МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ
ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВОГО ІНСТИТУТУ ПРАВА,
ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЇ

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
Психологія організації

для підготовки фахівців на другому (магістерському) рівні вищої освіти
за спеціальністю С4 Психологія

РОЗРОБНИК:
доцент кафедри,
кандидат психологічних наук,
доцент
_____ **Ірина ВОЛЕВАХА**

Розглянуто та затверджено
на засіданні кафедри
«01» вересня 2026 року,
протокол № 8

Узгоджено з гарантом
освітньої програми _____ **Тетяна ДАНИЛЬЧЕНКО**

Обсяг: 4 кредити ECTS.

Чернігів – 2026

Анотація курсу

Актуальність вивчення дисципліни зумовлена тим, що професійна діяльність людини переважно здійснюється в межах певних організацій, де її поведінка, мотивація, ефективність та психологічне благополуччя залежать не лише від індивідуальних особливостей, а й від системи управління, характеру міжособистісної взаємодії, організаційних норм, групових процесів, соціально-психологічного клімату та культури організації. Для психолога важливим є розуміння цих закономірностей і здатність використовувати відповідні знання для психологічного супроводу керівників, працівників і трудових колективів.

У межах курсу організація розглядається як складна соціальна система, що має визначені цілі, структуру, ресурси, технології, систему управління та взаємодіє із зовнішнім середовищем. Здобувачі аналізують внутрішні та зовнішні чинники функціонування організації, особливості її структури, місії, цілей, завдань і життєвого циклу, а також психологічні аспекти організаційного розвитку.

Окремий змістовий блок дисципліни присвячено особистості керівника організації. Розглядаються психологічний зміст управлінської діяльності, співвідношення керівництва та лідерства, індивідуальні стилі управління, професійно важливі якості керівника, особливості прийняття управлінських рішень та психологічні чинники ефективної взаємодії керівника з працівниками. Значна увага приділяється аналізу управлінського потенціалу, особливостей впливу керівника на колектив та психологічних умов ефективного управління.

Важливе місце у структурі курсу займає психологія особистості працівника організації. Здобувачі вивчають особливості трудової мотивації, потреб, мотивів і стимулів, основні теорії мотивації, психологічну готовність до професійної діяльності, соціально-психологічну адаптацію працівника та сучасні підходи до стимулювання персоналу. Розглядаються також психологічні аспекти добору, оцінювання та розвитку працівників, а також чинники, що визначають їхню ефективність в організаційному середовищі.

Окрему увагу приділено груповим процесам і явищам в організації. У межах дисципліни аналізуються формальні та неформальні групи, особливості організаційної комунікації, групова динаміка, згуртованість, неформальне лідерство, комунікативні бар’єри та закономірності групового прийняття рішень. Здобувачі навчаються аналізувати взаємодію формальної та неформальної структур організації та визначати їхній вплив на поведінку працівників і результати спільної діяльності.

Значний змістовий блок курсу присвячений психології спільної діяльності та командній взаємодії. Розглядаються поняття команди, закономірності командоутворення, командні ролі, переваги та обмеження групової роботи, а також чинники ефективності команд. Практична робота спрямована на розвиток навичок групового прийняття рішень, організації

спільної діяльності, аналізу командних процесів та пошуку шляхів підвищення ефективності взаємодії працівників.

У межах дисципліни також вивчається соціально-психологічний клімат організації, його структура, чинники формування та вплив на ефективність діяльності колективу. Здобувачі ознайомлюються з методами діагностики соціально-психологічного клімату, аналізують ознаки сприятливого й несприятливого організаційного середовища та розглядають психологічні технології його оптимізації.

Важливим напрямом підготовки є вивчення організаційних конфліктів. Здобувачі аналізують їх причини, структуру, види та наслідки, опановують підходи до прогнозування, попередження, регулювання та вирішення конфліктів. Окрема увага приділяється аналізу конфліктних ситуацій, картографуванню конфлікту та посередницькій ролі керівника або психолога у врегулюванні організаційних суперечностей.

Завершальний змістовий блок курсу присвячено організаційній культурі. Розглядаються її сутність, функції, рівні, види та основні елементи, взаємозв’язок організаційної культури з ефективністю діяльності, а також психологічні технології формування корпоративної поведінки. Здобувачі аналізують вплив організаційних цінностей, норм, традицій і стандартів на поведінку працівників та функціонування організації в цілому.

Практична спрямованість дисципліни забезпечується використанням ділових і рольових ігор, ситуаційного аналізу, групових дискусій, психодіагностичних завдань, імітаційного моделювання та творчих проєктів. У процесі навчання ви будете аналізувати реальні та змодельовані організаційні ситуації, приймати управлінські рішення, досліджувати особливості мотивації персоналу, командної взаємодії, соціально-психологічного клімату та конфліктів, а також розробляти пропозиції щодо вдосконалення організаційних процесів.

Вивчення дисципліни спрямоване на формування здатності комплексно аналізувати психологічні процеси в організації, визначати чинники ефективності та проблемні аспекти її функціонування, добирати методи психологічної діагностики та розробляти рекомендації щодо оптимізації роботи персоналу, команд, керівників і організації в цілому. Отримані знання можуть використовуватися у психологічному супроводі організацій різного типу, зокрема державних, освітніх, виробничих, комерційних та установ системи виконання покарань.

Навчальна дисципліна має інтегрально-прикладний характер і тісно пов’язана із соціальною психологією, психологією особистості, психологією управління, психологією конфлікту та іншими дисциплінами професійної підготовки психолога. Отримані у процесі навчання знання та практичні навички створюють підґрунтя для професійної діяльності психолога у сфері організаційного консультування, психологічного супроводу персоналу та керівників, розвитку команд, оптимізації соціально-психологічного клімату та організаційної культури.

Мета навчальної дисципліни: сформувати у здобувачів системне уявлення про психологічні закономірності функціонування організації, спільної діяльності людей у процесі досягнення організаційних цілей, особливості поведінки керівників, працівників і груп в організаційному середовищі, а також сформувати практичні навички психологічного аналізу та супроводу організаційних процесів.

Дисципліна спрямована на формування таких програмних компетентностей:

Загальні компетентності

ЗК 1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК 3. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК 7. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

Спеціальні (фахові) компетентності

СК 1. Здатність здійснювати теоретичний, методологічний та емпіричний аналіз актуальних проблем психологічної науки та / або практики.

СК 2. Здатність самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження з елементами наукової новизни та / або практичної значущості

СК 4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.

СК 6. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.

СК 7. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.

СК 8. Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію.

СК 9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

СК 12. Здатність спілкуватися українською та іноземними мовами з використанням відповідної спеціальної термінології в предметній області.

Програмні результати навчання

ПР 3. Узагальнювати емпіричні дані та формулювати теоретичні висновки.

ПР 5. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

ПР 6. Розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість.

ПР 8. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.

ПР 11. Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.

СТРУКТУРА (ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН) НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

№	Назва теми	Кількість годин Денна форма, у тому числі					Кількість годин Заочна форма, у тому числі				
		Усього	ЛЗ	СЗ	ПЗ	СР	Усього	ЛЗ	СЗ	ПЗ	СР
Розділ 1. Організація як соціально-психологічний феномен											
1	Тема 1. Вступ до курсу. Організація як соціальна система	10	2	2	-	6	10	-	-	-	10
2	Тема 2. Особистість керівника організації	17	2	4	-	11	17	2	-	-	15
3	Тема 3. Особистість працівника організації	16	2	2	-	12	16	-	2	-	14
4	Тема 4. Групові процеси та явища в організації	15	2	2	-	11	15	2	-	-	13
Розділ 2. Соціально-психологічні явища і процеси в організації											
6	Тема 5. Психологія спільної діяльності в організації	14	2	2	-	10	14	2	-	-	12
7	Тема 6. Соціально-психологічний клімат організації	16	2	4	-	10	16	-	2	-	14
8	Тема 7. Психологія конфліктів в організації	16	2	4	-	10	16	-	-	-	16
8	Тема 8. Організаційна культура	16	2	4	-	10	16	-	2	-	14
Всього годин за курсом		**120**	**16**	**24**	**-**	**80**	**120**	**6**	**6**	**-**	**108**

Завдання до семінарських занять

Тема 1. Вступ до курсу. Організація як соціальна система

Мета: сформувати у студентів уявлення про організацію як соціальну систему, елементи її внутрішнього та зовнішнього середовища.

Основні поняття теми: організація, внутрішнє середовище організації, зовнішнє середовище організації, місія, цілі, структура, технологія, завдання, ресурси.

План

1. *Творче завдання* (робота у підгрупах).

Підготувати проєкт організації певної сфери: установа виконання покарань, виробнича, освітня, державна установа тощо. Пропоновані компоненти: місія, цілі, завдання, система управління та особливості її функцій, внутрішня та зовнішня організаційні структури, стислі характеристики виробничого процесу, технології, продукту, комунікації, прийняття рішень, вимоги до персоналу. Готуються схематичні графічні зображення, що ілюструють проєкт. Після підготовки проєктів у підгрупах проводиться їх презентація, спільний аналіз.

Методичні вказівки щодо підготовки. Повторити матеріал про внутрішнє та зовнішнє середовище організації.

2. *Групова дискусія* на тему «Призначення організації у сучасному суспільстві».

Тема 2. Особистість керівника організації

Мета: сформувати у студентів уявлення про вимоги до особистості керівника, індивідуальний стиль управління та вимоги до .

Основні поняття теми: Керівництво, лідерство, менеджер, індивідуальний стиль управління, авторитарний стиль, демократичний стиль, ліберальний стиль, управлінська решітка.

План

1. *Аналітичне завдання*.

Відомий американський фахівець з менеджменту Пітер Друкер, аналізуючи роботу менеджерів, визначив їх основні невдачі (див. табл.) Оцініть думку П. Друкера:

1. Спробуйте знайти шляхи ліквідації цих невдач і сформулюйте їх у правій колонці.

2. Наскільки реальним є їх виникнення в наших умовах, які труднощі можуть зустрітися у вітчизняних менеджерів, щодо їх подолання?

Основні невдачі в роботі менеджерів	Шляхи їх усунення
Прагнення до отримання більш високої заробітної плати та інших матеріальних благ на шкоду інтересам справи, співробітникам	
Прагнення до зовнішніх атрибутів, символів влади (будинок, кабінет, автомобіль)	
Турбота про власну кар'єру, статус на шкоду інтересам своїх підлеглих, присвоєння собі заслуг інших	
Приховування своїх думок, почуттів, емоцій від співробітників	

2. *Ситуаційне завдання* (обговорення у підгрупах). На підприємстві звільняється посада начальника цеха. Шляхом аналізу кадрових даних, спостереження, діагностики, та опитування експертів – керівників та працівників організації, була отримана інформація про двох найбільш підходящих кандидатів (інформація подана нижче в таблиці).

	Якості	Оцінка за десятибальною шкалою

№ з/п		Начальник зміни (50 років, стаж роботи в організації 23 роки, на посаді – 6 років)	Начальник відділу технічного обслуговування обладнання (38 років, стаж роботи в організації 14 років, на посаді – 4 роки)
1	Рівень компетентності в технологічному процесі в цілому	10	5
2	Комунікативні якості	4	9
3	Відповідальність	9	7
4	Вимогливість	8	5
5	Кар’єрні амбіції	5	8
6	Адміністративні якості	6	9
7	Робота з документацією	6	8
8	Лояльність	7	9
9	Здатність управляти собою	8	7
10	Творчий підхід до вирішення проблем	6	6
11	Уміння впливати на оточуючих	8	10
12	Саморозвиток	6	9

Завдання. Дайте відповіді на питання:

1. Які якості ви б додали до списку запропонованих?

2. Хто з кандидатів має більші схильності для ефективної роботи на посаді? Обґрунтуйте свою відповідь.

3. Які можливості оптимального кар’єрного росту для іншого працівника? Обґрунтуйте свою відповідь.

3. *Самодіагностика*. Проведіть самодіагностику власних управлінських інтенцій за методикою GRID Р. Блейка та Дж. Мутон

4. *Круглий стіл* на тему «Гендерні аспекти менеджменту».

Перегляд відеофрагменту «Коли керівник жінка».

Студентам необхідно підготуватись до групового обговорення теми «Гендерні аспекти в управлінській діяльності». Питання для обговорення:

1. Гендер і ефективність менеджменту.

2. Гендерні обмеження у менеджменті: міф чи реальність?

3. Жінка-керівник у сучасному суспільстві.

5. *Психологічний тренінг*.

Навчання психогімнастичним вправам та психотехнікам для менеджерів під керівництвом викладача.

Тема 3. Особистість працівника організації

Мета: сформувати у студентів уявлення про психологічні особливості персоналу організації, основні складові управління персоналом.

Основні поняття теми: стимул, мотив, трудова мотивація, компетентність, психологічна готовність до праці.

План

1. Ділова гра «Прийняття на роботу».

Вказівки щодо підготовки. 1. Ознайомитись з професіограмою секретаря-референта (буде надана викладачем додатково). 2. Ознайомитись з персональними даними, професійними характеристиками та даними про поведінку претенденток на посаду секретаря-референта (будуть надані викладачем додатково).

2. *Виконання ситуаційного завдання* (обговорення у підгрупах).

Ситуація. Керівник відділу кредитування банку Тетяна Михайлівна після довгих роздумів прийняла нарешті остаточне рішення про необхідність введення штатної посади заступника начальника відділу. Це було пов'язано з тим, що постійне збільшення обсягу роботи відділу, де Тетяна Михайлівна була єдиним менеджером, стало позначатися на якості роботи. Тетяна Михайлівна розуміла, що за щоденною «текучкою» починає випускати з уваги найважливіші проблеми, які слід було вирішувати у відділі.

Коло потенційних кандидатів швидко звузився до двох співробітниць. Першою була її давня подруга Олена Миколаївна, з нею вони п'ятнадцять років тому разом навчалися в академії. Роки спільного навчання в одній групі, життя в гуртожитку, радості й горі - все це дуже зближувало їх. Вони довіряли один одному, а після заміжжя продовжували дружити сім’ями. Як фахівець Олена Миколаївна була гарним виконавцем і цілком кваліфікованим працівником. Їй не вистачало, на думку Тетяни Михайлівни, творчої «жилки», енергійності і наполегливості в досягненні поставлених цілей.

Іншою кандидатурою на посаду заступника, як вважала Тетяна Михайлівна, була Надія, яка після закінчення вузу працювала в її відділі близько двох років. З перших днів своєї трудової діяльності Надія швидко «вписалася» в жіночий колектив відділу. Володіючи гострим розумом і будучи надзвичайно динамічною, Надія дуже скоро стала кваліфікованим працівником. Тетяна Михайлівна вважала, що Надії не вистачало лише посидючості. Неодноразово за власною ініціативою Надія пропонувала Тетяні

Михайлівні оригінальні рішення виникаючих перед відділом проблем, за допомогою яких вдавалося досягти значних результатів.

Завдання.

Кому, на Вашу думку, слід віддати перевагу щодо посади заступника відділу? Поясніть своє рішення «зваживши» достоїнства і недоліки кожної кандидатури.

3. *Виконання ситуаційного завдання* (обговорення у підгрупах).

Ситуація. Ви, як керівник сучасної фірми, доручили своєму заступнику підібрати зі складу фахівців фірми кандидата, якого можна було б послати на стажування до Гарвардського університету. Було виділено кілька кандидатур:

А. Компетентний в своїй області, жорсткий, авторитарний, не боїться конфліктів, не рахується з думкою підлеглих.

Б. Компетентний, доброзичливий, вміє добре ладнати з людьми, але дуже боїться конфліктів, чвар і сварок між співробітниками.

В. Чіткий, вміє логічно мислити і розуміти завдання фірми, вимагає неухильного дотримання функціональних обов'язків, не боїться зайвий раз покарати співробітників за прорахунки в роботі.

Г. Непоганий фахівець, цілеспрямовано і послідовно крокує "вгору" до влади.

Д. Спеціаліст середнього рівня, який є близьким родичем відомого політичного діяча.

Завдання. Прийняти рішення: кого б Ви з цих п’яти кандидатур відправили на стажування? Рішення обґрунтувати.

Тема 4. Групові процеси та явища в організації

Мета: сформувати у студентів уявлення про групові процеси та явища в організації.

Основні поняття теми: комунікаційна структура організації, формальна структура, неформальна структура, чутки, згуртованість.

План

1. *Ділова гра* «Робота у чужому місті».

Мета: формування навичок групового прийняття рішень, управління процесом групового прийняттям рішень.

Методичні вказівки щодо підготовки. Необхідно повторити навчальний матеріал щодо черговості та змісту кожного етапу раціонального прийняття рішення. На підставі аналізу психолого-педагогічної літератури відібрати методи організації роботи групи при колективному прийнятті рішень, опрацювати прийоми підвищення ефективності процесу.

2. *Задача*.

Ситуація. У лабораторії одного з науково-дослідницьких інститутів склалася така ситуація. Завідувач лабораторією – доктор наук, справу свою знає, але підлеглих «не любить», мало орієнтується на них. Він не знає, чим вони «живуть», які мають потреби, його цікавить лише наукова продукція хорошої якості. Шеф спілкується зі своїми підлеглими тільки мовою настанов, вони часто чують від нього критику на свою адресу. Багатьма із співробітників він не задоволений, вони це відчувають, вважають себе приниженими. Усередині самої лабораторії є неформальний лідер, розумна, чуйна людина, до якого вони і тягнуться. Між цим лідером і завідувачем лабораторією існує явна неприязнь. Шеф зовсім не збирається знайти з ним спільну мову для користі справи. Практично з усіх питань науки співробітники лабораторії йдуть до неформального лідера.

Завдання. Прокоментуйте ситуацію з точки зору психології управління.

Тема 5. Психологія спільної діяльності в організації

Мета: сформувати у студентів уявлення про команду працівників, умови її формування, розвитку та ефективності.

Основні поняття теми: спільна діяльність, команда, командо утворення, командні ролі, колективний суб'єкт управління.

План

1. *Ділова гра* «Випробувач».

Вказівки щодо підготовки. Повторити основні типології командних ролей в організації.

2. *Ділова гра* «Будівництво мосту».

Мета: формування навичок командної взаємодії при вирішенні спільних завдань в організації та управління командною роботою.

Методичні вказівки щодо підготовки. Повторити зміст методів та прийомів управління командною роботою у процесі вирішенні спільних завдань.

Тема 6. Соціально-психологічний клімат організації

Мета: сформувати у студентів уявлення про соціально-психологічний клімат в організацації, чинники, що впливають на нього та напрямки його формування.

Основні поняття теми: соціально-психологічний клімат, предметність, емоційність, психофізіологічна сумісність, психологічна сумісність, соціально-психологічна сумісність.

План

1. *Вирішення задачі*.

Ситуація. У відділі працюють три співробітниці: зав. відділом (півроку тому отримала посаду після 15 років роботи в організації) і дві її підлеглі – у

першої стаж роботи в організації 5 років, друга – «новенька», вчорашня випускниця вузу. «Новенька» винайшла ноу-хау, яке дозволить збільшити продуктивність роботи відділу на 30%.

Завдання. Спрогнозуйте ставлення, поведінку кожної співробітниці у цій ситуації: а) за умови сприятливого соціально-психологічного клімату у відділі та організації в цілому; б) при несприятливому кліматі.

2. *Вирішення задачі*.

Ситуація. Керівництво фірми вирішило внести зміни в оплату праці персоналу в сторону зменшення фіксованої частки (окладу) і збільшення бонусної (преміальної) частки, яка буде залежати від виробітку. Передбачається, що нова система дасть поштовх до підвищення продуктивності праці. При цьому бонуси розраховані таким чином, що навіть при збереженні існуючої продуктивності істотних змін у заробітній платі персоналу не буде. Керівник не впевнений, що зміна буде адекватно сприйнята всіма членами колективу і тому звернувся за консультацією до Вас – організаційного психолога.

Завдання. Визначте можливі суб'єктивні причини, особистісні риси підлеглих, які можуть викликати опір працівників нововведенню, запропонуйте психологічні прийоми подолання опору.

3. *Творче завдання*. «Куратор студентської групи» (робота в групах).

Мета: формування навичок проєктування соціально-психологічного клімату колективу.

Методичні вказівки щодо підготовки. Повторити навчальний матеріал щодо структури соціально-психологічного клімату колективу. Визначити компоненти соціально-психологічного клімату студентської групи та напрямки оптимізації з позиції куратора групи.

4. *Групова дискусія* – обговорення питань

1. Здоровий соціально-психологічний клімат: роль керівника і роль колективу.

2. Проблеми соціально-психологічного клімату в УВК.

Тема 7. Психологія конфліктів в організації

Мета: сформувати у студентів уявлення про організаційні конфлікти та напрямки управління ними.

Основні поняття теми: конфлікт, регулювання конфлікту, предмет конфлікту, інцидент, горизонтальна і вертикальна конфліктність, конструктивні і деструктивні наслідки.

План

1. *Вирішення задач*.

Ситуація. Засновники фірми – двоє друзів дитинства. Один – активний генератор ідей, схильний до ризику і інновацій, інший – урівноважений аналітик. Абсолютно різні за характером, вони склали чудовий тандем. Різний підхід і відношення до проблем дозволили створити невелику, але міцну і прибуткову компанію з гарним дружним колективом. Компанія розрослася, і було ухвалено рішення поділити зони відповідальності в управлінні. Перший узяв на себе зовнішні відносини компанії – постачальники, збут; другий – внутрішній менеджмент, планування і аналіз. Після цього в колективі стала наростати напруга і назрівати розкол, тренінги командоутворення не допомогли. Аналіз ситуації дозволив виявити, що дисонанс виник у взаємостосунках співробітників, що знаходяться під керівництвом різних засновників. Каменем спотикання стало різне бачення стандартів поведінки і системи цінностей в організації.

Завдання. Визначте чинники та причини виникнення розбіжностей та запропонуйте вихід з ситуації.

Ситуація. У фірмі звільнилося місце заступника начальника відділу. Начальник відділу запропонував керівництву на вакантну посаду одного з працівників відділу, з яким він працює 7 років і якого розуміє з півслова. Але у фірмі нещодавно був скорочений один з відділів, і на роль заступника керівництво призначило колишнього начальника цього відділу, який вірою і правдою прослужив фірмі 15 років.

Завдання. Проведіть аналіз конфліктної ситуації та запропонуйте шляхи її вирішення.

2. *Психологічний практикум* «Аналіз конфліктних ситуацій».

Методичні вказівки щодо підготовки. Кожному студенту підготувати по одній конфліктній ситуації, яка мала місце на виробництві в організації де працює (працював) він або його родичі чи знайомі, для подальшого колективного аналізу у групі. Провести попередній аналіз конфліктної ситуації самостійно. Повторити матеріал щодо картографування конфлікту.

Тема 8. Організаційна культура

Мета: сформувати у студентів уявлення про сутність, функції, рівні та елементи організаційної культури, напрямки формування організаційної культури.

Основні поняття теми: організаційна культура, культура влади, рольова культура, культура завдання, культура особистості.

План

1. *Творче завдання* (робота у підгрупах).

Вказівки щодо підготовки. Ознайомитись з фірмовими стандартами компанії IDLab (будуть надані викладачем окремо).

Завдання. Студенти об’єднуються у підгрупи у тому ж складі як і при виконанні творчого завдання з теми «Організація як об’єкт вивчення у менеджменті і психології» (практичне заняття 1) і розробляють фірмові стандарти для організацій, спроєктованих на вказаному занятті. Проводиться презентація та обговорення сформованих фірмових стандартів.

2. *Тренінг* підготовки проєктів нововведень (на прикладі нововведення в системі освіти).

Мета: досягти засвоєння студентами основних структурних компонентів діяльності проєктування нововведень; сформувати у студентів навички проєктування нововведень, вміння чітко визначати цілі, завдання, виконавців, наслідки нововведень.

Порядок проведения

Вказівки щодо підготовки. Повторити навчальний матеріал з теми «Психологія управління нововведеннями в організації». Студенти за рекомендованою літературою і конспектом лекцій актуалізують знання про психологічні особливості розробки та впровадження нововведень, фактори їх ефективності (соціальні та соціально-психологічні). Підготувати власні пропозиції щодо нововведень на факультеті, в університеті.

Хід заняття.

Завдання. Розробити проєкт, самостійно визначивши його напрямок, сутність, назву, етапи проведення. Проєкт повинен стосуватись нововведень у галузі освіти.

Методичні поради до складання проєкту

План складання проєкту

Опис проєкту:

- назва проєкту;
- організація, що подає проєкт;
- проблема, на розв'язання якої спрямований проєкт, цільові групи проєкту, його актуальність;
- мета та завдання проєкту;
- ступінь готовності до реалізації проєкту;
- команда виконавців проєкту (розподіляється на робочі групи), розподіл функцій
- організації-партнери.
- загальна тривалість реалізації заходів проєкту

План заходів проєкту:

Назва заходу	Термін проведення	Місце проведення	Виконавець
1 етап			
2 етап			

Очікувані результати проєкту

- короткотривалі наслідки реалізації проєкту полягають в отриманні таких безпосередніх результатів роботи: ...

- перспективні наслідки полягають у ...

- сталість результату забезпечується наступним: ...

Бюджет проєкту

- загальний обсяг коштів та джерела фінансування

- розподіл витрат:

Витрати	Одиниця виміру	Кількість одиниць	Вартість одиниці	Загальна сума в грн.
1 . Людські ресурси				
1.1. Зарплата				
Всього – Людські ресурси				
2. Транспортні витрати				
Всього – Транспортні витрати				
3. Офісні витрати				
Всього – Офісні витрати				
4. Інші витрати, послуги				
Всього – Інші витрати, послуги				
5. Нерухомість 1 види роб!т				
Всього – Нерухомість і види робіт				
Сукупний підсумок				

Підсумок.

Студенти представляють та обговорюють свої проєкти, висловлюють припущення щодо можливих труднощів їх впровадження (у т.ч. соціально-психологічних) та шляхи подолання цих труднощів.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Частина матеріалу навчальної дисципліни виноситься на самостійне опрацювання. Виконання самостійної роботи оцінюється окремо та є невід’ємною складовою успішного проходження курсу. Для виконання завдань самостійної роботи вам необхідно зробити конспект викладу теоретичних питань та записів виконання практичних завдань. Кожне теоретичне питання має бути ґрунтовно висвітлене в обсязі не менше двох сторінок рукописного тексту.

Тема 1. Вступ до курсу. Організація як соціальна система

1. Підготувати конспект теоретичних питань

1. Історія розвитку організаційної психології та її основні етапи.

2. Основні наукові трактування поняття "організація" (Ф. Тейлор, Е.Мейо, М. Вебер).

3. Етапи створення та розвитку організації.

4. Життєвий цикл організацій.Типи організаційних структур.

2. Аналітичне завдання.

Проаналізуйте основні напрямки політики організації та управління виробництвом і людьми всесвітньо відомої японської фірми «Соні»:

• постановка цілей і задач, зрозумілих всім: і керівникам, і робітникам;

• свідома відмова від жорстких планів і контролю за ходом їх виконання;

• антибюрократичної стиль керівництва. В організаційній структурі компанії при необхідності можуть бути створені на певний період підрозділи, що володіють практично повною адміністративно-господарською самостійністю;

• доручення найбільш важливих проєктів новаторам;

• право молодшого за посадою не погоджуватися зі старшим – інтереси справи мають на фірмі вищий пріоритет і заради них менеджеру слід поступатися не лише особистими амбіціями, але деколи і віковими традиціями поваги старших молодшими;

• виховання у співробітників почуття приналежності до однієї великої сім'ї під назвою «Соні». Для цього, як і на інших японських підприємствах, існує ефективно працююча система довічного найму, організовуються колективні форми відпочинку та ін.

Завдання.

1. Сформулюйте Ваше ставлення до принципів менеджменту фірми «Соні». Що вам представляється заслуговуючим уваги, з чим ви не згодні?

2. Чи можна використати досвід менеджменту фірми «Соні» в практиці роботи українських компаній? Які труднощі при роботі з людьми можуть при цьому виникнути у вітчизняного менеджера і як Ви рекомендували б їх долати?

Тема 2. Особистість керівника організації

1. Підготувати конспект теоретичних питань

1. Функції управлінської діяльності та їх психологічний зміст.

2. Детермінанти та механізми розвитку особистості керівника.

3. Типології індивідуального стилю управлінської діяльності.

4. Психологічне здоров’я менеджера.

2. Аналітичне завдання.

Порівняйте характеристики американської і японської моделей менеджменту. Заповніть таблицю

Параметр	Американська модель менеджменту	Японська модель менеджменту
Цілі організації		

Організаційна структура		
Прийняття організаційних рішень		
Стимулювання працівників		
Планування в організації		
Кар'єра працівників		
Система санкцій та контроль		
Характер стосунків між працівниками		
Інші параметри (запропонуйте)		

*3. Творче завдання.*Підготуйте стислий самоаналіз «Мій управлінський потенціал».

Тема 3. Особистість працівника організації

1. Підготувати конспект теоретичних питань

1. Потреби як основа мотивації праці.
2. Поняття зовнішньої і внутрішньої мотивації. Поняття мотиву і стимулу.
3. Основні теорії мотивації: ієрархія потреб Маслоу, теорія Альдерфера, двофакторна теорія Херцберга, теорія придбаних потреб Макклеланда.
4. Сучасні методи стимулювання праці.
5. Соціально-психологічна адаптація працівників в організації.
6. Професійна готовність працівника організації.

2. Самодіагностика. Проведіть психодіагностику спрямованості своєї особистості за методикою В.Смекала та М.Кучера.

3. Виконання задачі.

*Завдання.*Спираючись на дані про особливості поведінки співробітників компанії, визначте для керівника перелік нематеріальних засобів мотивування по кожному типу поведінки.

1. Менеджер з міжнародних зв'язків, чоловік 45 років. Носить дорогий одяг, віддає перевагу дорогим аксесуарам, прагне мати символи становища в суспільстві: офіс, титул, і т. д., хоче відповідати корпоративним цінностям, цінує все престижне, прагне, хоче, щоб про нього думали як про професіонала, гордиться роботою (мотив — соціальний статус).

2. Бухгалтер, жінка, 52 роки. Одягається чисто і акуратно, слідує давно сталим звичкам, негативно сприймає нововведення в організації, любить вдаватися в подробиці, неспокійна, якщо її критикують, захищається у будь-якому випадку і до останнього, любить правила, потребує точності і ясності інструкцій, трудоголік, без інструкцій відчуває дискомфорт(мотив – надійність).

3. Менеджер зі збуту, чоловік, 27 років. Член кількох клубів, любить відвідувати розважальні заклади. Отримує задоволення від роботи в команді, відданий цінностям команди, перед тим, як прийняти рішення, любить ділитися своєю думкою, виступає проти змін, якщо йдуть врозріз з інтересами групи, прагне бути популярним, уміє добре і стисло передавати свої думки щоб тримати своїх товаришів по команді в курсі справи (мотив — відчуття приналежності).

4. PR-менеджер, жінка, 28 років. Має потребу в похвалі, звертає увагу на успіхи, хизується нагородами, любить бути в центрі уваги, багато працює, хоче добитися успіху (мотив — визнання).

5. Начальник цеху, чоловік, 38 років. Любить приймати рішення, здатний приймати складні рішення, любить організовувати роботу інших і отримує задоволення від цього, чітко мислить і уміє добре виражати свої ідеї, може виступати з конструктивною критикою діяльності організації, проявляє ініціативу (мотив – влада).

Тема 4. Групові процеси та явища в організації

1. Підготувати конспект теоретичних питань

1. Комунікація як сполучний процес в організації. Види комунікацій.
2. Згуртованість і групова продуктивність.
3. Правила побудови ефективних комунікацій.
4. Основні види комунікативної поведінки керівника: бесіда, переговори, наради, публічні виступи та психологічний аспект їх реалізації.
5. Неформальне спілкування в організації: функції, особливості.
6. Комунікативні бар’єри в організації.

2. Практичне завдання.

Заповніть таблицю співвідношення особливостей формальних та неформальних груп

Параметри	Формальні групи	Неформальні групи
Виникнення групи		
Спосіб об’єднання людей		
Призначення групи		
Структура групи		
Управління групою		
Регуляція поведінки		

3. Творче завдання.

Яким чином можна долати комунікативні бар'єри в управлінському спілкуванні? Заповніть таблицю.

Бар'єр	Способи подолання

Тема 5. Психологія спільної діяльності в організації

1.Підготувати конспект теоретичних питань

1. Основні закономірності командоутворення.
2. Переваги та недоліки групової роботи.
3. Ситуаційні фактори групової діяльності.

2. Задача.

Ситуація. У керівника підприємства виник задум сформувати управлінську команду з менеджерів, які успішно працюють кожен на своїй посаді. Однак, після двохмісячних спроб налагодити командну роботу, підвищення ефективності діяльності, на думку керівника, не відбулося. Він звертається до Вас, організаційного психолога з проханням розібратись, в чому причина, що заважає командній роботі.

Завдання. Визначте напрямки та методи дослідження ситуації.

3. Творче завдання. Запропонуйте Ваше бачення моделі конкурентноздатної команди.

Тема 6. Соціально-психологічний клімат організації

1. Підготувати конспект теоретичних питань

1. Методи діагностики соціально-психологічного клімату колективу організації.
2. Модель сприятливого (здорового) соціально-психологічного клімату організації.
3. Сучасні соціально-психологічні технології формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу.

2. Аналітичне завдання. Дайте розгорнуту характеристику соціально-психологічного клімату Вашої студентської групи

Тема 7. Психологія конфліктів в організації

1. Підготувати конспект теоретичних питань

1. Управління конфліктами в умовах спільної діяльності: прогнозування, попередження та стимулювання.

2. Управління конфліктами в умовах спільної діяльності: регулювання та вирішення.

3. Зміст аналізу конфліктної ситуації. Карта конфлікту.

2. Задача.

Ситуація. Начальник відділу кадрів, жінка, викликає до себе бригадира будівельників для вирішення питання, пов'язаного з документацією. Бригадир розуміє, що утримувати документацію в порядку необхідно, але роздратований, тому що вважає, що він повинен знаходитись на об'єкті, а не займатися паперовою тяганиною. Начальник відділу кадрів сприймає його репліки як неповагу до себе.

Завдання. Проведіть аналіз конфліктної ситуації та запропонуйте шляхи її вирішення.

Тема 8. Організаційна культура

1. Підготувати конспект теоретичних питань

1. Види організаційної культури.
2. Організаційна культура і організаційна ефективність.
3. Діагностика організаційної культури.
4. Сучасні технології формування корпоративної поведінки.
5. Національні аспекти організаційної культури.

2. Творче завдання.

Розробіть програму соціально-психологічного дослідження основних компонентів корпоративної культури організації певного типу – відберіть методи, сформуйте діагностичний інструментарій.

3. Творче завдання.

Існують різноманітні шляхи створення корпоративної культури організації. Серед них:

• підтримка і заохочення існування в колективі різних точок зору на ті чи інші проблеми;

• високий рівень людських відносин, прагнення до колективного вирішення завдань;

• отримання співробітниками частини повноважень свого керівника, що сприяє підвищенню відповідальності за виконувану роботу;

• нестандартний спосіб мислення, який часто являє собою джерело нововведень у різних сферах діяльності та ін.

Однак у реальній діяльності менеджер стикається з наявністю ряду об'єктивних обставин, що обмежують його можливості щодо створення корпоративної культури. Які вони, на Вашу думку? Розробіть комплекс дій менеджера і організаційного психолога по створенню корпоративної культури в колективі в умовах виділених Вами об'єктивних обмежень.

Індивідуальне завдання

Індивідуальні завдання виконуються у вигляді проєкту - опису організації.

Кожен здобувач досліджує та готує опис однієї реально існуючої організації певної сфери: УВП, виробнича, комерційна, освітня, державна установа тощо. Аналізуються і описуються компоненти: сфера діяльності, місія, цілі, завдання, система управління та особливості її функцій, внутрішня та зовнішня організаційні структури, стислі характеристики виробничого процесу, технології, продукту, організаційні комунікації, прийняття рішень, вимоги до персоналу, характеристика споживачів організації, оформлення приміщень, особливості соціально-психологічного клімату та організаційної культури, стиль управління, особливості прийняття організаційних рішень, реалізації функцій управління (планування, організація, мотивація, контроль). Окремо слід зазначити недоліки системи управління (якщо вони виявлені) та рекомендації щодо їх усунення. Курсант (студент) може запропонувати свої критерії для аналізу. Готуються схематичні графічні зображення, що ілюструють проєкт.

ПОРЯДОК ОЦІНЮВАННЯ

Оцінювання ваших досягнень відбувається за системою відображеною в таблиці

№ теми	Назви розділів і тем	Всього балів	Форма заняття	
			семінарське заняття (конспектування, відповідь, доповнення)	практичне заняття (опрацювання матеріалів для підготовки)
1	2	3	4	5
Розділ 1. Організація як соціально-психологічний феномен				
1	Тема 1. Вступ до курсу. Організація як соціальна система	4	4	-
2	Тема 2. Особистість керівника організації	4	4	-
3	Тема 3. Особистість працівника організації	4	4	-
4	Тема 4. Групові процеси та явища в організації	4	4	-
Розділ 2. Соціально-психологічні явища і процеси в організації				
5	Тема 5. Психологія спільної діяльності в організації	4	4	-
6	Тема 6. Соціально-психологічний клімат організації	4	4	-
7	Тема 7. Психологія конфліктів в організації	4	4	-

8	Тема 8. Організаційна культура	4	4	-
Разом		**32**	**32**	**-**
Індивідуальне завдання		12		
Самостійна робота		16		
Екзамен		40		
Всього		100 балів		

Робота на семінарах оцінюється за наступними критеріями:

- ваша присутність та повний конспект семінарських питань забезпечують вам 1 бал;
- для того аби отримати ще один бал слід брати участь в опрацюванні семінарських питань (доповнення, відповідь на питання викладача, висловлення своєї обґрунтованої точки зору під час обговорення проблемних питань);
- виступ із доповіддю на питання за планом семінарського завдання може принести вам ще один бал за умови, що відповідь буде змістовною та відповідати плановому питанню;
- якщо, при виступі, ви проявите ґрунтовну підготовку, висловите власну точку зору щодо висвітлюваної проблеми й підкріпите її аргументацією, правильно відповісте на уточнюючі питання викладача то можете отримати ще 1 бал.

Таким чином ваша участь в роботі семінару може принести вам до 4 балів за одне заняття. Пропущений семінар відпрацьовується написанням конспекту всіх питань з плану заняття та відповідями на питання викладача за змістом семінару під час відпрацювання.

Самостійна робота оцінюється викладачем з розрахунку 2 бали за одну тему - повністю висвітлені в конспекті питання з вищенаведеного списку.

Індивідуальна робота оцінюється викладачем з розрахунку 12 балів за завдання. Кожен здобувач протягом курсу має скласти психологічний портрет особи з проявами стійкої девіантної поведінки.

При цьому оцінка відбувається узагальненням балів за 4 критеріями:

№	Критерій оцінювання	Зміст критерію	Максимальний бал
1	Повнота та структурованість опису організації	Повно і послідовно представлено основні характеристики організації: сферу діяльності, місію, цілі, завдання, організаційну структуру, систему управління, основні функції та процеси, вимоги до персоналу, особливості організаційних комунікацій і прийняття рішень.	3
2	Психологічний аналіз функціонування організації	Проаналізовано стиль управління, мотивацію персоналу, особливості взаємодії працівників, соціально-психологічний клімат, організаційну культуру, комунікаційні процеси та інші психологічні аспекти функціонування організації. Аналіз не обмежується простим описом фактів.	3

3	Аналіз проблем та обґрунтованість рекомендацій	Визначено проблемні або недостатньо ефективні аспекти системи управління та функціонування організації; запропоновано конкретні, логічні та психологічно обґрунтовані рекомендації щодо їх удосконалення. Простежується зв'язок між виявленою проблемою та запропонованим способом її вирішення.	3
4	Якість оформлення та представлення проєкту	Робота має чітку структуру, логічне оформлення, містить схеми, таблиці, моделі організаційної структури або інші графічні матеріали, що ілюструють результати аналізу. Здобувач аргументовано представляє проєкт, демонструє розуміння матеріалу та відповідає на запитання.	3

Підсумковий контроль з дисципліни відбувається у вигляді екзамену на якому ви можете отримати до 40 балів в залежності від повноти та обґрунтованості ваших відповідей. На екзамені в білеті будуть 4 питання з переліку наведеного нижче, кожна відповідь дає вам до 10 балів. Якщо під час проходження курсу ви набрали 60 балів то маєте право не здавати екзамен вдовольнившись підсумковою оцінкою відповідно до кількості набраних балів. Схема переведення балів у підсумкову оцінку наведена в таблиці.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
90 – 100	**A**	відмінно
82-89	**B**	добре
75-81	**C**	
64-74	**D**	задовільно
60-63	**E**	
35-59	**FX**	незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	**F**	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Питання до заліку

1. Організаційна психологія як галузь психології.
2. Історія розвитку організаційної психології та її основні етапи.
3. Поняття про організацію її ключові характеристики.
4. Основні наукові трактування поняття "організація" (Ф. Тейлор, Е.Мейо, М. Вебер).Особливості та закони організації.
5. Внутрішнє середовище організації.

6. Зовнішнє середовище організації.
7. Етапи створення та розвитку організації. Життєвий цикл організацій.
8. Типи організаційних структур.
9. Особистість як суб’єкт управління.
10. Функції управлінської діяльності та їх психологічний зміст.
11. Психологія прийняття управлінських рішень.
12. Керівництво та лідерство як соціальні феномени. Основні теорії лідерства.
13. Професійно важливі якості менеджера.
14. Психологічний портрет сучасного менеджера.
15. Детермінанти та механізми розвитку особистості керівника.
16. Індивідуальний стиль управлінської діяльності.
17. Психологічне здоров’я менеджера.
18. Структура та типології особистості працівника.
19. Мотивація до праці працівника організації.
20. Основні теорії мотивації: ієрархія потреб Маслоу, теорія Альдерфера, двофакторна теорія Херцберга, теорія придбаних потреб Макклеланда.
21. Поняття зовнішньої і внутрішньої мотивації.
22. Сучасні методи стимулювання праці.
23. Професійна готовність працівника організації.
24. Психологічні методи управління персоналом.
25. Соціально-психологічна адаптація працівників в організації.
26. Типології груп в організаціях.
27. Формальна та неформальна структури організації.
28. Механізми групової динаміки в організації.
29. Розподіл ділових ролей в організації.
30. Згуртованість і групова продуктивність.
31. Комунікація як сполучний процес в організації. Види комунікацій.
32. Неформальне спілкування в організації: функції, особливості.
33. Основні види комунікативної поведінки керівника: бесіда, переговори, наради, публічні виступи та психологічний аспект їх реалізації.
34. Комунікативні бар’єри в організації.
35. Поняття та ознаки спільної діяльності.
36. Поняття команди, ознаки та етапи її розвитку.
37. Основні закономірності командоутворення. Умови ефективності команд.
38. Розподіл командних ролей.
39. Напрямки формування команд в організації.
40. Колективні суб'єкти управління.
41. Поняття та структура соціально-психологічного клімату, його роль у життєдіяльності особистості й колективу.
42. Чинники, що впливають на становлення соціально-психологічного клімату.

43. Методи діагностики соціально-психологічного клімату колективу організації.
44. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу.
45. Модель сприятливого (здорового) соціально-психологічного клімату організації.
46. Конфлікт в організації, його структурні компоненти.
47. Причини та умови, що викликають конфлікти в організації.
48. Класифікації управлінських конфліктів.
49. Наслідки конфліктів для організації.
50. Управління конфліктами в умовах спільної діяльності: прогнозування, попередження та стимулювання.
51. Управління конфліктами в умовах спільної діяльності: регулювання та вирішення.
52. Посередницька діяльність керівника (психолога) у вирішенні організаційних конфліктів.
53. Зміст аналізу конфліктної ситуації. Карта конфлікту.
54. Сутність, функції та рівні організаційної культури організації.
55. Види організаційної культури.
56. Елементи організаційної культури.
57. Організаційна культура і організаційна ефективність.
58. Діагностика організаційної культури.
59. Сучасні технології формування корпоративної поведінки.
60. Національний аспект організаційної культури.

ПРАВИЛА КУРСУ ТА ПОЛІТИКА АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ

Запізнення на лекцію не припустимі, викладач залишає за собою право не допустити до заняття слухача (студента), що порушує дисципліну або запізнюється. Поважайте працю викладача, ваших товаришів по навчанню та себе – дотримуйтесь дисципліни під час освітнього процесу. Ці ж самі правила поведінки поширюються й на інші форми занять (семінари, практичні).

Прослуховуючи цей курс, Ви погоджуєтесь дотримуватися положень принципів академічної доброчесності. Верховна Рада України визнає академічну доброчесність важливою передумовою провадження якісної освітньої та наукової (творчої) діяльності, здобуття якісної освіти, утвердження в суспільстві довіри до результатів навчання і наукових(творчих) досягнень, а також формування поваги до честі та гідності людини. Академічна доброчесність – сукупність цінностей, принципів і заснованих на них правил, якими мають керуватися суб’єкти академічної діяльності під час провадження такої діяльності.

Закон України «Про академічну доброчесність» 18 грудня 2025 року №4742IX (https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4742-20#Text), проголошує базові цінності та визначає основні принципи і правила академічної

доброчесності, правові та організаційні механізми її формування та забезпечення, основні ознаки і види порушень академічної доброчесності та заходи реагування на такі порушення.

Робота в групах над відповідними документами або домашніми завданнями не заборонена, робота, яку виконує слухач, повинна бути продуктом цього слухача і демонструвати його унікальний внесок. Видавати чужу роботу за свою – форма академічної недоброчесності. Плагіат призведе до негайної негативної оцінки дисципліни. Для кращого розуміння, що є плагіатом рекомендую ознайомитися з матеріалом http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/POSIBNIKI_2013/Metodichka-plagiat.pdf

Під час екзамену не повинно бути жодних розмов або спілкування з іншими здобувачами. Будь-яка розмова або користування електронним пристроєм буде інтерпретуватися як шахрайство і призведе до незадовільної оцінки за екзамен чи тест. Обмін інформацією з іншими особами в аудиторії під час тестування або екзамену, є академічною нечесністю, і всі залучені сторони будуть покарані.

Аудиторний етикет: під час занять зовнішній світ перестає існувати. Використання мобільних телефонів, комп'ютерів або інших пристроїв зв'язку під час лекції категорично забороняється адже є проявом неповаги до викладача і аудиторії. Користування гаджетами для доступу до мережі Інтернет припустиме лише під час семінарських/практичних занять за вказівкою чи дозволом викладача.

Рекомендована література

Основна

1. Базика Є.Л. Основи організаційної психології: курс лекцій. Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ф-т психології та соціальної роботи. Одеса : ОНУ, 2023. 150 с.
2. Волеваха І.Б. Робота психолога в організації. Методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи для студентів спеціальності «Психологія». Чернігів: ФОП Брагинець О.В., 2012. 24 с.
3. Молчанова А. О. Організаційна поведінка: навч. посібник. І-Ф.:Лілея-НВ, 2015. 176с.
4. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник. К.: Академвидав, 2003. 568 с.
5. Савельєва В.С. Організаційна поведінка: навч. посібник. К.: Центручбової літератури, 2012. 240 с.
6. Чубіна Т. Д., Дмитренко М. Й. Організаційна психологія: навчальний посібник. Черкаси: ЧІПБ, 2024. 172 с.

Допоміжна:

1. Виноградський М.Д. Управління персоналом: навч. посібник. К.:Центр учбової літератури, 2009. 502 с.

2. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 398 с.

3. Войтович Н. О. Проблеми організаційного клімату у вищому закладі освіти. *Практична психологія та соціальна робота.* К., 2002. № 10. С. 6-10.

4. Волеваха І.Б., Коломієць Н.В. Організаційні чинники психологічної безпеки працівників. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Освіта. Соціальні та поведінкові науки*. № 2 (9), 2022. С.28-42.

5. Данчева О.В., Швалб Ю.М. Практична психологія в економіці та бізнесі. К.: Лібра, 1999. 270 с.

6. Данюк В. М. Менеджмент персоналу: навч. посібник. К. : КНЕУ,2004. 398 с. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: Навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 456 с.

7. Жуковська Л. Е. Теорія організацій: Навч. посібник. Одеса: ОНАЗ ім.О.С. Попова, 2011. 148 с.

8. 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.

9. Шпалінський В. В., Помазан К. А. Психологія управління. Харків, 2002. 222 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського: http://www.nbuv.gov.ua.

1. Журнал «Організаційна психологія. Економічна психологія». URL: http://orgpsy-journal.in.ua/