробітників організації.
16. Комунікативні потреби людей і їх реалізація в рамках організації. Залежність структури комунікації від моделі організаційної поведінки.
17. Людські стосунки в організації. Їх суть, основні закономірності та вплив на організаційну поведінку.
18. Проблемні співробітники: причини проблем і методи роботи з мінімізації проблемної поведінки.
19. Рольова поведінка як форма організаційної поведінки. Зв'язок рольової поведінки з культурою організації.
20. Професія як реалізація індивідуального потенціалу людини. Етапи та особливості професійного становлення.
21. Проблеми професійної деформації та професійного вигорання менеджера.
22. Особистість в організації. Основні властивості особистості і їх вплив на організаційну поведінку.
23. Методи розвитку клімату і культури організації. Їх взаємозв'язок з моделями організаційної поведінки.
24. Природа організаційних змін. Реакції на зміни: прийняття та опір. Причини опору.
25. Вплив нововведень в організації на поведінку співробітників. Проведення успішної зміни.
26. Завдання організаційного розвитку та зміна організаційної поведінки.
27. Міжнародний вплив на організаційну поведінку. Вплив соціальних, законодавчо-політичних і економічних умов.
28. Управління багатонаціональної робочою силою. Особливості та бар'єри культурної адаптації. Підходи до подолання бар'єрів.
29. Національне та інтернаціональне в організаційній поведінці. Специфіка українських організацій.

6. Індивідуальні завдання

Не передбачене

7. Методи навчання

В ході пізнавальної діяльності здобувачів використовуються наступні методи навчання:

- пояснювально-ілюстративний метод (лекції, робота з навчально-методичною літературою);
- репродуктивний метод (використовуються різноманітні вправи, практичні роботи);
- частково-пошуковий метод (шляхом активного пошуку рішення висунутих у навчанні пізнавальних завдань).

8. Методи контролю

Критерії оцінювання знань студентів

Згідно з діючою в університеті системою комплексної діагностики знань студентів, з метою стимулювання планомірної та систематичної навчальної роботи, оцінка знань студентів здійснюється за 100-бальною системою.

Форми контролю знань студентів:

- поточний;
- підсумковий (*іспит*).

Поточний контроль знань студентів протягом одного семестру включає оцінку за роботу на практичних заняттях і виконання самостійної роботи.

Критерії поточної оцінки знань студентів.

3 бали – завдання виконане в повному обсязі, відповідь вірна, наведено аргументацію, використовуються професійні терміни. Граматично і стилістично без помилок оформлений звіт. Підготовлено ґрунтовний конспект за темою.

2 бали – те ж саме, що і 3, але страждає обґрунтування відповіді, у звіті допущені незначні граматичні чи стилістичні помилки. Стислий конспект за темою.

1 бали – те ж саме, що і 2, але страждає логіка і мова викладу. Стислий конспект за темою.

0 – відповіді нема. Конспект відсутній.

Критерії оцінювання есе:

3 бали – дуже хороший текст. Всі основні аспекти враховані. Всі висновки обґрунтовані. Текст добре організований, думки дотримуються чіткої логіки. Текст структурно оформлений як академічний. Наведено обґрунтування для кожного твердження. Використовуються професійні терміни. Граматично і стилістично без помилок.

2 бали – текст включає всі основні аспекти. Утримується логіка викладу. Основні думки аргументуються.

1 бал – враховані лише деякі з основних аспектів. Аргументація іноді недостатня або нерелевантна.

0 – робота не здана.

Поточний модульний контроль знань студентів.

Наприкінці кожного розділу студенти виконують тестову контрольну роботу. За розділами 1 – 3 кожен тест складається із 10 завдань.

Критерії поточної модульної оцінки знань студентів

Вірна відповідь оцінюється в 0,5 бали. Максимальна сумарна оцінка за тестом **5**.

Студент, який з різних обставин не отримав необхідної кількості балів з будь-якої теми, має можливість самостійно її підготувати і пройти індивідуальний поточний контроль знань з цієї теми.

9. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне тестування та самостійна робота																		Сума 60
Розділ 1						Розділ 2						Розділ 3						
T ₁	T ₂	T ₃	T ₄	T ₅	M ₁	T ₆	T ₇	T ₈	T ₉	T ₁₀	M ₂	T ₁₁	T ₁₂	T ₁₃	T ₁₄	M ₃	ДЗ	
3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	

T₁-T₁₄ – теми. M₁-M₃ – тестовий модульний контроль. ДЗ – самостійна домашня робота (есе)

Підсумковий контроль знань студентів

Підсумковий контроль є обов'язковим і проводиться на відповідність результатів освоєння програми заявленим цілям і запланованим результатам навчання. У разі виконання всіх практичних і модульних робіт студент допускається до іспиту за весь курс. Іспит проводиться у формі тестових завдань. Загальна довжина тесту – **80** завдань. Вірна відповідь на завдання оцінюється в 0,5 бали. Загальна можлива сума балів на іспиті – **40**.

Приклад тестового завдання:

Під організаційною соціалізацією слід розуміти:

- Сукупність методів, за допомогою яких організація дозволяє працівникам адаптуватися до своїх вимог.
- Процес, через який працівник засвоює систему цінностей і норм його робочої групи.
- Процес, через який людина адаптується до думки більшості в організації.
- Процес, через який людина за допомогою взаємодії зі своїм організаційним оточенням засвоює здатності, вміння, мотиви, установки і норми.

10. Рекомендована література

Основна література

- Технології роботи організаційних психологів / За наук. ред. Л.М. Карамушки. — К.: Фірма «ІНКОС», 2005.
- Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. — СПб.: Питер, 2001.
- Занковский А.Н. Организационная психология. — М: Изд-во ИПАН, 1999.
- Карпов А.В. Психология менеджмента. — М.: Гардарики, 1999.
- Мескон М.Х., Альберт М., Хедуори Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. — М: Дело, 1998.
- Мучински П. Психология, профессия, карьера. — СПб.: Питер, 2004.
- Практикум по психологии менеджмента / Под ред. Проф. Г.С. Никифорова. — СПб, Речь, 2001.
- Психология менеджмента / Под ред. Проф. Г.С. Никифорова.— Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2002.
- Фрэнкин Р. Мотивация поведения. — СПб.: Питер, 2003.

Допоміжна література

- Адаир Д. Психология власти. — М.: Изд-во Эксмо, 2004.
- Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание; конфликт. — Новосибирск: Наука, 1983.
- Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. — М.: Дело, 1991.
- Душкина М.Р. Психология влияния. — СПб.: Питер, 2004.
- Кабаченко Т.С. Методы психологического воздействия. — М.: Педагогическое общество России, 2000.
- Куницина В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение. — СПб.: Питер, 2001
- Лебедева М.М. Вам предстоит переговоры. — М.: Экономика. 1993.
- Мейсон Дж., О Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. — М.: Экономика, 1991.

9. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию или переговоры без поражения. — М.: Наука, 1990.
10. Якокка Ли. Карьера менеджера. — М.: Прогресс, 1990.

11. Інформаційні ресурси

1. <http://lib.pu.if.ua>. - Сайт наукової бібліотеки.
2. <http://www.nbuv.gov.ua/> - Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського.
3. <http://hklib.npu.edu.ua/> - Наукова бібліотека національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова.
4. <http://www.koob.ru/> - електронна бібліотека «Куб».
5. <http://www.rl-online.ru/articles/3-02/136.html> - Особистість у просторі своєї професії

Додаток до робочої програми навчальної дисципліни
«Психологія праці та організаційна психологія».

Завдання та система оцінювання самостійної роботи студентів,
які перебувають у відрядженні за програмою академічної мобільності.

№ з/п	Види, зміст самостійної роботи	Термін виконання	Кількість балів	Термін контролю
1	2	3	4	5
1.	Опрацювання матеріалу навчальної дисципліни за рекомендованою літературою (теми зазначені у розділі «Тематичний план навчальної дисципліни», літературу до теми надано в розділі «Література»).	Тема 1-4: 1 тиждень жовтня Тема 1-8: 1 тиждень листопада Тема 9-12: 4 тиждень листопада Тема 13-14: 2 тиждень листопада	Мах 126 Мах 126 Мах 126 Мах 66	Поточний: Опрацьовані конспекти першоджерел надсилаються на електронну пошту кафедри загальної психології у вигляді файлу формату doc (docx) для оцінювання
2.	Написання звіту-есе	4 тиждень листопада	Мах 36	Поточний: Надсилаються звіти за запропонованими завданнями (*) на електронну пошту кафедри загальної психології у вигляді файлу у форматі Doc (Docx) та надати у паперовому вигляді по завершенні терміну відрядження.
3.	Тестовий модульний контроль	М1: 2-й тиждень жовтня; М2: 2-й тиждень листопада; М3: 2-й тиждень грудня.	Мах 56 Мах 56 Мах 56	Поточний: Надсилаються звіти за запропонованими завданнями (*) на електронну пошту кафедри загальної психології у вигляді файлу у форматі Doc (Docx) та надати у паперовому вигляді по завершенні терміну відрядження.

* Приблизний перелік тем для написання есе