

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки
Факультет психології
Кафедра загальної та соціальної психології

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

Методичні рекомендації до самостійної та індивідуальної
роботи студентів

Луцьк
Східноєвропейський національний університет
імені Лесі Українки
2012

УДК [159.9 : 331 (073)]
ББК 88.36я81 + 88.59я81
О-64

*Рекомендовано до друку методичною радою
Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки
(протокол № 3 від 21 листопада)*

Рецензенти:

Кульчицька А. В. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та соціальної психології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки;

Іванашко О. Є. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри вікової та педагогічної психології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

Організаційна психологія : метод. рек. до самост. та індивід. роботи студ. / уклад. А.Б. Мудрик ; Східноєвропейський нац. ун-т імені Лесі Українки, Ф-т психології, Каф. заг. та соц. психології. – Луцьк : ССНУ ім. Лесі Українки, 2012. – 32 с.

Методичні рекомендації до самостійної та індивідуальної роботи студентів побудовані з урахуванням того, що частина матеріалу з курсу вивчається студентами самостійно. За умов, що на лекції відведена незначна кількість годин, то цей вид навчальної діяльності передбачає ознайомлення студентів лише із основними категоріями і поняттями, методами та психологічними теоріями предмета.

Виходячи з цього, в навчально-методичному виданні пропонується виклад тем курсу, основні тези теми, основні положення до теми, завдання для самостійної роботи студентів. Завдання сформульовані таким чином, щоб можна було засвоїти основні категорії організаційної психології, історичні передумови і перспективи розвитку організаційної психології, її напрями та галузі, структуру, задачі та методи науки, її міждисциплінарні зв'язки з іншими науками та оволодіти практичними навичками проведення організаційно-психологічних досліджень з використанням основних методів цієї дисципліни.

Для цілісного уявлення про навчальний курс у навчально-методичному виданні представлені питання для практичних занять, питання для складання заліку та перелік літературних джерел, рекомендованих для опрацювання.

Для студентів психологічних спеціальностей, аспірантів, викладачів і всіх, хто цікавиться психологією.

УДК [159.9 : 331 (073)]
ББК 88.36я81 + 88.59я81
О-64

© Мудрик А.Б. (укладання), 2012.
© Східноєвропейський національний
Університет імені Лесі Українки, 2012

ЗМІСТ

1. Опис навчального курсу.....	4
2. Пояснювальна записка.....	4
3. Структура курсу.....	6
4. Тематичний план змістових модулів.....	6
5. Тематичний план курсу.....	7
6. Тематичний план практичних (семінарських) занять.....	26
7. Питання для складання заліку.....	27
8. Джерела, рекомендовані для опрацювання.....	29

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Галузь знань, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчального курсу
Галузь знань: 0301 Соціально-політичні науки Напрямок підготовки: 6.030102 – «Психологія» Освітньо-кваліфікаційний рівень: бакалавр	Кількість кредитів, відповідних ECTS: 2 Загальна кількість годин: 72 Тип курсу: обов'язковий Рік підготовки: (3) Семестр: 5 Лекції: 24 Практичні: 12 Індивідуальна робота: 20 Самостійна робота: 16 Модулів: 3 Змістовних модулів: 2 Вид контролю: залік

2. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Робочу програму складено відповідно до навчального плану спеціальності 6.030102 – «Психологія», денної форми навчання.

Організаційну психологію можна визначити як самостійну галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності діяльності та розвитку організацій.

Курс «Організаційна психологія» вивчається на основі оволодіння основами загальної та соціальної психології та має міждисциплінарні зв'язки з такими дисциплінами: «Соціальна психологія», «Конфліктологія», «Психологія управління», «Психологія менеджменту», «Психологія бізнесу» та ін.

Головною **метою курсу** є оволодіння психологічними знаннями для успішного вивчення подальших теоретичних, практичних та прикладних навчальних курсів соціально-психологічного циклу. В процесі вивчення дисципліни студенти повинні засвоїти основні категорії організаційної психології, історичні передумови і перспективи розвитку організаційної психології, її напрями та галузі, структуру, задачі та методи науки, її міждисциплінарні зв'язки з іншими науками. Курс надає студентам можливість отримати комплекс спеціальних теоретичних знань у галузі організаційної психології та оволодіти практичними навичками проведення організаційно-психологічних досліджень з використанням основних методів цієї дисципліни.

Курс «Організаційна психологія» складається з 2 модулів, кожен з яких поділений на окремі теми, які розкривають зміст дисципліни.

Завданнями курсу «Організаційна психологія» є теоретична та практична підготовка студентів з питань:

- предмету, завдань, напрямів, галузей й методів організаційної психології;
- історії становлення та перспективи розвитку організаційної психології;
- сутності організації (вивчення змісту та структури організації, особливостей діяльності різних типів організацій, основних станів їх діяльності і психологічних закономірностей розвитку);

- психологічних основ управління організаціями (визначення сутності управління організаціями, психологічних особливостей діяльності менеджерів і управлінської команди організацій.);
- психологічних основ діяльності персоналу організацій (добір персоналу організації, забезпечення успішної адаптації працівників в організації, досягнення їх ефективної професійної кар'єри.);
- особливостей ефективної взаємодії працівників та організації (аналіз різних типів входження працівників в організацію, формування відданості працівників організації, вплив різних типів організаційної культури на ефективність діяльності організації та ін.);
- психологічних основ забезпечення психічного здоров'я працівників організації (аналіз причин виникнення професійного стресу в організації, попередження і подолання синдрому «професійною вигорання» працівників, забезпечення гармонійного поєднання професійного та приватного життя);

Вимоги до знань й умінь студентів.

Після вивчення курсу «Організаційна психологія» студенти повинні **знати**:

- предмет, завдання, методи науки;
- основний категоріально-понятійний апарат дисципліни;
- особливості сучасного менеджменту;
- зміст та психологічні особливості організаційної діяльності;
- психологічні характеристики організацій, типи організацій, їх структуру та життєвий цикл;
- психологічні характеристики таких явищ та процесів як організаційна поведінка, організаційний та соціально-психологічний клімат колективу, організаційна культура, організаційні цінності, організаційна влада, лідерство та керівництво в організації, організаційна дисципліна та відповідальність;
- психологічні основи ефективної комунікації в організаціях;
- специфіку підбору кадрів в організації;
- психологічні особливості та механізми виникнення професійних розладів.

Вміти:

- використовувати різні методи діагностичної роботи для вивчення й аналізу психологічних проблем в організації;
- виділяти основні етапи розвитку організації;
- здійснювати добір персоналу організації та забезпечувати успішну адаптації працівників в організації;
- здійснювати психологічний моніторинг організаційних явищ і процесів з метою надання психологічної допомоги керівництву та персоналу організації;
- розробляти та впроваджувати програми, спрямовані на забезпечення психічного здоров'я працівників (попередження і подолання синдрому «професійною вигорання», забезпечення гармонійного поєднання професійного та приватного життя тощо);
- розробляти програми особистісного професійного зростання персоналу.

3. СТРУКТУРА КУРСУ

Тема	Кількість годин, відведених на:			
	лекції	практичні заняття	самостійну роботу	індивідуальну роботу
Змістовий модуль 1. Організаційна психологія як наукова дисципліна, її предмет, завдання та методи				
Тема 1. Організаційна психологія як галузь психологічної науки	6		4	2
Тема 2. Організація як об'єкт аналізу організаційної психології	6	4	4	2
Тема 3. Психологічні основи управління організаціями		4	4	2
Змістовий модуль 2. Соціально-психологічні чинники організаційної поведінки та організаційних процесів				
Тема 4. Психологічні основи діяльності персоналу організацій	4		2	4
Тема 5. Психологічні особливості ефективної взаємодії працівників та організації	4	2	2	4
Тема 6. Психологічні основи забезпечення психічного здоров'я працівників організації	4	2		6
Всього годин	24	12	16	20

4. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ЗМІСТОВИХ МОДУЛІВ

Тематичний зміст курсу складається з двох змістових модулів, які відображають логічну послідовність оптимального засвоєння фундаментальних знань з курсу «Організаційна психологія».

Змістовий модуль 1. «Організаційна психологія як наукова дисципліна, її предмет, завдання та методи» розкриває такі ключові теми курсу як: організаційна психологія як галузь психологічної науки, її історія виникнення та становлення, зв'язок з іншими науками; область і предмет дослідження організаційної психології, її місце в системі «наука – практика», рівні аналізу в організаційній психології; методи дослідження організаційної психології; організація як об'єкт аналізу організаційної психології, природа та характеристики організацій, організаційна структура та життєвий цикл організації.

Змістовий модуль 2. «Соціально-психологічні чинники організаційної поведінки та організаційних процесів» розкриває такі ключові теми як: визначення сутності управління організаціями, психологічні особливості діяльності менеджерів і управлінської команди організацій; добір персоналу організації, успішна адаптація працівників в організації, ефективна професійна кар'єра; ефективна комунікація в організації; формування відданості працівників організації, організаційна культура та організаційні цінності; причини виникнення професійного стресу в організації, шляхи попередження і подолання синдрому «професійною вигорання» працівників, забезпечення гармонійного поєднання професійного та приватного життя.

5. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ

Змістовий модуль 1

Організаційна психологія як наукова дисципліна, її предмет, завдання та методи

Тема 1. Організаційна психологія як галузь психологічної науки

Організаційна психологія як прикладна галузь психології, що вивчає всі аспекти психічної діяльності і поведінки людей в організаціях з метою підвищення організаційної ефективності і створення сприятливих умов для праці, індивідуального розвитку і психічного здоров'я членів організації.

Організація як «диференційоване і взаємно впорядковане об'єднання індивідів і груп, які спільно реалізують деякі цілі і діють на основі певних процедур і правил» – явище надзвичайно складне.

Науковий менеджмент як «першоджерело» організаційної психології.

Становлення і розвиток індустріальної психології.

Напрямки індустріальної психології: 1) школа «людських стосунків» («соціоіндустріальна» психологія); 2) організаційне тестування (психологія кадрового відбору – personnel psychology); 3) експериментально-індустріальне проектування (experimental-industrial engineering – поєднання методів експериментальної психології з індустріальним проектуванням).

Оформлення організаційної психології в самостійну наукову дисципліну.

Перспективи розвитку організаційної психології.

Предмет дослідження організаційної психології – психічні феномени і поведінка людей в організаціях, а також фактори, що їх детермінують (трудова діяльність, особистісно-ціннісна сфера працівників і їх професійно-важливі якості, групові процеси, мотивація, лідерство, організаційна культура, різноманітні організаційні змінні та ін.).

Місце організаційної психології в системі «наука – практика».

Міждисциплінарні зв'язки організаційної психології з іншими науками: загальною психологією, соціальною психологією, конфліктологією, соціологією, антропологією, психологією управління та менеджменту, політичними науками.

Методи дослідження організаційної психології: метод спостереження; метод аналізу документів; метод опитування; метод інтерв'ювання; метод соціометричного дослідження; метод експерименту.

Основні положення

Організаційна психологія – прикладна галузь психології, що вивчає всі аспекти психічної діяльності і поведінки людей в організаціях з метою підвищення організаційної ефективності і створення сприятливих умов для праці, індивідуального розвитку і психічного здоров'я членів організації.

Організація розуміється як диференційоване і взаємно впорядковане об'єднання індивідів і груп, які спільно реалізують деякі цілі і діють на основі певних процедур і правил.

У науковій літературі представлено і таке визначення поняття «організація»: внутрішня упорядкованість, узгодженість, взаємодія диференційованих частин цілого, сукупність процесів чи дій, що мають своїм наслідком утворення і удосконалення взаємозв'язків між частинами цілого.

Важливу роль у формуванні організаційної психології відіграла доповідь Р. Гордона і Дж. Хоуелла про стан освіти в сфері бізнесу в коледжах і університетах США. В цій доповіді, опублікованій у 1959 році, вони стверджували, що ефективність управління бізнесом багато в чому пов'язана з адекватним застосуванням психологічних і поведінкових знань до організаційних проблем. Ці дослідники високо оцінили досвід провідних бізнес-шкіл із залучення психологів, соціологів і політологів до навчання менеджерів, відзначили недостатню представленість основ психології в програмах більшості центрів навчання бізнесу і закликали бізнес-школи до широкої співпраці з факультетами психології університетів у проведенні психологічних досліджень в галузі менеджменту та організаційної діяльності.

Остаточне становлення організаційної психології як самостійної дисципліни дослідники відносять до другої половини 60-х років, а її формальне визнання відбулося лише у 1973 році.

Предметом дослідження організаційної психології є різноманітні психічні феномени і поведінка людей в організаціях, а також фактори, що їх детермінують. До них, перш за все, відносяться трудова діяльність, особистісно-ціннісна сфера працівників і їх професійно-важливі якості, групові процеси, мотивація, лідерство, організаційна культура, різноманітні організаційні змінні. Конкретизуючи область і предмет дослідження організаційної психології, необхідно акцентувати увагу на наступних моментах: по-перше, психологія та поведінка людей багато в чому детерміновані як характеристиками організацій і груп, так і зовнішнім середовищем. По-друге, ефективність організації та досягнення проголошених нею цілей, в свою чергу, детерміновані її персоналом. По-третє, для розуміння і вирішення психологічних проблем в організації необхідно використання досягнень усієї сукупності наукових знань і застосування наукового методу. Тільки послідовне застосування наукового методу дозволяє організаційній психології претендувати на звання наукового напрямку.

Класифікація груп методів, використовуваних організаційної психологією:

- 1) методи спостереження;
- 2) методи опитування;
- 3) експериментальні методи;
- 4) спеціальні методи, зумовлені конкретними умовами організаційної діяльності.

Дослідження в організаційній психології – це систематичне, цілеспрямоване емпіричне вивчення гіпотез про передбачувані взаємозв'язки психічної поведінки і організаційних явищ.

САМОСТІЙНА РОБОТА З ТЕМИ

Словникова робота: організаційна психологія, організація, методи (спостереження; аналізу документів; опитування; інтерв'ювання; соціометричного дослідження; експерименту).

Творчі завдання та проблемні ситуації

Теми рефератів:

1. Становлення і розвиток організаційної психології як самостійної науки.
2. Перспективи розвитку організаційної психології.
3. Місце організаційної психології в системі наук.
4. Методи організаційної психології.

Питання, винесені на самостійне опрацювання

1. Науковий менеджмент як «першоджерело» організаційної психології.
2. Напрямки індустріальної психології та їх значення для розвитку організаційної психології як самостійної науки.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Назвіть етапи становлення організаційної психології як науки.
2. Означте предмет, об'єкт та завдання організаційної психології.
3. Які методи дослідження використовуються в організаційній психології?
4. Яке місце займає організаційна психологія у системі наук?

Тема 2. Організація як об'єкт аналізу організаційної психології

Організація як свідомо координоване соціальне утворення з визначеними межами, яке функціонує на відносно постійній основі для досягнення спільної мети або цілей.

Ознаки організації: цілеспрямованість, наявність спільної мети.

Характеристики організації: розмір організації, складність, формалізація, раціональність, ієрархічна структура та спеціалізація.

Життєвий цикл організації: 1) етап становлення; 2) етап зростання; 3) етап зрілості; 4) етап старіння; 5) етап занепаду; 6) етап оновлення або смерті організації.

Організаційна структура: механістичні та органічні організаційні структури.

Лінійна, функціональна, лінійно-функціональна, матрична і матрично-штабна організаційні структури.

Ключові елементи організаційної структури: 1) оперативне ядро, 2) стратегічний апекс; 3) середня лінія; 4) техноструктура; 5) допоміжний персонал

Основні положення

Серед характеристик організацій, які знайшли відображення в багатьох теоріях, крім великого *розміру та складності*, як правило, виділяються такі характеристики, як *формалізація, раціональність, ієрархічна структура та спеціалізація*.

Розмір організації, перш за все, виступає як фактор, що детермінує характер міжособистісних відносин.

Складність організації пов'язана зі ступенем диференціації. Вона включає рівень спеціалізації або розподілу праці, кількість рівнів в ієрархії і ступінь територіального розподілу її підрозділів.

Ступінь орієнтації на правила і опора на формальні критерії поведінки та діяльності називаються *формалізацією*. Високо формалізовані організації мають детальні описи робочих процедур, посадові інструкції, чіткі правила і обмеження. Формалізація зазвичай передбачає значну стандартизацію і специфікацію робочих ролей. Формалізація має ряд потенційних переваг:

- а) полегшує координацію, зменшуючи варіативність індивідуальної поведінки;
- б) зменшує рольову невизначеність, чітко визначаючи обов'язки кожного індивіда, його відповідальність, обсяг повноважень;
- в) полегшує контроль, забезпечуючи чітко визначені стандарти діяльності;
- г) знижує витрати на персонал, зменшуючи необхідність його багатостороннього навчання;
- д) дозволяє за допомогою єдиних правил і процедур забезпечити постійний рівень якості виробництва і послуг;
- е) дає службовцям захист від свавілля керівництва, так як чітко визначає його обов'язки та стандарти діяльності.

Проте формалізація може приводити до цілого ряду несприятливих наслідків:

- а) формалізація зміщує акцент з цілей на кошти, приводячи до ригідності поведінки і автоматичного слідування правилам;
- б) обмежує свободу службовця, роблячи роботу менш цікавою і недостатньо творчою;
- в) вимагає великих тимчасових витрат і зусиль для розробки правил і стандартизованих процедур, що, в свою чергу, неможливо без збільшення організаційного персоналу;
- г) знижує адаптивність до мінливих умов і нових потреб клієнтів;
- д) обмежує можливості нижнього управлінського персоналу в навчанні стратегічним управлінським навичкам, включаючи рішення проблем і прийняття рішень, що скорочує кількість потенційних кандидатів на вищі посади в організації.

Раціональність – ще один атрибут великої організації. Створення організаційної структури передбачає впорядкування соціальної чи соціотехнічної системи, що має деяку ціль. Система повинна бути раціональною, тобто ґрунтуватися на логіці і науковому знанні. Поведінка кожного працівника має бути орієнтована на досягнення організаційної мети.

Ієрархічна структура багато в чому є відображенням системи завдань і цілей організації. Ієрархія – це наявність різних владних повноважень на різних організаційних рівнях, ланцюжок формальних взаємовідносин керівництва-підпорядкування, що йде від вершини організаційної піраміди до її заснування і зв'язує всю організацію в єдине ціле.

Ще однією характеристикою складної організації виступає *спеціалізація*. Вона пов'язана з певним групуванням діяльностей, які виконуються окремими індивідами. Набір дій, що пропонуються для певної посади чи окремому індивіду, повинен бути раціональним з точки зору ефективності. Спеціалізація може виступати в двох формах – як поділ праці та професіоналізація. У першому випадку конкретне завдання на підставі аналізу поділяється на елементи. Це дозволяє спростити навчання і заміну персоналу. У другому – спеціалізація стосується не завдання, а знань і навичок індивіда. Професіоналізація означає формування комплексу знань і навичок, які в силу своєї складності, динамічності або унікальності не

можуть бути зведені до окремих операцій, доступним практично будь-якому члену організації.

Поняття «життєвого циклу» допомагає виділити етапи, через які проходить організація і прогнозувати проблеми, характерні при переході від одного етапу до іншого. Серед етапів життєвого циклу організації можна виділити наступні:

1. *Етап становлення.* Організація знаходиться на стадії становлення, ініціатори її створення виявляють незадоволені вимоги споживача чи соціальні потреби, формується трансформаційний цикл. Цілі організації ще не набули достатньої чіткості, творчий процес протікає вільно. Характерними рисами цього етапу є цілеспрямованість, здатність ризикувати і відданість справі. Нерідко використовується директивний метод керівництва, що вимагає швидкого виконання і ретельного контролю. Для тих, хто в цей період працює в організації, притаманна висока згуртованість і взаємодія. Просування до наступного етапу вимагає стабільного забезпечення ресурсами.

2. *Етап зростання.* На цьому етапі розвитку ріст організації здійснюється нерівномірно, ривками, набираючи все більшої сили. Розвиваються інноваційні процеси попереднього етапу, оформляється місія організації. Комунікації і структура багато в чому залишаються неформальними. Більш впорядковані процедури поступово замінюють ризиковану пристрасть до успіху. Налагоджується планування, розробка бюджетів, прогнозів. Розширюється прийом на роботу фахівців, що викликає тертя з працівниками початкового складу. Засновники організації змушені більше виконувати роль безпосередніх керівників, а не підприємців, здійснюючи систематичне планування, координацію, управління і контроль.

3. *Етап зрілості.* Структура стабілізується, вводяться правила, визначаються процедури. Організація збільшує випуск продуктів і розширює ринок надання послуг. Керівники виявляють нові можливості розвитку. Структура стає більш комплексною та відпрацьованою. Зростає роль вищої керівної ланки, процес прийняття рішень стає більш виваженим, консервативним. Ролі уточнені таким чином, що відхід тих чи інших членів організації не викликає серйозної небезпеки. Основна мета – збалансоване зростання. З прискоренням темпів зростання в порівнянні з попередніми стадіями організація нерідко переоцінює свої успіхи і можливості.

4. *Етап старіння.* Незважаючи на те, що картина доходів цілком прийнятна, темпи зростання сповільнюються. Вище керівництво, не усвідомлюючи необхідність оновлення, намагається відновити колишню динаміку «косметичними» заходами. Однак громіздка система контролю, бюрократизація організаційних процесів, неадекватна стратегія, закритість до нових ідей, зниження мотивації працівників – все це призводить до значних втрат в організаційній ефективності.

5. *Етап занепаду.* В результаті спаду організаційної ефективності, конкуренції, погіршення ринкової кон'юнктури організація виявляється в кризовому стані: її продукція або послуги користуються все меншим попитом. Погіршується організаційний клімат, зростає кількість конфліктів, керівництво нерідко змушене вдаватися до скорочення персоналу. Організація відкочується назад, і знову починається боротьба за її виживання. Організація виявляється на межі розпаду. Вона змушена або прийняти жорстку систему оновлення, або перестати існувати як самостійна структура.

6. *Етап оновлення або смерті організації.* Цей етап може мати двоякий результат: або організація перестає існувати, або вона робить кардинальну спробу відродження. Другий результат зазвичай неможливий без приходу до керівництва нових людей, уповноважених на проведення реорганізації та здійснення планової програми внутрішнього організаційного розвитку. Мета – повернути організації втрачені ефективність і динаміку розвитку. Нерідко ця робота пов'язана з повною організаційною санацією та напруженням усіх сил і можливостей працівників. Особливу роль відіграє особистість і підготовленість нового керівника та його команди.

Структура організації – це сукупність запропонованих ролей і взаємин, розподіл функцій між окремими підрозділами, розподіл влади між адміністративними посадами і формальна комунікаційна мережа.

Організаційна структура управління – розгалужена система різноманітних ланок (підрозділів, рівнів) між якими формуються і підтримуються зв'язки, що забезпечують злагодженість, погодженість, високу продуктивність праці та ефективність організації.

Організаційна структура управління – це формальний план для ефективного розподілу праці і ефективної координації індивідуальних дій.

Формальна структура організації – це офіційний план виконання завдань, що приводять до досягнення мети організації.

Неформальна структура організації – це організаційні характеристики та стосунки, що не є складовою формальної структури організації, але впливають на її успіхи у досягненні мети.

Лінійна структура організації – при цій структурі керівники підрозділів нижчих рівнів безпосередньо підпорядковуються одному керівнику.

Функціональна структура – це структура, в основі якої лежить принцип повноправного розпорядництва (кожний керівник має право давати вказівки, що входять в його компетенцію).

Лінійно-функціональна структура організації – це організація роботи, у якій зберігається черговість у вирішенні завдань.

Матрична структура – це організація роботи, у якій підрозділи підпорядковуються їх безпосереднім керівникам. Широкі горизонтальні і вертикальні зв'язки.

Матрично-штабна структура організації – це система управління, що характеризується наявністю широких зв'язків з іншими структурними складовими організації. Основний недолік – неможливість здійснення контролю.

Механістична структура організації – властива організаціям, що характеризуються значною складністю, високим рівнем формалізації, обмеженим комунікативно-інформаційним обміном, пасивною участю працівників у прийнятті рішень.

Ключові елементи організації. Х. Мінцберг запропонував модель ключових елементів організації, яка може бути віднесена до структурних концепцій. Згідно Мінцбергу будь-яка велика організація має 5 ключових елементів:

- оперативне ядро – це частина організації, що займається виконанням основної виробничої чи обслуговуючої діяльності;

- стратегічний апекс – це частина організації, що відповідає за загальну місію організації і складається вищих виконавців і осіб, що забезпечують їх діяльність;

- середню лінію – це ланка організації, що поєднує між собою вищі і нижчі щаблі організаційної структури (керівники підрозділів і менеджери середньої ланки);

- техноструктуру – це частина організації, завданнями якої є зробити діяльність всіх інших частин організації більш ефективною (забезпечення комп'ютерного та технічного обладнання);

- допоміжний персонал – це частина організації, що складається з певних організаційних підрозділів, які надають допомогу іншим частинам організації.

Стратегія – довготривалий курс розвитку організації, її виробничо-господарської та соціальної діяльності, сукупність способів досягнення цілей організації.

САМОСТІЙНА РОБОТА З ТЕМИ

Словникова робота: організація, характеристики організації, життєвий цикл організації, стратегія, організаційна структура, формальна структура організації, неформальна структура організації.

Творчі завдання та проблемні ситуації

Теми рефератів:

1. Організація як предмет вивчення організаційної психології.
2. Психологічний аналіз ознак організації.
3. Поняття організаційної структури.

Питання, винесені на самостійне опрацювання

1. Теорії організації:
2. Класичні теорії організацій.
3. Концепції «людських стосунків».
4. Ситуаційні теорії організацій.
5. Мотивація організаційної діяльності.
6. Види потреб в організації.
7. Групова мотивація в організації.
8. Методи стимулювання в організації.
9. Діагностика мотивації персоналу.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте суть поняття «організація».
2. Назвіть та опишіть основні характеристики організації.
3. Чим відрізняються механістичні та органічні організаційні структури?
4. Охарактеризуйте основні ключові елементи організації.
5. Назвіть особливості лінійної, функціональної, лінійно-функціональної, матричної і матрично-штабної організаційних структур.

Тема 3. Психологічні основи управління організаціями

Лідерство як стосунки домінування та підкорення, впливу у системі міжособистісних стосунків.

Лідер як член групи, який в значущих для неї ситуаціях здатний впливати на поведінку інших учасників.

Поняття авторитету.

Лідерство і керівництво: спільні і відмінні риси (Б. Паригін).

Розгляд феномену лідерства і керівництва у працях вітчизняних і зарубіжних науковців (Е. Абашкін, Ю. Косолапов, Г. Андреева та ін.).

Західна та американській традиція: ототожнення лідерства з формальними обов'язками менеджера (керівника).

Розуміння феномену лідерства у теорії Ф. Фідлера.

Лідерство і організаційна влада.

Поняття влади. Види влади: насильницька, заохочувальна, посадова, організаційна, інформаційна, експертна і референтна.

Централізація і децентралізація влади.

Лідерство як оптимальна форма влади Д. Мак Грегор.

Теорії лідерства: структурний, поведінковий та ситуаційний підходи.

Структурний підхід: дослідження в руслі «теорії рис»: С. Клубек, Б. Басс, Р. Кеттел, Г. Стайс, С. Бірд, Р. Стогділл, Р. Манн, Дж. Гейер, С. Коссен, А. Лоутон, Е. Роуз, М. Гантер.

Поведінковий підхід: експерименти К. Левіна.

Стили лідерства: авторитарний, демократичний, потуральний.

Управлінська решітка Р. Блейка і Дж. Моутона.

Ситуаційний підхід: дослідження Л. Картера і М. Ніксона.

РМ-теорія лідерства Д. Місумі. Ситуаційна модель лідерства Ф. Фідлера. Ситуаційна теорія Херсі-Бланшара.

Нормативна модель лідерства Врума-Йеттона-Яго.

Управління. Об'єкт та суб'єкт управління.

Основні положення

Лідерство (англ. *Leadership*) – реалізація організаційного керівництва, яке реалізується топ-менеджментом. Лідерство включає розробку бачення, планування, прийняття рішень, мотивування, організацію, розвиток, наділення повноваженнями і спрямування діяльності працівників на досягнення конкретних цілей.

У сучасній науці, за наявності спільності вихідних позицій, лідерство характеризується неоднозначно. Можна визначити наступні основні підходи до його трактування:

1. Лідерство – це різновид влади, специфікою якої є спрямованість зверху вниз, а також те, що її носієм виступає не більшість, а одна людина або група осіб.

2. Лідерство – це управлінський статус, соціальна позиція, пов'язана із прийняттям рішень, це керівна посада. Така інтерпретація лідерства впливає зі структурно-функціонального підходу, що припускає розгляд суспільства як складної, ієрархічно організованої системи соціальних позицій і ролей. Виконання управлінських функцій (ролей), і дає людині статус лідера. Іншими словами, лідерство – це «становище в суспільстві, що характеризується здатністю особи, що займає це становище, скеровувати й організовувати колективну поведінку деяких або всіх його членів».

3. Лідерство – здатність за рахунок особистих якостей здійснювати вплив на поведінку окремих працівників чи груп з метою зосередження їх зусиль на досягнення цілей організації.

4. Лідерство – це вплив на інших людей.

Стиль керівництва – сукупність засобів впливу керівника на підлеглих, яка зумовлена специфікою завдань, поставлених перед організацією, взаємовідносинами керівника з підлеглими, обсягом його посадових повноважень, особистими якостями всіх членів колективу.

Успіх застосування того чи іншого стилю залежить від багатьох обставин: змісту задачі і термінів її розв'язання; особистості керівника; особливостей колективу і виконавця; специфіки «поточного моменту» та інших факторів.

Під *стилем лідерства* розуміється манера поведінки керівника стосовно підлеглих, що дозволяє вплинути на них і змусити робити те, що в цей час потрібно. Існують дві основні стильові шкали: шкала влади, діапазон якої простирається від повної демократії до абсолютної автократії (розглядається ставлення керівника до своїх підлеглих як до суб'єктів управління) та шкала переваг, на якій відбивається ставлення керівника до підлеглих як до об'єктів управління.

Стилі лідерства:

Авторитарний стиль – лідер володіє достатньою владою, щоб нав'язувати свою волю підлеглим і без коливань втілювати в життя прийняті рішення, використовуючи адміністративні методи впливу на підлеглих. Такий лідер одноосібно вирішує всі питання, не враховуючи думки підлеглих, часто втручається в дії керівників нижчого ступеню і не дозволяє їм приймати самостійних рішень, робити і вирішувати щось без його відома.

Авторитаризм – модель поведінки, заснована на переконанні, що в організації існують або повинні існувати статусні і владні відмінності, і що використання влади є необхідним і вольовим елементом функціонування ефективної організації.

Демократичний стиль – характеризується високим ступенем делегування повноважень. Підлеглі беруть активну участь у прийнятті рішень і користуються широкою свободою у виконанні завдань. Як правило, рішення приймається тільки після виявлення думки підлеглих, лідер охоче ділиться з ними владою, надає можливість проявити ініціативу, розвивати свої здібності. Керівник робить все для того, щоб підлеглі розуміли, що їм доведеться вирішувати більшу частину проблем, не очікуючи його схвалення або допомоги. Паралельно з цим він створює атмосферу відкритості і довіри, за якої підлеглий завжди може звернутися до лідера за допомогою та порадою, розказати про проблеми, які є або назрівають, порадитися.

Делегування – передача знань і повноважень конкретній особі, яка бере на себе відповідальність за їх виконання.

Ліберальний стиль – підлеглим надається велика самостійність у роботі та прийнятті рішень, керівник дає лише загальні настанови і час від часу контролює діяльність виконавців. Ще цей стиль лідерства називають стилем невтручання.

«Відкритий» або «видимий» стиль управління – керівник завжди до послуг співробітника.

Виконавчий стиль управління – характеризується орієнтацією керівника на офіційну субординацію і міжособистісні контакти.

Стиль «режим підпорядкування керівників» – керівник віддає пріоритет максимізації виробничих показників шляхом реалізації наданих повноважень і встановлення контролю над діяльністю підлеглих.

Стиль «управління приміським клубом» – мінімальна турбота про виробництво поєднується з максимальною турботою про людей.

Стиль «зубожіння управлінням» – мінімальна турбота як про виробництво, так і про персонал.

Стиль «колективного управління» – поєднання турботи про виробництво з турботою про персонал.

Лідер (від англ. Leader – ведучий, перший, що йде попереду) – особа в якій-небудь групі (організації), що користується великим, визнаним авторитетом, що володіє впливом, який проявляється як керуючі дії. Член групи, за яким вона визнає право приймати відповідальні рішення в значущих для неї ситуаціях, тобто найбільш авторитетна особистість, яка відіграє центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаємостосунків у групі.

У психології прийняті різні *класифікації лідерів*:

- за змістом діяльності (лідер-натхненник і лідер-виконавець);
- за характером діяльності (універсальний лідер і ситуативний лідер);
- за спрямованістю діяльності (емоційний лідер і діловий лідер).

Лідер може бути одночасно і офіційним керівником групи.

Розрізняють:

- *формальне лідерство* – процес впливу на людей з позиції посади;
- *неформальне лідерство* – процес впливу на людей за допомогою своїх здібностей, вміння чи інших ресурсів.

Керівник – особа, на яку офіційно покладена функція управління установою та організація її діяльності.

Авторитет (нім. Autorität, від лат. auctoritas – влада, вплив) – загально визнана довіра, пошана.

Деонтичний авторитет – авторитет вищої за рангом особи, начальника, *епістемістичний авторитет* – авторитет знавця, фахівця.

В українській мові слово авторитет має зовсім інше значення, ніж англійське authority – влада. В англійській мові збереглося початкове значення латинського слова auctoritas.

Авторитет полягає у визнанні за суб'єктом (носієм) видатних досягнень, знань, умінь, навичок, здібностей, його особливого становища в суспільстві, їх значущості для людства, для того чи іншого об'єкта, сфери соціального життя, науки тощо.

В найширшому розумінні *влада* це здатність впливати на події та явища. В такому широкому значенні говорять не тільки про стосунки між людьми, але й про взаємодію людини з навколишнім світом (кажуть про владу людини над природою) чи навіть природних явищ між собою. Однак перш за все влада розглядається як соціальна категорія і стосується стосунків між людьми.

Англійське «power» («сила») включає в себе взаємопов'язані поняття: переконання (прямі, непрямі, підсвідомі), закон, примус, насильство, військова міць, покірність, божество, харизма, авторитет, матеріальні предмети (гроші, майно, продукти харчування), звання, майстерність, делеговані повноваження (наприклад, в демократичному процесі), соціальний вплив, робота групової динаміки.

Існує дуже багато різних підходів до *визначення влади*. Така різноманітність пояснюється як складністю та багатоплановістю самого поняття так і неоднозначністю, суб'єктивністю його розуміння.

У науковій літературі найчастіше зустрічаються такі визначення:

- влада є певним типом поведінки, заснованим на можливості зміни поведінки інших людей;
- влада – це досягнення певних цілей, отримання запланованих результатів;

- влада як можливість використання певних засобів, зокрема насильства для досягнення певних цілей;
- влада визначається як певного роду особливі стосунки між керівником і підлеглим у ситуації управління, однак ці стосунки є в значній мірі знеособленими. Влада розглядається як безособова властивість будь-якої соціальної системи;
- влада як вплив одних осіб на інших. Така взаємодія описується формулою: влада А над Б є здатність добиватися того, щоби Б «ніколи нічого не зробив би без впливу А»;
- влада це позиція панування, пов'язана із здатністю окремих груп і індивідів контролювати механізм розподілення дефіцитних суспільних цінностей навколо розподілу яких існує конфлікт;
- влада як процес, що забезпечує стійку пріоритетність спільної цілі над індивідуальними цілями працівників.

Примусова влада. Ця влада є найбільш поширеною і спирається на загрозу застосування сили. Вона може бути як легітимною (від лат. *Lēgitimus* – узгоджений з законом; законний; правомірний) так і нелегітимною. До першої слід відносити тільки таку владу, яка добровільно приймається більшістю підлеглих, без спонукання до послуху шляхом погроз, утиску тощо. Саме таким критеріям відповідає державна влада, котра на підставі загально визнаної правомірності (законності) може принагідно застосовувати силу. До другої можна віднести владу озброєного грабіжника, що примушує жертву віддати свій гаманець. Примусовість і в першому, і в другому випадку не означає, що люди завжди покірливі у напрямку тиску, насправді у них є можливість вибору: не підкоритись силі навіть з ризиком втрати свободи або й життя.

Психологічна влада. Вона зустрічається там, де людина діє в заданому напрямку під психологічним впливом, часто неусвідомлюваним. Це влада переконання та навіювання. При ефективному функціонуванні «психологічної влади» індивіди підпадають під процедуру «промивання мозку» і частіше за все не мають ніякої можливості вибору своєї поведінки, як у випадку примусової влади.

Економічна влада. Її основою є обмін товарами й послугами за взаємною осмисленою згодою. Індивіди приймають умови взаємообміну, підкоряються їм з огляду на особисту вигоду. Однак відомо, що при обміні вихідні позиції його учасників можуть бути далеко нерівними і тоді одні групи або індивіди мають змогу диктувати умови обміну іншим, ставлячи їх у невигідне становище і тим самим здобуваючи ту саму економічну владу.

Духовно-інформаційна влада – це організація духовного виробництва в усіх його формах і здійснення інформаційного та ідеологічного впливу. Ця влада реалізується за допомогою засобів духовно-інформаційного впливу на людей. Такими засобами можуть бути мораль, релігія, ідеологія, мистецтво, наукові знання, інформація про поточні події суспільного життя тощо.

Специфіка *політичної влади* пов'язана із здатністю індивідів, груп і їх організацій реалізувати свої інтереси і волю за допомогою засобів політико-державного управління і контролю. Політична влада поділяється на державну і суспільну, носіями якої є партії, суспільні рухи, ЗМІ.

Організаційна влада – це процес використання різноманітних організаційних засобів для зміни поведінки співробітників в заданому напрямку, навіть у тому випадку, коли це суперечить їх інтересам, бажанням та переконанням.

Централізація влади – зосередження влади в «руках» однієї особи.

Децентралізація влади – це зосередження влади у структурних підрозділах.

Теорія рис (особистісна теорія лідерства)

Концентруючи свою увагу на вроджених якостях лідера, доводить, що ним може бути особа з певними особистісними якостями (сукупністю певних психологічних рис). Різні дослідники по-своєму виокремлювали ці характеристики, так і не дійшовши згоди щодо їх переліку. У надрах теорії рис зародилася харизматична концепція, згідно з якою, людина народжується із задатками лідера, лідерство послане окремим видатним особистостям як благодать, «харизма» (грец. *Charisma* – дар, милість, Божа благодать). Харизматичний лідер користується у групі абсолютною довірою, спонукає до схиляння перед собою.

Ситуаційна теорія лідерства

Не відкидаючи теорії рис, вважає лідерство продуктом ситуації. Згідно з цими уявленнями, розв'язання завдань і спілкування у різних ситуаціях групового життя виводить на передній план конкретних індивідів, які переважають інших хоча б за однією якістю. Оскільки в конкретній ситуації актуальною є конкретна якість, то лідером стає наділений нею індивід. Відкинувши твердження про вродженість якостей, представники цієї теорії висловлювали свої переконання, що конкретна ситуація стимулює і забезпечує найбільш повний вияв конкретних рис лідера. Вони також доводили, що людина, ставши лідером один раз, може знову виявити лідерські здібності. Часто, внаслідок дії стереотипів, людина-лідер в одній ситуації іноді розглядається групою як лідер взагалі. Визнання лідером в окремій ситуації та здобутий завдяки цьому авторитет є передумовами обрання індивіда на лідерські ролі й наступного разу.

Поведінковий підхід до проблем лідерства

На думку його представників, лідером стає людина, яка дотримується певного стилю поведінки. Концентруючи увагу на поведінці людини, дослідники часто абсолютизували один стиль керівництва, ефективність якого залежала від конкретної ситуації: коли ситуація змінювалася, то змінювався і стиль. У межах цього підходу було досліджено і класифіковано різноманітні стилі лідерства. Проте від поведінкового підходу довелося відмовитися і повернутися до ситуаційного.

Синтетична (системна) теорія лідерства

Ця теорія сформувалася на основі узагальнення напрацювань у межах попередніх підходів. Лідерство вона тлумачить як процес організації міжособистісних стосунків у групі, вважаючи лідером суб'єкта управління цим процесом. Представники цієї теорії суттєву увагу звертають при цьому на структуру особистості лідера, тривалість існування групи та ін. Власне феномен лідерства аналізують як продукт спільної групової діяльності при розв'язанні конкретного завдання, коли індивіди мають змогу виявити свою здатність організувати групу на розв'язання групової проблеми. Отже, спільна діяльність (актуальність мети, широта завдань, різноманітність умов для їх розв'язання та ін.) сприяє виникненню і формуванню лідерства, появи конкретного лідера.

Управління – цілеспрямований, запланований, координований і свідомо організований процес, що сприяє досягненню максимального ефекту при затраті мінімальних зусиль і часу.

Об'єкт управління – окремий працівник або група, щодо яких здійснюється управлінський вплив.

Суб'єкт управління – це структурно-визначені об'єднання працівників, керівники, що наділені владними повноваженнями та здійснюють управлінську діяльність.

Управління персоналом – це система механізмів і технологій кадрової діяльності з метою досягти певних результатів.

Менеджер – суб'єкт, що виконує управлінські функції, здійснює управлінську діяльність в економічних і виробничих процесах.

Менеджер з персоналу – спеціаліст, який має знання у галузі управління персоналом в організаційному, управлінському, правовому і психологічному аспектах.

Групова згуртованість – процес групової динаміки, який характеризує міру прихильності до групи належних до неї осіб.

САМОСТІЙНА РОБОТА З ТЕМИ

Словникова робота: лідерство, керівництво, лідер, керівник, стиль лідерства, організаційна влада, централізація і децентралізація влади, теорії лідерства, управління, об'єкт управління, суб'єкт управління, управління персоналом, менеджер, менеджер з персоналу, групова згуртованість.

Творчі завдання та проблемні ситуації

Теми рефератів:

1. Лідерство і керівництво: спільні і відмінні риси.
2. Аналіз підходів до розуміння лідерства і керівництва.
3. Силі лідерства і керівництва.
4. Феномен організаційної влади.

Питання, винесені на самостійне опрацювання

1. Загальна характеристика теорій лідерства: структурний, поведінковий та ситуаційний підходи.
2. Структурний підхід: дослідження в руслі «теорії рис»: С. Клубек, Б. Басс, Р. Кеттел, Г. Стайс, С. Бірд, Р. Стогділл, Р. Манн, Дж. Гейер, С. Коссен, А. Лоутон, Е. Роуз, М. Гантер та ін.
3. Поведінковий підхід: експерименти К. Левіна.
4. Стилі лідерства: авторитарний, демократичний, потуральний.
5. Управлінська решітка Р. Блейка і Дж. Моутона.
6. Ситуаційний підхід: дослідження Л. Картера і М. Ніксона.
7. РМ-теорія лідерства Д. Місумі.
8. Ситуаційна модель лідерства Ф. Фідлера.
9. Ситуаційна теорія Херсі-Бланшара.
10. Поняття організаційної влади.
11. Влада як базова категорія.
12. Специфіка організаційної влади.
13. Психологія ризику і ухвалення рішення в організації.
14. Теорії ухвалення рішення.
15. Особливості самостійного ухвалення рішення.
16. Особливості групового ухвалення рішення.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте феномен лідерства і керівництва.
2. Що таке авторитет?
3. Спільні та відмінні риси понять: лідер, керівник, менеджер.
4. Дайте коротку характеристику теоріям лідерства: структурний, поведінковий та ситуаційний підходи.
5. У чому полягає суть розуміння феномену лідерства у теорії Ф. Фідлера.
6. Охарактеризуйте ситуаційну теорію Херсі-Бланшара.
7. Особливості управлінської решітки Р. Блейка і Дж. Моутона.
8. Що таке організаційна влада?
9. Назвіть основні види влади та дайте їм характеристику.

Змістовий модуль 2

Соціально-психологічні чинники організаційної поведінки та організаційних процесів

Тема 4. Психологічні основи діяльності персоналу організацій

Компетентність як поглиблене знання предмета, готовність та здатність людини здійснювати діяльність у певній сфері.

Розгляд феномену професійної компетентності та її структурних компонентів у працях вітчизняних і зарубіжних науковців (Г. Балл, Г. Беженар, В. Бодров, А. Болотова, В. Зазикін, Г. Ложкін, А. Маркова, А. Деркач, В. Зазикін, Д. Брителл, Т. Кроул, С. Камінські, Д. Поделл, Дж. Бергоун, Д. Прайнер, В. Ландшеєр та ін.).

Професійна компетентність як поглиблене знання предмета; сукупність професійних знань і професійно значущих особистісних якостей, що детермінують самостійну й відповідальну діяльність людини; здатність та уміння виконувати певні професійні функції; прояв єдності професійної та загальної культури; інтегративна характеристика фахівця, що демонструє готовність та визначає його здатність успішно здійснювати професійну діяльність; як важливий компонент підсистеми професіоналізму діяльності.

Поняття життєвих (ключових) компетентностей.

Структурні компоненти професійної компетентності.

Процес професійного становлення особистості як це довготривалий, різноплановий, досить динамічний процес; інтеграція процесів розвитку людини в онтогенезі та професіоналізації особистості протягом її життя.

Професійне становлення фахівця: структурний та процесуальний аспекти.

Моделі професійного становлення особистості (Д. Сьюпер, Ш. Бюлер, К. Юнг, Ю. Поваренков, О. Саннікова, В. Бодров, Е. Клімов, Т. Кудрявцева, Н. Глуханюк, Е. Зеєр, Ю. Поварьонков, Н. Пов'якель та ін.).

Основні положення

Компетентність розуміється як поглиблене знання предмета, готовність та здатність людини здійснювати діяльність у певній сфері. Вона передбачає оволодіння людиною відповідними компетенціями. Компетентна у певній галузі людина володіє відповідними знаннями та здібностями, які дають змогу їй обґрунтовано судити про цю галузь й ефективно у ній діяти. Таким чином, компетентність виражає значення традиційної тріади «знання, уміння, навички», інтегруючи їх у єдиний комплекс.

З огляду на наукові здобутки психологічної науки можна законстатувати біля тридцяти видів компетентності, серед яких виділяють і *професійну компетентність*, яка забезпечує професійну діяльність.

Аналіз наукових праць дає змогу відмітити, що *професійна компетентність* найчастіше розглядається як:

- система знань та умінь, які визначають ефективність професійної діяльності (О. Бондарчук, В. Бодров, Ж. Вірна, Н. Волянчук, Г. Ложкін, Л. Малімон, О. Матеюк та ін.);

- як індивідуальна характеристика рівня відповідності вимогам професії, як психічний стан, який дає змогу діяти самостійно і відповідально та як оволодіння людиною здібностями і вміннями виконувати певні трудові функції (Г. Беженар, А. Маркова, О. Москаленко, Г. Нікіфоров, М. Пірен, В. Потапова та ін.);

- як важлива складова професіоналізму та як підструктура професійно зумовленої структури особистості (С. Максименко, Н. Пов'якель, О. Саннікова, В. Шадриков, Н. Шевченко та ін.).

Траекторія теоретичного розгляду професійної компетентності у сучасній психології охоплює низку й інших її визначень: «фаховий рівень», система знань, ступінь сформованості вмінь і навичок (А. Реан, Я. Коломінський); рівень освіченості фахівця (Б. Гершунський, А. Щекатунова); наявність відповідної освіти, широкої загальної та професійної ерудиції, постійне підвищення своєї науково-професійної підготовки (В. Зазикін, А. Чернишева); професійна підготовленість і здатність суб'єкта праці, до виконання завдань і обов'язків повсякденної діяльності (К. Абульханова); «технічна підготовленість» людини до виконання професійних функцій, пов'язаних із спеціалізацією (В. Пугачов); загальна здатність і готовність особистості до діяльності, заснована на знаннях і досвіді, отриманих завдяки навчанню (С. Шишов, І. Агапон); складова особистісного (трудового) потенціалу (В. Безрукова); індивідуальна характеристика ступеню відповідності вимогам професії, психічний стан, який дає змогу діяти самостійно і відповідально, володіння людиною здібністю і вмінням виконувати певні трудові функції (А. Маркова); важливий складник підсистеми професіоналізму діяльності, сфера професійного знання, коло вирішуваних питань, система знань, що постійно збагачується і дає змогу виконувати професійну діяльність із високою продуктивністю (А. Деркач, В. Зазикін); підструктура професійно зумовленої структури особистості, сукупність професійних знань, умінь, а також способи виконання професійної діяльності; невід'ємна складова культури професійної праці: володіння системою знань, умінь і навичок, достатньою для успішного розв'язання того кола трудових завдань, яке відповідає поточним і передбачуваним на найближче майбутнє функціональним обов'язкам фахівця (Г. Балл); професійна підготовленість і здатність особистості виконувати завдання, які ставить перед нею повсякденна діяльність (А. Лисенко); потенційна готовність вирішувати фахові завдання зі знанням справи (І. Нинюк); сукупність базових знань, умінь та навичок, загальна культура фахівця, здатність до розвитку свого творчого потенціалу, до саморозвитку та самовдосконалення (Т. Браже, І. Зязюн, В. Радул).

Професійна управлінська компетентність у сучасній науці розглядається як сукупність особистісних можливостей посадової особи, її кваліфікаційні знання, досвід, що дають змогу брати участь у виробленні певного кола рішень або самостійно вирішувати певні

питання завдяки наявності відповідних знань і навичок. До психологічних особливостей особистості й професійної діяльності, які визначають рівень його управлінської компетентності, зараховують уміння створити ефективну управлінську команду; здатність бачити перспективи розвитку своєї діяльності й самому їх визначати; швидке реагування на зміну ситуації; самостійність і винахідливість у прийнятті управлінських рішень; установку на розвиток організації; творчу активність і здатність до нововведень; рішучість і динамічність у своїх вчинках і думках (В. Бондар, М. Грішина, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, В. Пікельна та ін.).

Узагальнюючи існуючі точки зору щодо управлінської компетентності можна стверджувати, що це вміння використовувати на практиці сучасні організаційно-управлінських принципи і методи; застосування власних повноважень у вирішенні питань, відповідальність за виконання рішень; уміння чітко поставити ціль і завдання; здібність об'єктивно аналізувати і оцінювати результати; вміння здійснювати контроль; вміння орієнтуватися в інформаційному просторі, критично осмислювати й використовувати різноманітну інформацію; творчий підхід до справи, наявність певних лідерських якостей, таких як: відповідальність, обов'язковість, цілеспрямованість, ініціативність, самостійність, дисциплінованість, здібність приймати правильні рішення в умовах невизначеності, вміння підтримувати свій авторитет.

Важливу роль у формуванні професійної компетентності фахівця відіграє так звана *життєва компетентність*, яка включає в себе ключові компетентності, які вважаються міжгалузевими знаннями, уміннями та здібностями, що необхідні для адаптації та продуктивної діяльності в різних сферах життя людини.

Ознаками життєвих (ключових) компетентностей є: поліфункціональність (можливість вирішувати різноманітні проблеми повсякденного, професійного чи соціального життя); *надпредметність і міждисциплінарність* (застосовуються у багатьох сферах життя людини); *багатомірність* (інтелектуальні уміння, творчі відкриття, «здоровий глузд», психолого-практичний розум); *ресурси інтелектуального розвитку* (абстрактного мислення, критичного мислення, саморефлексії, самоусвідомлення тощо).

Термін «*ключові компетенції*» був запропонований на початку 90-х рр. минулого століття Міжнародною організацією праці. Під цим поняттям розуміють найбільш універсальні компетенції, які необхідні людині у сучасному світі як у професійній, так і позапрофесійній сфері (володіння адекватними навичками у спілкуванні, уміння жити в соціумі та встановлювати контакти з оточуючими, вирішувати конфлікти толерантним шляхом на основі відповідних норм і правил, жити у гармонії з представниками інших культур, мов і релігій, життєвих цінностей тощо).

Динаміка професійного становлення фахівця включає в себе такі етапи: професійна адаптація, професійне становлення (інтеграція) та професійна стагнація.

Значний інтерес у плані вивчення проблеми викликають дослідження професійного становлення Н. Глуханюк, Е. Зеєра, Ю. Поварьонкова, Н. Пов'якель. Науковці зазначають, що динаміка професійного становлення фахівця проходить три стадії: професійної адаптації, професійного становлення (інтеграції, інтернальності) та професійної стагнації.

Перша стадія професійного становлення особистості характеризується ознайомленням з професією, входженням у професійну діяльність, звиканням до неї, активним її засвоєнням й визначенням себе у професійній групі або колективі. На цій стадії домінує тенденція до підпорядкування професійної діяльності зовнішнім обставинам у вигляді виконання запропонованих вимог, правил, норм. Фахівець керується постулатом економії сил і користується головним чином напрацьованими алгоритмами рішення професійних завдань, проблем, ситуацій. На цьому етапі професійного становлення починає здійснюватись самостійна трудова діяльність. Етап адаптивного розвитку майбутнього фахівця завжди зумовлює накопичення знань, адаптацію у професії, набуття базових умінь та навичок, становлення психологічної готовності до здійснення професійної діяльності. Цілями стадії є: психологічна адаптація до вимог і обмежень професійної діяльності, саморегуляції пізнавальних процесів й організації мислення в контексті існуючих стереотипів; особистісна,

мотиваційна, емоційно-вольова, інтелектуальна та операціональна адаптація фахівця до професійної діяльності, професійного середовища, існуючих професійних вимог.

Після завершення адаптаційної стадії, тривалість якої залежить від типу професії, провідну роль у здійсненні професійної діяльності починають відігравати внутрішні, психологічні фактори. Друга стадія професійного становлення фахівця – інтернальна, характеризується здатністю особистості вийти за межі безперервного потоку повсякденної практики, подивитися на свою діяльність загалом. Цей прорив дає змогу фахівцю стати господарем становища. Це дає змогу внутрішньо приймати, усвідомлювати і оцінювати труднощі і протиріччя різних сторін професійної діяльності та самотійно, конструктивно вирішувати їх відповідно до ціннісних орієнтацій; розглядати труднощі як стимули подальшого розвитку, відчувати свободу вибору і відповідальність за все, що відбувається. Характеристиками етапу є усвідомлення вимог нової соціально-професійної ролі, власних здібностей і можливостей, придбання професійного досвіду, кваліфіковане виконання професійних функцій, отримання задоволення від власних досягнень, від сприйняття себе суб'єктом професії.

На стадії професійної стагнації, коли фахівець пристосував свої індивідуальні здібності і можливості до вимог професійного середовища та існує завдяки досягненням минулого, експлуатації стереотипів, канонізації та універсалізації власного досвіду, виникають передумови для зниження професійної активності, професійного зростання фахівця, несприйнятливості до нового. Фаза супроводжується різними негативними реакціями (агресія, депресія тощо) і поступовим погіршенням психічного і фізичного здоров'я, хворобами нервового та психосоматичного характеру. У різних професійних групах стадія стагнації настає у різний час.

Компетенція організації – коло повноважень будь-якої організації, установи.

Професіоналізм організації – це наявність комплексу умінь, навичок, знань та їх ефективного використання у повсякденному житті організації.

САМОСТІЙНА РОБОТА З ТЕМИ

Словникова робота: компетентність, професійна компетентність, ключові (життєві) компетенції, структурні компоненти професійної компетентності, особистість, професія, професійне становлення, професійна адаптація, професійна інтеграція, професійна стагнація, компетенція організації, професіоналізм організації.

Творчі завдання та проблемні ситуації

Теми рефератів:

1. Розуміння феномену професійної компетентності у вітчизняній та зарубіжній науці.
2. Значення життєвих компетентностей у формуванні професійної компетентності.
3. Особливості професійного становлення фахівця соціономічних професій.
4. Аналіз динаміки професійного становлення фахівця соціономічних професій.

Питання, винесені на самотійне опрацювання

1. Професійне становлення фахівця: структурний та процесуальний аспекти.
2. Моделі професійного становлення особистості (Д. Сьюпер, Ш. Бюлер, К. Юнг, Ю. Поваренков, О. Саннікова, В. Бодров, Е. Клімов, Т. Кудрявцева, Н. Глуханюк, Е. Зеєр, Ю. Поварьонков, Н. Пов'якель та ін.).

Питання та завдання для самоконтролю

1. Розкрийте визначення поняття «професійна компетентність особистості».
2. Назвіть та охарактеризуйте структурні компоненти професійної компетентності.
3. Охарактеризуйте феномен професійного становлення особистості.
4. Які моделі професійного становлення фахівця ви знаєте?
5. Які динамічні компоненти професійного становлення фахівця ви знаєте? Охарактеризуйте їх.

Тема 5. Психологічні особливості ефективної взаємодії працівників та організації

Організаційна культура як філософські та ідеологічні уявлення, цінності, переконання, вірування, очікування, атитюди і норми, які пов'язують організацію в єдине ціле і підтримуються її членами.

Змістовні характеристики організаційної культури: 1) усвідомлення себе і свого місця в організації; 2) комунікаційна система і мова спілкування; 3) зовнішній вигляд, одяг і представлення себе на роботі; 4) звички і традиції; 5) усвідомлення часу, ставлення до нього і його використання; 6) взаємовідносини між людьми; 7) цінності і норми; 8) світогляд; 9) розвиток і самореалізація працівника; 10) трудова етика і мотивування.

Поняття організаційної контркультури, її види: 1) пряма опозиція до цінностей домінуючої організаційної культури; 2) опозиція структурі влади в рамках домінуючої культури організації; 3) опозиція до зразків стосунків та взаємодії, що підтримуються домінуючою культурою.

Рівні структури організаційної культури: поверхневий, внутрішній і глибинний.

Складові компоненти структури організаційної культури: 1) світогляд; 2) організаційні цінності; 3) стилі поведінки; 4) норми; 5) психологічний клімат.

Соціально-психологічні чинники формування організаційної культури.

Методи підтримки організаційної культури.

Вплив культури на організаційну ефективність.

Концепція організації Z-типу (модель У. Оучі).

Корпоративна культура.

Організаційні норми. Організаційні цінності. Цінності менеджера та організації.

Імідж організації.

Відданість організації. Організаційна дисципліна.

Основні положення

Організаційна культура – це філософські та ідеологічні уявлення, цінності, переконання, вірування, очікування, атитюди і норми, які пов'язують організацію в єдине ціле і розділяються її членами.

Організаційна культура являє собою придбані смислові системи, передані у вигляді природної мови та інших символічних засобів, які виконують репрезентативні, директивні і афективні функції і здатні створювати культурний простір і особливе відчуття реальності.

Організаційна культура включає не тільки глобальні норми і правила, а й поточний регламент діяльності. Вона може мати свої особливості, залежно від роду діяльності, форми власності, займаного положення в суспільстві. В цьому контексті можна говорити про існування бюрократичної, підприємницької, органічної та інших організаційних культур, а також про організаційну культуру в певних сферах діяльності, наприклад, при роботі з клієнтами, персоналом та інше.

Існує багато підходів до аналізу змістовної сторони тієї чи іншої організаційної культури. Ф. Харріс та Р. Моран запропонували виділити десять *змістовних характеристик, властивих будь-якій організаційній культурі*:

1. *Усвідомлення себе і свого місця в організації* (в одних культурах цінується стриманість і приховування працівником своїх внутрішніх настроїв і проблем, в інших – заохочується відкритість, емоційна підтримка і зовнішній прояв своїх переживань; в одних випадках творчість проявляється через співробітництво, а в інших – через індивідуалізм).

2. *Комунікаційна система і мова спілкування* (використання усної, письмової, невербальної комунікації, «телефонного права» та відкритості комунікації варіюється від організації до організації; професійний жаргон, абрєвіатури, мова жестів специфічні для організації різної галузевої, функціональної і територіальної приналежності організації).

3. *Зовнішній вигляд, одяг і представлення себе на роботі* (різноманітність уніформ, ділових стилів, норми використання косметики, парфумів тощо, що свідчать про існування безлічі мікрокультур).

4. *Звички і традиції, пов'язані з прийомом і асортиментом їжі* (як організовано харчування працівників в організації, включаючи наявність або відсутність їдалень та буфетів; участь організації в оплаті витрат на харчування; періодичність і тривалість

харчування; спільне або роздільне харчування працівників з різним організаційним статусом тощо).

5. *Усвідомлення часу, ставлення до нього і його використання* (сприйняття часу як найважливішого ресурсу або порожня трата часу, дотримання або постійне порушення часових параметрів організаційної діяльності).

6. *Взаємовідносини між людьми* (вплив на міжособистісні стосунки таких характеристик як вік, стать, національність, статус, обсяг влади, освіченість, досвід, знання тощо; дотримання формальних вимог етикету або протоколу; ступінь формалізації відносин, одержуваної підтримки, прийняті форми дозволу конфліктів).

7. *Цінності і норми* (перші представляють собою сукупності уявлень про те, що добре, а що – погано, другі – набір припущень і очікувань щодо певного типу поведінки).

8. *Світогляд* (віра/відсутність віри в: справедливість, успіх, свої сили, керівництво; ставлення до взаємодопомоги, до етичної або недостойної поведінки тощо).

9. *Розвиток і самореалізація працівника* (бездумне або усвідомлене виконання роботи; опора на інтелект або силу; вільна або обмежена циркуляція інформації в організації; визнання або відмова від раціональності, свідомості і поведінки людей; творча обстановка або жорстка рутинна; визнання обмеженості людини або акцент на її потенції до росту).

10. *Трудова етика і мотивування* (ставлення до роботи як цінності або провини, відповідальність або байдужість до результатів своєї праці; ставлення до свого робочого місця; якісні характеристики трудової діяльності, гідні і шкідливі звички на роботі; справедливий зв'язок між внеском працівника і його винагородою; планування професійної кар'єри працівника в організації).

Зазначені характеристики культури організації в сукупності відображають і надають сенс концепції організаційної культури. Зміст організаційної культури визначається не простою сумою очікувань і реального стану речей за кожною характеристикою, а тим, як вони пов'язані між собою і як вони формують профілі певних культур.

Аналізуючи *структуру організаційної культури*, Е. Шейн виділяє три її рівні: *поверхневий, внутрішній і глибинний*. Знайомство з організаційною культурою починається з *поверхневого рівня*, що включає такі зовнішні організаційні характеристики, як продукція або послуги, що надаються організацією, яка використовується технологія, архітектура виробничих приміщень і офісів, спостерігається поведінка працівників, формальне мовне спілкування, гасла тощо.. На цьому рівні речі і явища легко виявити, але не завжди їх можна розшифрувати й інтерпретувати в термінах організаційної культури.

Ті, хто намагаються пізнати організаційну культуру глибше, зачіпають її *другий, внутрішній рівень*. На цьому рівні вивченню піддаються цінності і вірування, що розділяються членами організації, відповідно до того, наскільки ці цінності відображаються в символах і мові. Сприйняття цінностей і вірувань носить свідомий характер і залежить від бажання людей.

Третій, *глибинний рівень* включає базові припущення, які важко усвідомити навіть самим членам організації без спеціального зосередження на цьому питанні. Ці приховані і прийняті на віру припущення спрямовують поведінку людей, допомагаючи їм сприйняти атрибути, що характеризують організаційну культуру.

Деякі дослідники пропонують більш дробову *структуру організаційної культури*, виділяючи її наступні компоненти:

1. *Світогляд* – уявлення про навколишній світ, природу людини і суспільства, що спрямовують поведінку членів організації та визначають характер їх стосунків з іншими співробітниками, клієнтами, конкурентами.

2. *Організаційні цінності* – предмети і явища організаційного життя, істотно важливі, значимі для духовного життя працівників. Цінності виступають сполучною ланкою між культурою організації і духовним світом особистості, між організаційним та індивідуальним буттям. Організаційні цінності тісно пов'язані з організаційною міфологією, що виражається в системі історій, міфів і навіть анекдотів, в яких міститься деяка характеристика будь-якого члена організації, що відрізняє його від багатьох інших.

3. *Стили поведінки*, що характеризують працівників конкретної організації. Сюди також відносяться специфічні ритуали та церемонії, мова, що використовуються при спілкуванні, а також символи, що мають особливий зміст саме для членів даної організації.

4. *Норми* – сукупність формальних і неформальних вимог, що пред'являються організацією стосовно своїх співробітників.

5. *Психологічний клімат* в організації являє собою переважну і відносно стійку духовну атмосферу, що визначає відносини членів колективу стосовно один до одного і до праці (емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів групи, які виникають на основі їх близькості, симпатії та співпадіння рис характеру, інтересів, цінностей тощо).

Жоден з цих компонентів окремо не може бути ототожнений з культурою організації. Однак у сукупності вони можуть дати досить повне уявлення про організаційну культуру.

Концепція організації Z-типу (модель У. Оучі) – являє собою спробу з'єднати переваги різних культур (японської та американської).

Корпоративна культура – це набір ключових цінностей, очікувань і норм, що приймаються членами організації.

Персонал організації – працівники, члени організації, що працюють за наймом і мають певні якісні характеристики.

Відданість організації – це низька плинність кадрів і бажання працівників працювати більше, ніж того вимагають посадові інструкції.

Організаційні норми – це сукупність правил і вимог, вироблених реально функціонуючою організацією і є важливим засобом регуляції поведінки працівників, характеру їх взаємин, взаємодії, взаємовпливу і спілкування.

Імідж організації – це враження, яке організація та її співробітники справляють на оточуючих, що фіксується в їх свідомості у формі певних емоційно забарвлених стереотипних уявленнях.

Організаційна дисципліна – це правильне, своєчасне виконання кожним працівником своїх функцій і обов'язків, дотримання встановлених вимог, правил, норм та відповідальність за виконану роботу.

САМОСТІЙНА РОБОТА З ТЕМИ

Словникова робота: організаційна культура, цінності, ідеологічні уявлення, переконання, вірування, очікування, атитюди і норми, змістові характеристики організаційної культури, організаційна контркультура, організаційна культура, корпоративна культура, організаційні норми, організаційні цінності, відданість організації, організаційні норми, імідж організації, організаційна дисципліна.

Творчі завдання та проблемні ситуації

Теми рефератів:

1. Феномен організаційної культури.
2. Вплив організаційної культури на ефективність організації.
3. Поняття організаційної контркультури, її види.
4. Структурні компоненти організаційної культури.

Питання, винесені на самостійне опрацювання

1. Рівні організаційної культури.
2. Цінності менеджера та організації.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте феномен організаційної культури.
2. Які основні складові організаційної культури?
3. Назвіть чинники організаційної культури.
4. Який вплив здійснює організаційна культура на ефективність організації?
5. Суть концепції організації Z-типу (модель У. Оучі).

Тема 6. Психологічні основи забезпечення психічного здоров'я працівників організації

Професія і особистість. Професійна етика і деонтологія як регулятори життя. Етика керівника, службовий етикет.

Психограма, професіограма.
Професійна орієнтація.
Службово-професійне просування.
Людина як суб'єкт професійної діяльності.
Предмет професійної діяльності як фактор деформації особистості.
Вплив професійної діяльності на психіку особистості.
Зв'язок особистості і професіонала в індивідуальності.
Задоволеність діяльністю.
Ротація кадрів. Розстановка кадрів. Фактори плинності кадрів.
Чинники психічного здоров'я. Професійні деформації.
Розподіл діяльності як загальний фактор професійної деформації.
Специфіка діяльності як фактор професійної діяльності.
Ознаки професійної деформації. Класифікація ознак професійної деформації.
Причини професійної деформації.
Синдром емоційного вигорання. Професійний стрес. Управління стресами.
Способи профілактики та шляхи подолання професійних деформацій.

Основні положення

Професія (фах) – відокремлений («окреслений») у рамках суспільного поділу праці комплекс дій та відповідних знань, що вимагає відповідної освіти чи кваліфікації, які особа може виконувати відносно постійно.

Психограма – характеристика вимог, пред'явлених професією до особи, її психологічних та інтелектуальних якостей; перелік та опис загальних та спеціальних умінь та навичок, необхідних для ефективного виконання конкретної професійної діяльності.

Професіограма – опис соціально-економічних, виробничо-технічних, санітарно-гігієнічних, психологічних та інших особливостей професії.

Профпридатність – сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для отримання нею спеціальних знань і умінь для здійснення ефективної діяльності.

Професійна орієнтація – комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних та психологічних заходів, спрямованих на формування професійного покликання, виявлення здібностей, інтересів, професійну придатність та інших факторів, що впливають на вибір професії або зміну виду діяльності.

Службово-професійне просування – серія поступальних пересувань на різних посадах, що сприяє розвитку як організації, так і особистості.

Деонтологія (від грец. δέον – належне) – вчення про проблеми моралі і моральності, розділ етики.

Професійна етика – система конкретизованих моральних норм і принципів з врахуванням особливостей тієї чи іншої професійної діяльності людей.

Професійна етика – це кодекс правил, що визначає поведінку спеціаліста у службовій обстановці, норм, які відповідають існуючим законам та відомчим нормативним документам, професійним знанням, стосункам у колективі, глибокому усвідомленню моральної відповідальності за виконання професійних обов'язків.

Професійна етика покликана дати рекомендації професіоналам, посадовим особам, у тому числі й керівникам, щодо моральної складової у виконанні професійних функцій.

Професійна етика, крім того, це прикладна соціально-філософська дисципліна, яка вивчає походження, сутність, специфіку, суспільні функції морально-професійних норм і стосунків, закономірності їх розвитку на різних історичних етапах.

Професійна етика здійснює теоретичне обґрунтування сутності трансформації загальних норм і принципів моралі до специфічних умов професійної діяльності людей відповідно до уявлень про професійний обов'язок, благо, добро і зло, справедливість, совість, честь та інші моральні цінності.

Завдання професійної етики в тому, щоб вивчити складний процес віддзеркалення професійних стосунків у моральній свідомості, у морально-професійних нормах, провести чітку межу між морально-професійними явищами і явищами професійної майстерності,

вивчити суспільні завдання, цілі професії і їх значущість у соціальному прогресі, саме цим сприяючи їх успішному виконанню.

Кожна професія має свою власну мораль. Професія формує у її носіїв не тільки професійні навички, але і певні риси особи і ставлення до змісту своєї діяльності.

Професійна діяльність, об'єктом якої виступають живі люди, утворює складну систему взаємоперехідних, взаємозумовлених моральних стосунків. До цієї системи належать насамперед стосунки, що вивчаються професійною етикою:

- ставлення спеціалістів до об'єкта праці (слідчий - обвинувачений, лікар - хворий, вчитель - учень);
- стосунки спеціаліста з колегами;
- ставлення спеціаліста до суспільства.

Етика керівника – система норм моральної поведінки, що заснована на розумінні та урахуванні психології працівників, культурі поведінки та умінні управляти своїми почуттями, емоціями у процесі взаємостосунків з підлеглими.

Службовий етикет – система особистих взаємозв'язків керівника з підлеглими, колегами і керівниками вищого рівня.

Безпека на робочому місці – комплекс технічних та організаційних заходів, що знижують ймовірність загрози небезпеки для працівника на робочому місці.

Задоволеність діяльністю – це генералізована установка індивіда щодо своєї діяльності.

Ротація кадрів – регулярна змінюваність кадрів відповідно до принципу «потрібному працівнику – потрібне місце».

Розстановка кадрів – раціональний розподіл кадрів, організація за структурними підрозділами, учасниками, робочими місцями.

Фактори плинності кадрів – загальні причини, що зумовлюють плинність кадрів.

Професійні деформації – це зміни сформованої структури діяльності й особистості, які негативно позначаються на продуктивності праці і взаємодії з іншими учасниками цього процесу.

Професійні деформації порушують цілісність особистості, знижують її адаптивність, стійкість, негативно позначаються на продуктивності діяльності.

Аналізуючи причини, що перешкоджають професійному розвитку людини, А.К. Маркова вказує на вікові зміни, професійні деформації, професійну втому, монотонно (психічний стан, який виникає в умовах одноманітної роботи; проявляється в нудьгу, ослаблення інтересу до праці, а також у зниженні продуктивності праці), тривалу психічну напруженість, зумовлену складними умовами праці, а також кризи професійного розвитку.

Синдром емоційного вигорання – це реакція організму, яка виникає внаслідок довготривалої дії професійних стресів середньої інтенсивності.

Професійний стрес – емоційний стан особи, який викликається несподіваною та напруженою ситуацією у трудовому колективі, інтелектуальним і емоційним перенавантаженням.

Управління стресами – процес цілеспрямованої дії на персонал з метою його адаптації до стресової ситуації, усунення джерел стресу, та опанування методами їх нейтралізації.

САМОСТІЙНА РОБОТА З ТЕМИ

Словникова робота: особистість, професія, психограма, професіограма, профпридатність, професійна орієнтація, службово-професійне просування, професійна етика, етика керівника, службовий етикет, професійна деонтологія, задоволеність діяльністю, ротація кадрів, розстановка кадрів, плинність кадрів, безпека на робочому місці, професійна деформація, психічне здоров'я, синдром емоційного вигорання, стрес, професійний стрес, управління стресами.

Творчі завдання та проблемні ситуації

Теми рефератів:

1. Професійна етика і деонтологія як регулятори життя.
2. Фактори професійної деформації фахівця соціономічних професій.
3. Поняття психічного здоров'я. Чинники професійного здоров'я.

4. Ознаки професійної деформації особистості.
5. Психологічний аналіз синдрому емоційного вигорання.

Питання, винесені на самостійне опрацювання

1. Емоційний потенціал колективу.
2. Емоційні явища в організації.
3. Зміст і реалізація емоційного потенціалу колективу.
4. Методи дослідження емоційного потенціалу колективу.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Які професійні деформації особистості ви знаєте?
2. Розкрийте суть феномену емоційного вигорання особистості.
3. Назвіть основні ознаки професійної деформації особистості.
4. Що таке професійний стрес?
5. Назвіть шляхи профілактики виникнення професійних деструкцій особистості.
6. Як ви розумієте поняття «професійне здоров'я»?

6. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ПРАКТИЧНИХ (СЕМІНАРСЬКИХ) ЗАНЯТЬ

Змістовий модуль 1

Організаційна психологія як наукова дисципліна, її предмет, завдання та методи

Тема 2. Організація як об'єкт аналізу організаційної психології (4 год)

Практичне заняття 1

1. Поняття про організацію.
2. Поняття про організаційну структуру.
3. Формальна та неформальна організаційна структура.
4. Теорія організацій Е. Голднера та А. Пригожина.
5. Екстравертована та інтровертована організація.
6. Організація, що відчуває й інтуїтивна організація.
7. Організація, що керується розумом й організація, що керується відчуттями.
8. Організація, яка оцінює й організація, яка сприймає.

Рекомендована література: 4, 8, 9, 11, 13, 15, 17, 20, 22, 23, 30, 35, 52,55.

Тема 3. Психологічні основи управління організаціями (4 год)

Практичне заняття 2

1. Визначення сутності управління організаціями.
2. Поняття лідерства і керівництва в організації.
3. Теорії лідерства: структурний, поведінковий та ситуаційний підходи.
 - а) структурний підхід: дослідження в руслі «теорії рис»: С. Клубек, Б. Басс, Е. Боргатт, Р. Кеттел, Г. Стайс, С. Бірд, Р. Стогділл, Р. Манн, Дж. Гейер, С. Коссен, А. Лоутон, Е. Роуз, М. Гантер та ін;
 - б) поведінковий підхід: експерименти К. Левіна. Стилі лідерства: авторитарний, демократичний, потуральний. Управлінська решітка Р. Блейка і Дж. Моутона;
 - в) ситуаційний підхід: дослідження Л. Картера і М. Ніксона. РМ-теорія лідерства Д. Місумі. Ситуаційна модель лідерства Ф. Фідлера. Ситуаційна теорія Херсі-Бланшара.
4. Стилі управління та їх вплив на функціонування організації.
5. Психологічні особливості діяльності менеджерів і управлінської команди організацій.

Рекомендована література: 1, 4, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 20, 22, 23, 25, 30, 35, 45, 51, 54.

Змістовий модуль 2

Соціально-психологічні чинники організаційної поведінки та організаційних процесів

Тема 5. Психологічні особливості ефективної взаємодії працівників та організації (2 год)

Практичне заняття 3.

1. Поняття про організаційний та соціально-психологічний клімат.
2. Психологічні підходи до визначення організаційного клімату.
3. Основні параметри організаційного клімату.
4. Роль психологічної сумісності та спрацьованості у формуванні соціально-психологічного клімату організації.
5. Методи вивчення та шляхи покращення організаційного клімату.
6. Спілкування в організації. Функції спілкування. Види і типи організаційних комунікацій.
7. Правила побудови ефективних комунікацій в організаціях (організація та проведення ділових бесід, переговорів, нарад). Психологічні особливості публічного виступу.
8. Психологічні основи організаційної поведінки особистості. Моделі організаційної поведінки.
9. Організаційна дисципліна.
10. Відданість організації.

Рекомендована література: 1, 2, 6, 7, 8, 9, 11, 13, 15, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 30, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 53, 55.

Тема 6. Психологічні основи забезпечення психічного здоров'я працівників організації (2 год)

Практичне заняття 4.

1. Поняття психічного здоров'я: ознаки, фактори, чинники.
2. Професійні деформації особистості: ознаки, причини виникнення. Класифікації професійних деформацій особистості.
3. Діагностика професійних деформацій особистості. Способи профілактики та шляхи подолання професійних деформацій.

Рекомендована література: 5, 10, 12, 14, 19, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 34, 36, 40, 49, 52.

7. ПИТАННЯ ДЛЯ СКЛАДАННЯ ЗАЛІКУ

1. Організаційна психологія як самостійна наукова дисципліна. Область і предмет дослідження організаційної психології.
2. Історія виникнення та становлення організаційної психології. Перспективи розвитку організаційної психології.
3. Зв'язок організаційної психології з іншими науками.
4. Організаційна психологія як система поведінкових технологій. Рівні аналізу в організаційній психології.
5. Загальна характеристика методів дослідження організаційної психології. Дослідження в організаційній психології.
6. Методи організаційної психології (метод спостереження, метод аналізу документів, метод опитування, метод інтерв'ювання, метод соціометричного дослідження, метод експерименту): описати будь-який метод на вибір студента.
7. Поняття про організацію. Природа організацій.
8. Основні характеристики організації.
9. Організація як відкрита система.
10. Поняття про організаційну структуру. Формальна та неформальна організаційна структура.
11. Життєвий цикл організації.
12. Екстравертована та інтровертована організація.

13. Організація, що відчуває й інтуїтивна організація.
14. Організація, що керується розумом й організація, що керується відчуттями.
15. Організація, яка оцінює й організація, яка сприймає.
16. Визначення сутності управління організаціями.
17. Поняття лідерства і керівництва в організації.
18. Стили управління та їх вплив на функціонування організації.
19. Психологічні особливості діяльності менеджерів і управлінської команди організацій.
20. Теорії лідерства: структурний, поведінковий та ситуаційний підходи. (описати будь-який підхід на вибір студента).
21. Теорії організації (класичні теорії організацій; концепції «людських відносин»; ситуаційні теорії організацій): описати будь-яку теорію на вибір студента).
22. Види потреб в організації.
23. Групова мотивація в організації.
24. Методи стимулювання в організації.
25. Діагностика мотивації персоналу.
26. Поняття організаційної влади.
27. Специфіка організаційної влади.
28. Теорії ухвалення рішення.
29. Особливості самостійного ухвалення рішення.
30. Особливості групового ухвалення рішення.
31. Професійна компетентність фахівця.
32. Структурно-функціональні компоненти професійної компетентності.
33. Професійне становлення фахівця.
34. Стадії професійного становлення.
35. Чинники успішної професійної адаптації.
36. Правила побудови ефективних комунікацій в організаціях (організація та проведення ділових бесід, переговорів, нарад).
37. Психологічні особливості публічного виступу.
38. Спілкування в організації. Функції спілкування. Види і типи організаційних комунікацій.
39. Психологічні основи організаційної поведінки особистості.
40. Моделі організаційної поведінки.
41. Організаційна дисципліна.
42. Відданість організації.
43. Поняття організаційної культури.
44. Зміст організаційної культури.
45. Структура організаційної культури.
46. Соціально-психологічні чинники формування організаційної культури.
47. Взаємодія між культурами.
48. Цінності та організаційна поведінка.
49. Цінності менеджера та організації.
50. Поняття про організаційний та соціально-психологічний клімат.
51. Психологічні підходи до визначення організаційного клімату.
52. Основні параметри організаційного клімату.
53. Роль психологічної сумісності та спрацьованості у формуванні соціально-психологічного клімату організації.
54. Методи вивчення та шляхи покращення організаційного клімату.
55. Емоційні явища в організації.
56. Зміст і реалізація емоційного потенціалу колективу.
57. Методи дослідження емоційного потенціалу колективу.
58. Професійне здоров'я особистості.
59. Професійні деформації та особистісні розлади фахівця.
60. Синдром емоційного вигорання. Професійний стрес.

8. ДЖЕРЕЛА, РЕКОМЕНДОВАНІ ДЛЯ ОПРАЦЮВАННЯ

1. Базаров Т. Ю. Организационный контекст управления персоналом / Т. Ю. Базаров / Социальная психология : Хрестоматия. М. : Аспект Пресс, 1999. – 248 с.
2. Балл Г. О. Категорія “культура особистості” в аналізі гуманізації загальної та професійної освіти / Г. О. Балл // Педагогіка і психологія професійної освіти : результати досліджень і перспективи : Зб. наук. пр. / За ред. І. А. Зязюна та Н. Г. Ничкало. – К., 2003. – С. 51 – 61.
3. Беженар Г. Д. Психолого-педагогічні умови розвитку професійної компетентності сучасного керівника / Г. Д. Беженар // Проблеми екстремальної та кризової психології : зб. наук. праць. Вип. 3. Ч. 1. / гол. ред. Л. А. Перелигіна. – Харків : УЦЗУ, 2007. – С. 68 – 76.
4. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента / Д. Бодди, Р. Пэйтон. – СПб. : Питер, 1999. – 234 с.
5. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов / В. А. Бодров. – М. : ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.
6. Верещагина Л. А., Карелина И. М. Психология потребностей и мотивация персонала / Л. А. Верещагина, И. М. Карелина. – Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2002. – 152 с.
7. Войтович Н. О. Проблеми організаційного клімату у вищому закладі освіти / Н. О. Войтович // Практична психологія та соціальна робота. – К., 2002. – № 10 – С. 6 – 10.
8. Герберт Д., Розенштиль фон Л. Организационная психология. Человек и организация / Д. Герберт, фон Л. Розенштиль. – Харьков : [б. и.], 2006. – 420 с.
9. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы / Д. Гибсон, Д. Иванцевич, Д. Донелли. – М. : Инфра-М., 2000. – 268 с.
10. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – М. : Изд-во Моск. психолого-социал. ин-та, 2004. – 752 с.
11. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов / Л. Джуэлл. – СПб. : Питер, 2001. – 246 с.
12. Зазыкин В. Г. Менеджер: психологические секреты профессии / В. Г. Зазыкин, А. П. Чернышев. – М. : Наука, 1992. – 165 с.
13. Занковский А. Н. Организационная психология. Учеб. пособие для вузов / А. Н. Занковский. – М. : [б. и.], 2000. – 466 с.
14. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособ. для студ. вузов / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб., доп. – М. : Академ. проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2003. – 336 с.
15. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций : [монографія] / В. П. Казмиренко. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
16. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : [монографія] / Л. М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
17. Карпов А. В. Психология менеджмента / А. В. Карпов. – М. : [б. и.], 1999. – 182 с.
18. Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях. / Э. Кирхлер, К. Родлер. – М. : [б. и.], 2003. – 426 с.
19. Климов Е. А. Психология профессионала : избр. психолог. тр. / Е. А. Климов. – М. : [б. и.], 1996. – 400 с.
20. Красовский Ю. Д. Организационное поведение / Красовский Ю. Д. – М. : [б. и.], 2000. – 226 с.
21. Огнев А. С., Гончаров Ю. Н. Рабочая книга организационного психолога. / А. С. Огнев, Ю. Н. Гончаров. – Воронеж : изд-во ВГУ, 2000. – 244 с.
22. Организационная психология / под ред. Г. В. Суходольского. – Харьков : Издательство : Гуманитарный Центр, 2004. – 456 с.
23. Организационная психология / Сост. Л. В. Винокуров, И. И. Скрипюк. – СПб. : Питер, 2000. – 342 с.

24. Левченко О. А., Третьяченко В. В. Психологическая культура организаций (психолого-педагогический аспект) / О. А. Левченко, В. В. Третьяченко. – Луганск : изд-во ВНУ им.В.Даля, 2002. – 224 с.
25. Липатов С. А. Личность и организации / С. А. Липатов // Социальная психология в современном мире. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 204 с.
26. Мардахаев Л. В. Профессиональная деятельность и деформация личности / Л. В. Мардахаев. – М. : МГСУ, 2001. – 40 с.
27. Марков В. Н. Психодиагностика: диагностика личностно-профессионального потенциала : учеб. пособие / В. Н. Марков. – М. : РАГС, 2005. – 72 с.
28. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : [б. и.], 2006. – 308 с.
29. Мацевко Т. М. Професійна компетентність фахівця: поняття, сутність, зміст, структура / Т. М. Мацевко // Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія : Психологічні науки. Випуск 9. – К. : КиМУ, 2006. – С. 92 – 103.
30. Ньюстром Дж., Девис К. Организационное поведение / Дж. Ньюстром, К. Девис. – СПб. : Питер, 2000. – 436 с.
31. Поваренков Ю. П. Психологические основы целостного подхода к процессу профессионализации личности. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Ю. П. Поваренков ; под ред. В. А. Бодрова. – М. : Ин-т психологии АН СССР, 2001. – 320 с.
32. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / под ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. – СПб. : Изд-во ун-та, 2003. – 186 с.
33. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента : учеб. пособие / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – 2-е изд. – СПб. : Изд-во ун-та, 2001. – 240 с.
34. Психология профессионального здоровья: Учебное пособие // Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2006. – 480 с
35. Психология менеджмента : учеб. для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Питер, 2004. – 639 с.
36. Психология развития профессионала : учеб. пособие / А. А. Деркач, [и др.]. – М. : РАГС, 2000. – 125с.
37. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. / за ред. П. С Перепелиці, В. В. Рибалки ; АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. – Хмельницький : ТУП, 2001. – 330 с.
38. Равен Д. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация : пер. с англ. / Д. Рамен. – М. : Когито-Центр, 2002. – 396 с.
39. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – 2-е изд., доп. – М. : ТАНДЕМ : ЭКМОС, 2000. – 384 с.
40. Саннікова О. П. Феноменологія особистості : вибр. психол. пр. / О. П. Санікова. – О. : СМІЛ, 2003. – 256 с.
41. Селевко Г. Компетентности и их классификация / Г. Селевко // Народное образование. – 2004. – №4. – С. 138 – 143.
42. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2002. – 208 с.
43. Словник іншомовних слів : 23000 слів та термінолог. словосполучень / уклад. Л. О. Пустовіт. – К. : Довіра, 2000. – 1018 с.
44. Снетков В. М. Психология коммуникаций в организациях / В. М. Снетков. – М. : [б. и.], 2002. – 232 с.
45. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций / В. П. Сладкевич. – К. : Мауп, 2001. – 168 с.
46. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. – СПб : Питер, 2001 – 352 с.
47. Субочев Н. С. Организационная культура как социальный идеал / Н. С. Субочев. // Социально-гуманитарные знания. – 2005. – №2 – С. 285 – 293.

48. Трошев. И. В. Организационная культура / И. В. Трошев. – М. : Юнити, 2004. – 124 с.
49. Трунов Д. И. Снова о «профессиональной деформации» / Д. И. Трунов // Психологическая газета. – 36. – 2004. – С. 32 – 34.
50. Управленческая культура организаций / Сост. Л. М. Кроль, Е. А. Пуртова. – М. : Класс, 2004. – 270 с.
51. Урбанович А. А. Психология управления. / А. А. Урбанович. – Минск : [б. и.], 2003. – 346 с.
52. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во ин-та психотерапии, 2005. – 490 с.
53. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 342 с.
54. Шпалінський В. В., Помазан К. А. Психологія управління / В. В. Шпалінський, К. А. Помазан. – Харків : [б. и.], 2002. – 222 с.
55. Элвиссон М. Организационная культура / М. Элвиссон. – Харьков : Гуманит. центр, 2005. – 124 с.

Навчально-методичне видання

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ДО САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ**

Укладач

Алла Богданівна Мудрик

Формат 60x84 1/16. Папір офс. Гарн. Таймс. Друк цифровий.

Обсяг 1,86 ум. друк.арк., 1,16 обл.-вид.арк. Тираж 100 пр.

Зам. 1240. Видавець і виготовлювач – Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки (43025, м. Луцьк, просп. Волі,13). Свідоцтво

Держ. комітету телебачення і радіомовлення України

ДК № 3156 від 04.04.2008.