

Щотка О. П.

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ



Ніжин – 2025

Ніжинський державний університет
імені Миколи Гоголя

Щотка О. П.

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

*Навчально-методичні рекомендації для студентів
спеціальності 073 «МЕНЕДЖМЕНТ»*

УДК 159.9 (075.8)

Щ-92

Рекомендовано Вченою радою

Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

(НДУ ім. М. Гоголя)

Протокол № 7 від 30.01.2025 р.

Рецензенти:

Горянська А. М. – канд. психол. наук, доц.

Литовченко Н. Ф. – канд. психол. наук, доц.

Щотка О. П.

Щ-92 Організаційна психологія та психологія праці: навчально-методичні рекомендації для студентів спеціальності 073 «Менеджмент». – Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2025. – 53 с.

Навчально-методичні рекомендації розкривають мету, зміст, структуру навчальної дисципліни «Організаційна психологія та психологія праці», а також містять керівництво до практичних занять та самостійної роботи.

© Щотка О. П., 2025

© НДУ ім. М. Гоголя, 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	4
I. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ОРГАНІЗАЦІОНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ».....	6
II. ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ	29
III. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ	39
IV. ОРІЄНТОВНІ ПИТАННЯ ПІДСУМКОВОГО ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЮ	45
ЛІТЕРАТУРА	52

ВСТУП

Шановний студенте!

Сучасні організації функціонують у умовах високої невизначеності, швидких технологічних змін та зростання вимог до ефективності управління організаціями та персоналом. У таких умовах роль менеджера виходить далеко за межі адміністративних функцій: він має бути лідером, модератором командних процесів, творцем психологічно безпечного середовища та провідником організаційних змін.

Метою навчальної дисципліни «Організаційна психологія та психологія праці» є формування у здобувачів освіти системного розуміння психологічних закономірностей функціонування людини в організаційному середовищі та розвитку компетентностей менеджера щодо ефективної взаємодії з персоналом, підтримання психологічного благополуччя працівників і забезпечення результативності організації.

Вивчення дисципліни «Організаційна психологія та психологія праці» забезпечує ознайомлення майбутнього менеджера з науково обґрунтованими підходами до розуміння поведінки людей у робочих умовах, особливостей професійної мотивації, командної взаємодії, професійного стресу, лояльності персоналу та формування організаційної культури. Знання цих аспектів є ключовими для прийняття управлінських рішень, попередження конфліктів, підвищення продуктивності та розвитку здорових взаємин у колективі. Саме тому включення цих дисциплін у підготовку менеджерів є надзвичайно актуальним.

Вивчаючи цей курс Ви засвоєте систему понять, моделі та закономірності організаційної поведінки, ознайомитеся з психологічними механізмами індивідуальної та групової роботи в організації, краще усвідомите роль організаційної культури, лідерства, ролей та статусів у формуванні ефективного робочого середовища, також дізнаєтеся про фактори професійної мотивації, задоволеності працею та лояльності персоналу. Вивчення дисципліни надасть практичні методи профілактики професійного стресу та вигорання, сприятиме розвитку управлінських компетентностей, що ґрунтуються на психологічних підходах до взаємодії з людьми.

Навчально-методичні рекомендації стануть для вас підтримкою на шляху засвоєнні теоретичних знань та оволодінні практичними інструментами з організаційної психології та психології праці, що необхідні для ефективної роботи менеджера в сучасних умовах.

Основи психологічних знань майбутнього менеджера закладаються в межах трьох розділів. Перший розділ «Вступ до організаційної психології та психології праці» орієнтує щодо становлення в межах психології досліджень організації та праці, окреслює предметне поле цих психологічних галузей знань, а також знайомить з методами вивчення психологічних явищ в організації та при виконанні роботи. Другий розділ навчальної дисципліни – «Організаційна психологія» передбачає вивчення соціально-психологічних явищ в організації на різних рівнях її функціонування: особистість, інтерперсональні зв'язки, групи та сама організація, як суб'єкт поведінки. Третій розділ – «Психологія праці» передбачає знайомство із психологією професійної діяльності та її суб'єкта, психологічними аспектами оцінки та розподілу співробітників, стратегіями активізації мотивації праці та умовами забезпечення психологічного здоров'я, добробуту та безпеки персоналу

Особливий акцент буде зроблено на розвиток самодіагностики управлінського потенціалу та лідерських якостей, умінням роботи в команді та партнерського спілкування. Сподіваємося, що вам будуть корисними психологічні технології вирішення управлінських конфліктів та активізації мотивації праці. При вивченні цієї дисципліни у вас буде можливість проаналізувати власну придатність до професії менеджера та визначити шляхи професійного самовдосконалення.

Отже, бажаємо вам, цікавих інсайтів в процесі вивчення навчальної дисципліни «Організаційна психологія та психологія праці»!

I. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«ПСИХОЛОГІЯ»

I. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

Заклад вищої освіти	Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя
Факультет	Педагогіки, психології, соціальної роботи та мистецтва
Кафедра	Кафедра педагогіки, початкової освіти, психології та менеджменту
Освітня програма	Менеджмент
Рівень вищої освіти	Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Курс/семестр	1 курс, 2 семестр
Мова навчання	Українська мова
Розробник	Кандидат психологічних наук, доцент Щотка Оксана Петрівна
Затверджено	Засіданням кафедри педагогіки, початкової освіти, психології та менеджменту Протокол № 1 від 29.08.2025 р.
Обсяг дисципліни	<i>Денна:</i> 4 кредитів ЕКТС відповідає 120 академічним годинам з яких 40 год. – аудиторне навантаження (лекції – 20 год., практичні заняття – 20 год., 80 год. – самостійна робота, залік (II)). <i>Заочна:</i> 4 кредитів ЕКТС відповідає 120 академічним годинам з яких 12 год. – аудиторне навантаження (лекції – 4 год., практичні заняття – 8 год., 108 год. – самостійна робота, залік (II)).
Статус дисципліни	обов'язкова

Освітній компонент «Організаційна психологія та психологія праці» розроблений для здобувачів ОП «Менеджмент» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, що готуються до управлінської діяльності. Дисципліна має на меті формування у студентів розуміння психологічних засад менеджменту сучасних організацій та психологічних закономірностей організації праці персоналу; формування здатності до управління функціонуванням та розвитком організацій, яке засноване на сучасних методах впливу для посилення ефективності використання і розвитку потенціалу працівників. Вивчення даної дисципліни сприятиме формуванню у майбутніх менеджерів навичок професійної рефлексії

комунікативного та лідерського потенціалу, а також забезпечує основу для їх розвитку.

Місце в структурно-логічній схемі освітньої програми. Дисципліна вивчається на першому році підготовки протягом одного семестру, включає в себе два змістові блоки: Організаційна психологія та Психологія праці. Вивчення спирається на початкові уявлення студентів про зміст та вимоги їх професійної діяльності, закладені в межах ОК «Економікс». Загальний і універсальний характер даної дисципліни передбачає використання здобутих під час її вивчення знань щодо професійно важливих якостей, комунікації, лідерства, соціального інтелекту, формування здорової організаційної культури та клімату, мотивації персоналу, профілактики організаційних конфліктів та стресу при вивченні дисциплін з менеджменту на наступних курсах.

II. КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

2.1. Компетентності

Вивчення дисципліни у комплексі з іншими освітніми компонентами ОП «Менеджмент» сприяє набуттю здобувачами програмних фахових компетентностей:

ЗК9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК11. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.

ЗК12. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК13. Цінування та повага різноманітності та мультикультурності.

ЗК15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

СК9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.

СК10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації.

СК14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.

СК15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.

2.2. Результати навчання

Вивчення навчальної дисципліни у комплексі з іншими освітніми компонентами ОП «Менеджмент» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти сприяє досягненню здобувачами таких програмних результатів навчання:

ПРН9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.

ПРН10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.

ПРН11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.

ПРН14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.

ПРН15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.
ПРН16. Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.

III. МЕТОДИ ТА ЗАСОБИ НАВЧАННЯ

3.1. Методи навчання

Розповідь, бесіда, дискусія, ілюстрування та демонстрування, практична робота, елементи тренінгу, колективно-групові технології, технології ситуативного моделювання, технології опрацювання дискусійних питань, інформаційні та комунікаційні технології, консультації тощо.

3.2. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна

Навчальна дисципліна передбачає використання: підручників та навчальних посібників, психодіагностичного інструментарію, довідкових джерел (словників, енциклопедій тощо), електронного ілюстративного матеріалу, персональних гаджетів, інтернет-ресурсів. Навчання відбуватиметься з використанням платформи Moodle/ Уніком-НДУ, тому здобувачам вищої освіти потрібно зареєстрованими в освітній мережі та підписатися на курс.

IV. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

4.1. Анотація змісту за темами

РОЗДІЛ 1. ВСТУП ДО ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

ТЕМА 1. Становлення, предмет та сучасний стан організаційної психології та психології праці

Поняття організаційної психології. Об'єкт, предмет, завдання організаційної психології. Традиційні області організаційної психології. Психологія праці як галузь психологічного знання про працю і працюючих. Предмет і завдання психології праці. Психологія праці як галузь психології, яка вивчає умови і розробляє шляхи та методи наукового обґрунтування вирішення практичних завдань у сфері функціонування і формування людини як суб'єкта праці. Суміжні галузі наукового психологічного і міждисциплінарного знання про людину і професії.

Категорії організаційної психології та психології праці. Багатозначність поняття «організація». Категорії «діяльність» і «праця» у психології. Структура праці. Методологічні і теоретичні основи організаційної психології та психології праці. Основні організаційні теорії. Актуальні проблеми сучасної психології праці в умовах сьогодення (Г. С. Костюк, Г. О. Балл, Ю. З. Гільбух, Б. О. Федоришин, І. А. Зязюн, Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка та ін.).

Історія розвитку організаційної психології Основні етапи розвитку теорії організацій. Періоди становлення і розвитку організаційної психології та психології праці. Теорія бюрократичного управління М. Вебера. Теорія «наукового управління» Ф. Тейлора. Теорія А. Файоля. Теорія «людських відносин» Е. Мейо. Теорія Х-У Д. Мак-Грегора. Теорія 2 В. Оучи. Психотехнічний етап розвитку організаційної психології. Поствоєна активізація досліджень у організаційній психології та психології праці. Організаційна психологія та психологія праці у зарубіжних дослідженнях після 60-х років минулого століття. Організаційна психологія та психологія праці в Україні. Перспективи розвитку організаційної психології та психології праці.

Ключові поняття: психологія, структура психологія, організаційна психологія, психологія праці, організація, діяльність, праця.

ТЕМА 2. Методологія та методи організаційної психології та психології праці

Методологічні основи дослідження людської поведінки в організації. принципи психологічних досліджень та вимоги до валідності методів. етапи досліджень: постановка проблеми, вибір дизайну, збір даних, аналіз та інтерпретація.

Емпіричні методи дослідження в організації. Особливості загальнопсихологічних методів у організаційній психології та психології праці. Специфіка спостереження за його метою та об'єктом. Експеримент в організаційній психології (індивідуальний, груповий, масовий). Особливості використання опитувальних методів та методів психодіагностики. Метод соціометричних виборів у дослідженнях виробничих колективів. Аналіз документів та групової оцінки. Метод ігор і розв'язання ситуацій, характерних для організаційної діяльності.

Дослідницька компетентність менеджера для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Етичні стандарти та етична компетентність менеджера-дослідника.

Ключові поняття: методологія, метод, спостереження, експеримент, анкетування, бесіда, інтерв'ю, психодіагностичні методики, метод групової оцінки, метод аналізу продуктів діяльності, метод аналізу документів, стандартизація методики.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

ТЕМА 3. Особистість в організації

Поняття та структура особистості в організаційному контексті. Психологічне визначення особистості. Індивід, особистість та індивідуальність: співвідношення понять. Основні теоретичні моделі вивчення особистості в організації. Структурні компоненти особистості. Особистість як система, що взаємодіє з організаційним середовищем. Особистість як фактор професійної ефективності. Значення розуміння особистості для менеджера: прогнозування поведінки, розуміння індивідуальних стилів прийняття рішень, урахування особистісних факторів у лідерстві та комунікації.

Мотиваційна сфера особистості. Система мотивів особистості. Структура мотиваційної сфери особистості. Види напрямів особистості: особиста, колективна, ділова. Соціальні мотиви та їх вплив на діяльність. Характеристики мотиваційної сфери особистості: множинність, структурність, ієрархічність, сила, стійкість, визначеність та динамічність. Стимули, стимулювання. Класифікація стимулів. Мотиваційні характеристики особистості: спрямованість, установки, інтереси, ідеали, очікування та інші. Складність мотивації персоналу в управлінні.

Індивідуальні відмінності як основа організаційної поведінки. Темперамент та його вплив на робочий стиль, адаптацію, емоційну реактивність. Когнітивні стилі: аналітичний, глобальний, рефлексивний, імпульсивний. Емоційна стабільність та її значення для управління стресом і взаємодією. Соціальний інтелект та комунікативна компетентність та їх роль у лідерстві та командній роботі. Модель «Велика п'ятірка». Додаткові фактори: локус контролю, самоефективність, стиль професійної взаємодії та ін. Особистісні профілі працівників: профіль сильних сторін та «ризиковані» риси.

Взаємодія особистості та організаційного середовища. Модель відповідності. Типи відповідності. Наслідки відповідності. Психологічний контракт та його відмінність від формального контракту. Механізми підтримки психологічного контракту.

Ціннісна регуляція поведінки персоналу організації. Індивідуальні цінності та організаційні цінності. Когнітивна, емоційна та поведінкова складові організаційної ідентифікації. Ідентифікація як чинник залученості персоналу.

Лояльність і відданість персоналу організації. Поняття лояльності: емоційна, нормативна, інструментальна. Модель Маєра та Аллен. Психологічні та організаційні чинники лояльності. Поведінкові індикатори відданості: ініціативність, готовність до додаткових зусиль, підтримка репутації організації. Лояльність у контексті довіри та організаційної справедливості.

Процеси адаптації та соціалізації. Етапи адаптації нового працівника. Навчання нормам, правилам, культурі. Роль наставництва, командної інтеграції. Особистісні фактори, що сприяють успішній адаптації.

Позиція, статус та роль особистості в організації. Теорія ролей у трудовій діяльності. Роль як очікувана модель поведінки. Рольова ідентичність, рольова компетентність, рольова самооцінка. Рольова поведінка як частина професійної діяльності. Формальні та неформальні ролі. Рольові конфлікти (внутрішньо-рольові та між-рольові) та труднощі. Рольова невизначеність. Рольовий стрес та перенавантаженість. Узгодження рольових очікувань: переговори про роль, рольові контракти, рольові межі та правила.

Ключові поняття: індивід, особистість, індивідуальність, мотиваційна сфера особистості, локус контролю, самоефективність, організаційна лояльність, адаптація, соціалізація, роль, рольовий конфлікт.

ТЕМА 4. Комунікативні зв'язки в організації. Психологія конфлікту

Організаційна комунікація. Функції спілкування. Структура спілкування. Засоби комунікації. Вербальне спілкування. Невербальні засоби спілкування. Регулятивна функція спілкування. Перцептивна функція спілкування. Ідентифікація. Емпатія. Рефлексія. Інтерпретація і атрибуція. «Ефекти» міжособистісного сприйняття. Точність міжособистісного перцепції. Міжособистісна атракція. Зворотний зв'язок. Інтерація та її форми.

Дотримання демократичного стилю спілкування. Забезпечення умов для конструктивного спілкування, доцільних прийомів. Відмова від негативних рівнів спілкування. Контроль емоцій та емоційна культура. Прийоми та уміння активного, рефлексивного слухання. Вербальне і невербальне спілкування. Особливості діалогічного спілкування. Типи ефективних запитань.

Сутність, природа та структура конфлікту, характеристика його головних складових. Різні рівні конфлікту (суперечка, прихований, глибинний). Динаміка, ескалація конфлікту, його етапи. Типологія, особливості конфліктів в організаціях. Особливості та види аналізу конфліктів в управлінській діяльності. Організація спілкування менеджера у конфліктних ситуаціях. Управління конфліктними ситуаціями. Позбуття бар'єрів в управлінському спілкуванні.

Суть, характерні ознаки, та стратегії запобігання конфліктам в організації. Шляхи, способи розв'язання організаційних конфліктів. Конструктивні шляхи вирішення конфлікту, умови їхнього застосування (переговори, фасилітація, медіація, арбітрація). Суть переговорів, їхні види (жорсткий, м'який, колаборативний). Поняття фасилітації. Умови та способи організації процесу фасилітації.

Методики пошуку ідей/варіантів для вирішення конфлікту: брейнстормінг, коло ідей, «сторітелінг», «море думок». Умови ефективно організації медіації та арбітрації. Суть медіації та її відмінність від фасилітації. Принципи організації процесу та поведінки медіатора. Етапи проведення медіації. Функції та уміння хорошого медіатора. Характеристика несудової арбітрації, відмінність від медіації. Етапи проведення арбітрації, їхній аналіз. Врахування вікових особливостей персоналу у процесі розв'язання конфлікту. Особливості вирішення конфліктів у взаємодії з «конфліктними», «важкими» особистостями (учнями, батьками, колегами).

Ключові поняття: спілкування, ділове спілкування, управлінське спілкування, комунікація, соціальна перцепція, інтеракція, психологічний вплив, стиль спілкування, діалог, конфлікт, фасилітація, арбітрація, медіація, переговори.

ТЕМА 5. Групи в організації. Командоутворення.

Поняття соціальної групи. Групова структура та групові процеси. Формальна і неформальна структура групи. Механізми та стадії розвитку групи. Групова згуртованість. Сумісність. Спрацьованість. Ролі, які необхідні для успішного існування групи (по Бейлзу). Проблема організаційного мобінгу. Лідерство, тиск більшості та конформність, інформаційний вплив меншості.

Робочі групи і команди в організаціях. Рольовий розподіл в командах. Особливості індивідуальної і групової ефективності в організації. Команда як дескриптивне, ідеологічне та метафоричне поняття. Ознаки і принципи командної роботи. Комплектування команди. Використання психодіагностичних методів для оптимізації складу команди. Етапи створення команди. Тренінг як дійовий інструмент створення команди. Можливості та обмеження командної роботи

Лідер, лідерство і керівництво як соціально-психологічні феномени. Характеристика лідерства. Формальне і неформальне організаційне лідерство. Концепції лідерства: теорія лідерських ролей Бейлса; теорія рис лідерства (М. Вебер); інтерактивна теорія; ситуаційна теорія Ф. Фідлера; стратометрична концепція А. В. Петровського. Особистість лідера. Типи лідерів: інтелектуальний; емоційно-комунікативний; практичний; універсальний. Поняття про популярність. Фактори популярності: позагрупові (соціально-демографічні), групові (норми, еталони), особистісні (вік, стать, характер). Порівняння ознак популярності та привабливості. Порівняння ознак лідерства і популярності. Важливість врахування популярності та привабливості лідера для організації групи. Лідерство і організаційна влада. Лідерство і еволюція влади в організації. Теорії лідерства.

Групові ефекти: ефект соціальної фасилітації; ефекти лінощі і розподіл відповідальності; ефект соціального порівняння (Л.Фестінгер); ефект конформізму; ефект групової поляризації; ефект приналежності до групи; психофізіологічний ефект; ефект синергії; ефект наслідування; ефект ореолу; ефект маятника; ефект пульсара; ефект «Ми і Вони»; ефект групового фаворитизму; ефект групового егоїзму; ефект бумерангу. Роль соціальних стереотипів і мемів в прийнятті групових рішень. Групове мислення. Феномен огрупування мислення.

Якісні методи прийняття рішень: SWOT – аналіз, суб'єктивне «зважування» наслідків, рефлексивне рішення, виділення ключових критеріїв, дерево рішень, метод інверсії, метод емпатії (метод особистої аналогії), метод організованих стратегій, метод «мозкового штурму», метод гарної ідеї, метод синектики, метод утопічних ігор, метод Дельбеки. Методики прийняття групового рішення: модифікації методу «мозкового штурму» та його модифікації; метод аналогій; морфологічний метод та метод аналізу круга проблем; випадковий імпульс; метод «360»; метод модерацій. Модифікація проведення «брейнстормінгу». Методика «сім ступенів». Етапи прийняття рішень. Критерії оцінки результату. Когерентність по П.Тагарду. Стили прийняття керівником рішень з групою персоналу. Технологія прийняття менеджерами управлінських рішень в організації.

Ключові поняття: соціальна група, структура групи, групова динаміка, механізми розвитку групи, груповий вплив, конформізм, лідерство, лідер, групові ефекти.

ТЕМА 6. Організація як суб'єкт поведінки

Поняття і критерії визначення організації. Організація як соціальна система та середня соціальна група. Цілі та функції організації. Соціальні та психологічні характеристики організації. Соціально-психологічна структура організації. Формальна і неформальна структура організація. Характеристики неформальних організацій. Аналіз організацій як відкритих соціальних систем, ситуаційний підхід, принцип «організацій, що навчаються», принцип гуманістичного менеджменту.

Основні теоретичні підходи дослідження організації. Школа наукового менеджменту (Ф.Тейлор). Теорія групових процесів (К.Левін). Теорія організації як соціотехнічної системи (Ф.Є.Емори, Є.Л. Трист). Теорія класичної, або апаратної формальної бюрократії (М.Вебер). Теорія стимулювання і мотивації (Х.Хаймон, Д.Каті та І.Раймер). Мережева модель організації (С.Дж. Ламмерс). Теорії відкритих систем: теорія загальних систем (Л. фон Берталанффі, 1956); концепція невизначеності. Характер організації. Теорія психологічних типів

(К. Юнг) в аналізі організацій. Інформаційне трактування психологічних типів організації (І.Майєрс і К.Бріггс).

Поняття соціально-психологічного клімату. Рівні психологічної згуртованості, сумісності та спрацьованості. Основні підходи до визначення природи СПК. Фактори формування СПК: фактори макросередовища, фактори мікросередовища. Психологічний клімат та організаційна культура як чинники організаційної ефективності. Показники соціально-психологічного клімату. Характеристика сприятливого і несприятливого соціально-психологічного клімату. Оптимізація соціально-психологічного клімату. Характеристика методів вивчення клімату. Технологія формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації.

Визначення організаційної культури (Е.Джакус, Х.Шварц і С.Девис, С.Мішон, П.Штерн, К.Голді, Е.Шейн, Г.Морган). Концепції організаційної культури. Рівні культури. Цінності організаційної культури. Типи організаційної культури. Види організаційної культур за Д.Зонненфельдом: бейсбольна команда; клубна культура; академічна культура; оборонна культура. Основні етапи формування організаційної культури. Ознаки психологічно «здорової» та «невротичної» організаційної культури. Структура корпоративної культури. Внутрішні та зовнішні атрибути корпоративної культури. Методи дослідження організаційної культури. Методи підтримки і розвитку організаційної культури.

Розвиток та зміни в організаціях. Концепція життєвого циклу організації. Етапи розвитку організації. Поняття інноваційної діяльності (П.Дракер). Види інновацій. Сприйняття особистістю нововведень та причини виникнення опору. Фактори, що впливають на відмову від нововведень. Психологічні бар'єри, які виникають при впровадженні організаційних змін. Класифікація типів особистості залежно від установки до нововведень. Основні етапи процесу нововведення. Оцінка інноваційного клімату в організації. Реінженіринг. Шляхи оптимізації нововведень в організації). Програма тренінгу креативності, по здійсненню інновацій в організації.

Ключові поняття: організація, середня соціальна група, соціально-психологічний клімат, організаційна культура, життєвий цикл організації, опір нововведенням.

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

ТЕМА 7. Психологія професійної діяльності та її суб'єкта

Структура професійної діяльності та психологічні механізми її виконання. Професійно важливі якості (ПВЯ), їх оцінювання та розвиток. Характеристика професіографії як інструменту аналізу трудових функцій та вимог до професії.

Професіограма: модель співробітника і модель посади. Професійно-важливі якості керівника. Психологія індивідуального стилю діяльності.

Процес професіоналізації: етапи становлення професіонала, формування компетентностей, роль мотивації та кар'єрних орієнтацій. Загальний і професійний розвиток персоналу. Сутність та завдання професійного розвитку персоналу. Виявлення та аналізування потреб персоналу. Навчання персоналу. Програми підготовки персоналу. Професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка. Післядипломна та додаткова освіта. Стажування. Зміст понять «самоосвіта», «саморозвиток». Перспективи професійного зростання в Україні. Основні концептуальні підходи до організації соціально-психологічного тренінгу. Ефективність тренінгового методу в психології. Основні методи соціально-психологічного тренінгу. Поняття про трудову кар'єру та службове зростання.

Планування та управління службовою кар'єрою працівників. Соціально-психологічний зміст поняття «кар'єра». Типи кар'єри (Д.Сьюпер). Поняття «професіоналізм» та «кар'єрний ріст». Основні стадії та етапи індивідуальної кар'єри. Криза професійного розвитку. Моделі кар'єри: горизонтальна та вертикальна. Фактори, що визначають напрям та швидкість кар'єри. Створення відповідних умов для кар'єрного зростання працівників. Управління мобільністю кадрів. Аналізування потреб та оцінка плану розвитку персоналу. Планування та підготовка кадрового резерву. Формування списку кадрового резерву за категоріями персоналу. Особливості підготовки резерву управлінських кадрів.

Ключові поняття: професійно важливі якості, професіографія, професіоналізація, професійний розвиток особистості, індивідуальна кар'єра, кар'єрні орієнтації, кар'єрне плато, криза кар'єри.

ТЕМА 8. Набір, відбір та розподіл співробітників

Зміст процесу набору та наймання працівників. Основні джерела інформації про вакансії. Визначення вакантних місць. Формування вимог до претендентів. Залучення персоналу: створення бази даних кваліфікованих кандидатів для відбору. Характеристика джерел залучення кандидатів. Роль кадрових агентств. Професійна орієнтація та профорієнтаційна робота. Методи та форми професійної орієнтації. Профорієнтація: суть і завдання, організація роботи. Методи управління професійною орієнтацією працівників. Зарубіжний досвід.

Моделі та методи відбору працівників. Критерії відбору працівників. Етапи відбору кадрів. Професійний відбір персоналу. Сучасні технології оцінки персоналу. Первинний відбір. Техніка проведення телефонної розмови з приводу

працевлаштування. Анкетування. Правила проведення інтерв'ю з представниками різних рівнів управління організації. Види співбесід. Довідки про кандидата. Співбесіда з керівником підрозділу. Аналізування та оцінювання індивідуальних відмінностей претендентів, їх зіставлення. Випробування. Рішення про найм.

Ротація кадрів як форма руху і підвищення кваліфікації працівників. Переміщення, переведення на іншу посаду, роботу. Суміщення професій. Види кадрових нововведень. Інноваційний потенціал працівника.

Управління процесом звільнення персоналу. Причини та фактори звільнення персоналу. Процедура звільнення. Соціальні та виробничі критерії вибору працівників на звільнення. Особливості виходу працівників на пенсію як форма звільнення. Поняття та значення абсентеїзму. Управління плинністю кадрів та фактори, що їх зумовлюють. Показники абсолютні та відносні. Типові порушення трудової та виконавської дисципліни, причини їх виникнення. Нещасні випадки. Дисциплінарний вплив. Розробка заходів із регулювання плинності персоналу

Ключові поняття: набір, відбір, розподіл персоналу, профорієнтація, методи оцінки персоналу, центр оцінки.

ТЕМА 9. Мотивація співробітників та задоволення роботою

Психологічні аспекти мотивації та її роль в системі управління. Мотив як засіб задоволення потреб. Зв'язок потреб і мотивів. Мотиви і спрямованість особистості. Поняття «спрямованість особистості». Види спрямованості особистості. Мотиваційні стратегії діяльності. Етапи формування мотивів. Поняття «оптимум мотивації». Мотивація як основна функція менеджменту. Зв'язок мотивації з іншими функціями управління. Проблеми управління мотивацією

Мотиваційний процес. Види мотивації. Мотивація як процес. Зміст мотиваційного процесу. Скорочена, розгорнута, внутрішньо-організована, зовнішньо-організована моделі мотиваційного процесу. Стадії процесу мотивації. Елементи мотиваційного процесу. Потреби як основа мотивації, їх види і властивості. Потреби як основа мотивації. Поняття «потреба». Властивості потреб. Поняття «спонукання». Модель мотивації поведінки через потреби. Поняття «мотив», «потяг», «бажання». Класифікація потреб. Поняття про мотиви діяльності. Класифікація мотивів. Фактори, які заважають створенню ефективної системи управління мотиваційним процесом.

Загальні напрями дослідження проблем мотивації. Історія розвитку управління мотивацією до кінця XIX століття. Наукові засади управління мотивацією. Психологічні теорії мотивації: теорія гомеостазу, теорія прагнення до середнього рівня напруги, психоаналітична теорія мотивації З. Фрейда. Первинні

теорії мотивації: теорія «X», «У» Д. МакГрегора, теорія «Z» У. Оучі. Роль Ф. Тейлора та інших представників наукової школи у формуванні мотиваційного менеджменту. Внесок в розвиток мотиваційного менеджменту А. Файоля (адміністративна школа управління). Хоторнські експерименти. Школа людських відносин в управлінні. Змістовні мотиваційні теорії. Теорія ієрархії потреб А. Маслоу. Теорія існування зв'язку і зростання К. Альдерфера. Теорія набутих потреб Д. Мак-Клелланда. Процесуальні теорії мотивації. Теорія підсилення мотивації Б. Скіннера: залежність поведінки від колишнього досвіду робітника.

Поняття задоволеності працею. Емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти. Основні теорії задоволеності працею. Теорія двох факторів Ф. Герцберга. Теорія визначення завдань Е. Лока. Модель евідповідності очікуванням: теорія М. Портера та Е. Лоулера (сполучення елементів теорії очікувань і теорії справедливості). Сучасні теорії: теорія справедливості С. Адамса, теорія очікувань В. Врума. Чинники задоволеності працею (особисті та організаційні). Роль соціальних відносин у задоволеності працею. Наслідки задоволеності працею. Задоволеність працею в контексті сучасних умов (дистанційна робота, покоління відмінності, цифрові технології, умови стресу та війни).

Сучасна система поглядів на управління мотивацією і задоволеністю працею. Моніторинг мотиваційного середовища. Методи вивчення мотивації та вимірювання задоволеності працею. Інструменти створення мотивуючого робочого середовища. Моделі та методи матеріального стимулювання. Технології нематеріальної мотивації підлеглих. Мотивація колективів. Мотивація і стимулювання різних категорій працівників. Мотиваційні механізми коригування поведінки персоналу. Інструменти підвищення задоволеності працею: удосконалення дизайну роботи, зворонього зв'язку, професійного розвитку та навчання, політик добору, балансу «роботи-життя», умов безпеки. Мотиваційний потенціал менеджера.

Ключові поняття: потреба, мотив, мотивація, мотиваційна сфера особистості, внутрішня та зовнішня мотивація, мотиваційний менеджмент, задоволеність працею.

ТЕМА 10. Психологічне здоров'я, добробут та безпека персоналу

Управління якістю трудового життя працівників організації. Працездатність як показник зміни функціонального стану людини у процесі діяльності. Критерії оцінки працездатності. Закономірності змін працездатності у процесі праці. Концепції надійності професійної діяльності спеціалістів. Чинники, які впливають на надійність професійної діяльності. Методи діагностики функціонального стану і засоби зниження професійної втоми і підвищення професійної працездатності (режим праці і відпочинку, чергування операцій, нормування

праці тощо). Психологічні методи корекції і профілактики несприятливих функціональних станів.

Людський фактор у травматології та аварійності. Психологічні та особистісні причини аварійності та травматизму. Об'єктивні та суб'єктивні причини нещасних випадків. Методи вивчення та аналізу причин нещасних випадків та аварій. Психологічні засоби підвищення безпечної поведінки людини у професійній діяльності. Соціально-психологічне гарантування надійної та безпечної діяльності у звичних та екстремальних умовах.

Управління психологічним добробутом персоналу. Професійний стрес. Чинники професійного стресу. Стресостійкість та її значення в діяльності керівника. Професійне вигорання та його структура. Система чинників вигорання персоналу. Організаційні чинники професійного вигорання. Профілактика вигорання.

Поняття психологічного здоров'я та психологічного добробуту працівників та керівника. Сучасні моделі психологічного добробуту, а також індивідуальні та організаційні чинники психологічного добробуту персоналу. Стратегії забезпечення психологічного добробуту працівника. Культура психологічного добробуту. Здорова організація та умови її створення. Концепції здорової організації: принципи, корпоративні політики та стратегії формування здорового середовища. Травмо-інформована організаційна культура та психологічне здоров'я персоналу під час війни. Принципи та методи формування травмо-інформованої організації.

Ключові поняття: психологічне здоров'я, психологічний добробут, психологічна безпека, професійний стрес, стресостійкість, професійне вигорання, здорова організація.

4.2. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин							
	Денна форма				Заочна форма			
	усього	у тому числі			усього	у тому числі		
		л	пр	с/р		л	пр	с/р
ТЕМА 1. Становлення, предмет та сучасний стан організаційної психології та психології праці	12	2	2	8	12	2		11
ТЕМА 2. Методологія та методи організаційної психології та психології праці	12	2	2	8	12			11
ТЕМА 3. Особистість в організації	12	2	2	8	12	2		11
ТЕМА 4. Комунікативні зв'язки	12	2	2	8	12		2	11

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин							
	Денна форма				Заочна форма			
	усьо- го	у тому числі			усьо- го	у тому числі		
		л	пр	с/р		л	пр	с/р
в організації. Психологія конфлікту								
ТЕМА 5. Групи в організації. Командоутворення	12	2	2	8	12		2	11
ТЕМА 6. Організація як суб'єкт поведінки	12	2	2	8	12		2	10
ТЕМА 7. Психологія професійної діяльності та її суб'єкта	12	2	2	8	12			11
ТЕМА 8. Набір, відбір та розподіл співробітників	12	2	2	8	12			11
ТЕМА 9. Мотивація співробітників та задоволення роботою	12	2	2	8	12		2	10
ТЕМА 10. Психологічне здоров'я, благополуччя та безпека персоналу	12	2	2	8	12			11
Усього годин	120	20	20	80	120	4	8	108

4.3. Тематика аудиторних занять та самостійної роботи

Теми лекцій

№	Назва теми	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Становлення, предмет та сучасний стан організаційної психології та психології праці	2	2
2	Методологія та методи організаційної психології та психології праці	2	
3	Особистість в організації	2	2
4	Комунікативні зв'язки в організації. Психологія конфлікту	2	
5	Групи в організації. Командоутворення	2	
6	Організація як суб'єкт поведінки	2	
7	Психологія професійної діяльності та її суб'єкта	2	
8	Набір, відбір та розподіл співробітників	2	
9	Мотивація співробітників та задоволення роботою	2	
10	Психологічне здоров'я, благополуччя та безпека персоналу	2	
Разом		20	4

Теми практичних занять

№	Назва теми	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Модуль 1. Загальна психологія		
1	Становлення, предмет та сучасний стан організаційної психології та психології праці	2	
2	Методологія та методи організаційної психології та психології праці	2	
3	Особистість в організації	2	
4	Комунікативні зв'язки в організації. Психологія конфлікту	2	2
5	Групи в організації. Командоутворення	2	2
6	Організація як суб'єкт поведінки	2	2
7	Психологія професійної діяльності та її суб'єкта	2	
8	Набір, відбір та розподіл співробітників	2	
9	Мотивація співробітників та задоволення роботою	2	2
10	Психологічне здоров'я, благополуччя та безпека персоналу	2	
Разом		16	4

Самостійна робота

№	Назва теми	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Становлення, предмет та сучасний стан організаційної психології та психології праці	8	11
2.	Методологія та методи організаційної психології та психології праці	8	11
3	Особистість в організації	8	11
4.	Комунікативні зв'язки в організації. Психологія конфлікту	8	11
5	Групи в організації. Командоутворення	8	11
6	Організація як суб'єкт поведінки	8	10
7	Психологія професійної діяльності та її суб'єкта	8	11
8	Набір, відбір та розподіл співробітників	8	11
9	Мотивація співробітників та задоволення роботою	8	10
10	Психологічне здоров'я, благополуччя та безпека персоналу	8	11
Регулярні форми роботи			
	Ведення психологічного словника, складання логічних схем, обговорення кейсів		
Разом		80	108

V. Система оцінювання

5.1. Форми проміжного та підсумкового контролю

Підсумкова оцінка буде обчислюватися з використанням таких складових:

	<i>Результат навчання, що оцінюється</i>	Розподіл балів
Робота під час заняття	Участь у дискусії, аналізі кейсів, участь у симуляціях та вправах	0-10
	Головний доповідач/модератор питання	
	Виконання практичного завдання	
Портфоліо	Ведення словника понять	0-40
	Складання логічних схем	
	Формування банку психологічних інструментів	
	Оформлені практичні завдання	
ІНДЗ «Рефлексія особистісно-професійних якостей менеджера»	Аналіз моделей професіоналізму менеджера	0-20
	Самодіагностика із застосування комплексу рекомендованих методик	
	Обробка та аналіз даних	
	Аналітичний звіт та висновки у формі індивідуальної програми самовдосконалення	
Залік	30 тестових завдань закритої форми по 1 балу за правильну відповідь	0-30
Всього за курс		100

5.2. Методи та засоби діагностики результатів навчання

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання з навчальної дисципліни є: активності на практичних та лабораторних заняттях; виконання індивідуальних та групових практичних завдань під час аудиторних занять та самостійної роботи; виконання навчального проєкту та тестових завдань на заліку та екзамені.

Аудиторна та самостійна робота студента забезпечується всіма необхідними навчально-методичними засобами, задля належного вивчення навчальної дисципліни чи окремої її теми, а саме: підручниками, навчальними та навчально-методичними посібниками, конспектами лекцій, науковою літературою та періодичними виданнями. Вивчення дисципліни включає в собі й дистанційну організацією навчання, зокрема, в системі віртуального навчального середовища.

Поточний контроль з навчальної дисципліни «Організаційна психологія та психологія праці» проводиться в таких формах: активна робота на практичних та лабораторних заняттях (зокрема, виступ на занятті, написання виконання

практичних завдань, активна участь у імітаційній грі, обговорення кейсів, участь у дискусії). Метод поточного контролю – усний та оперативний тестовий.

Індивідуальний проєкт:

- Невелике дослідження з використанням психологічного інструментарію.

Написання рекомендацій та індивідуального плану саморозвитку.

5.3. Критерії поточного (формульованого) оцінювання

Форми роботи	Критерії оцінювання	Розподіл формульованих оцінок
1	2	3
Головний доповідач/модератор питання	Високий. Здобувач <input type="checkbox"/> має глибоке розуміння матеріалу, ефективно поєднання теорії з практикою; <input type="checkbox"/> використовує різні джерела і матеріали (карти, документи, візуальні засоби); <input type="checkbox"/> демонструє емоційний інтелект та враховує індивідуальні потреби аудиторії; <input type="checkbox"/> висуває гіпотези та формулює власну позицію.	3
	Достатній. Здобувач <input type="checkbox"/> впевнено володіє матеріалом, здатний відповісти на питання; <input type="checkbox"/> використовує базові навчальні матеріали, проте без глибокого аналізу; <input type="checkbox"/> стимулює інтерес до теми, але менш активно залучає аудиторію у діалог; <input type="checkbox"/> представляє точки зору інших еkleктично.	2
	Початковий. Здобувач <input type="checkbox"/> подає матеріал переважно односторонньо, без залучення додаткових джерел; без критичного осмислення; <input type="checkbox"/> висвітлює питання проблему на базовому рівні, дискусії обмежені; <input type="checkbox"/> пропонує одну точку зору.	1

1	2	3
Участь в обговореннях	Теоретико-прикладний рівень аналізу: <input type="checkbox"/> Коментар структурований та аргументований теорією; <input type="checkbox"/> Здобувач взаємодіє з аудиторією; <input type="checkbox"/> Здійснює критичний аналіз та милить гіпотетично.	2
	Побутовий рівень аналізу. <input type="checkbox"/> виступ хаотичний, відсутня структура та логіка; <input type="checkbox"/> теоретично не обгрунтовано <input type="checkbox"/> має низький рівень організації контакту; неправильно розуміє навчальну тему.	1
Виконання практичних завдань	Повнота розкриття змісту практичних завдань; проведене дослідження та якісно оброблені результати, цілісність, системність, логічна послідовність аналізу, уміння формулювати висновки та оформлення роботи відповідно вимог	4-5
	Розкриття змісту практичних завдань є частковим; проведене дослідження та якісно оброблені результати, логічна послідовність аналізу дещо порушена, висновки не повні, оформлення роботи частково відповідає вимогам	2-3
	Розкриття змісту практичних завдань є частковим; проведене дослідження та оброблені результати з суттєвими неточностями, аналіз фрагментарний, висновки не повні, оформлення роботи формальне.	1
	Разом	0-10

Критерії проміжного та підсумкового оцінювання

Форма роботи	Вид роботи	Розподіл балів
1	2	3
Елементи портфоліо (4)	<ul style="list-style-type: none"> • Елемент портфоліо повністю відповідає всім вимогам. • Демонструє високий рівень підготовки, чіткість структури, креативність і значний вклад в роботу. • Результати роботи є конкретними та підтвердженими. 	7-10
	<ul style="list-style-type: none"> • Елемент частково відповідає вимогам, але є недоліки в деталях або організації матеріалу. • Робота демонструє базовий рівень знань та підготовки, проте бракує глибини аналізу або інновацій. • Є результати, але вони не є достатньо чіткими або не повністю досягнуті.. 	4-6
	<ul style="list-style-type: none"> • Елемент не відповідає основним вимогам. • Структура неорганізована, відсутній належний рівень підготовки або аналізу. • Результати не досягнуті або відсутні підтвердження виконання роботи. 	1-3
	Діапазон	0-3
	Разом	0-40
<i>ІНДЗ «Рефлексія особистісно-професійних якостей менеджера»</i>	Звіт повністю відповідає всім вимогам. Демонструє високий рівень підготовки, чіткість структури, креативність і значний вклад в роботу. Наявний всебічний аналіз моделей професіоналізму менеджера. Здійснено самодіагностику із застосування комплексу методик. Здійснено обробку та аналіз даних. Наявний аналітичний звіт та висновки у формі індивідуальної програми самовдосконалення. Результати роботи є конкретними та підтвердженими. Надається рефлексія отриманого досвіду.	16-20
	Звіт в більшості відповідає вимогам. Демонструє достатній рівень підготовки, чіткість структури і значний внесок в роботу. Наявний всебічний аналіз моделей професіоналізму менеджера. Здійснено самодіагностику із застосування комплексу методик. Здійснено обробку та аналіз даних з незначними огріхами. Наявний звіт та висновки у формі індивідуальної програми самовдосконалення, яка є не достатньо конкретною та підтвердженою. Надається рефлексія отриманого досвіду.	11-15

	Звіт в більшості не відповідає вимогам. Демонструє недостатній рівень підготовки. Відсутня чітка структура, і значний вклад в роботу. Наявний аналіз моделей професіоналізму менеджера є поверховим. Самодіагностику здійснено фрагментарно. Здійснено обробку та аналіз даних з суттєвими огріхами. Наявний звіт та висновки у формі індивідуальної програми самовдосконалення, яка є не достатньо підтвердженою. Відсутня рефлексія отриманого досвіду.	6-10
	Звіт не відповідає вимогам. Демонструє недостатній рівень підготовки та формальний підхід. Відсутній особистий внесок в роботу. Самодіагностику здійснено фрагментарно. Здійснено обробку та аналіз даних з суттєвими огріхами. Наявний звіт та висновки у формі індивідуальної програми самовдосконалення не містять обґрунтувань. Відсутня рефлексія отриманого досвіду.	0-5
	Разом	0-20
Залік	Студент/студентка демонструє високий рівень знань в межах 30 завдань, демонструє володіння програмним матеріалом; користується науковою термінологією, орієнтується у системі понять, науково правильно їх тлумачить; володіє методами наукового аналізу, здатністю встановлення взаємозв'язків. може виносити судження та враховувати психологічні закономірності при вирішенні практичних завдань.	27-30
	Студент/студентка демонструє змістовну відповідь на більшість завдань; добре володіє матеріалом; орієнтується в системі понять, але припускається поодиноких несуттєвих помилок у їх тлумаченні. Має ґрунтовні теоретичні знання, але може допустити незначні неточності.	22-26
	Студент/студентка має фрагментарні знання, допускає багато помилок при виконанні завдань, помиляється у визначенні основних понять, визначенні взаємозв'язків та помиляється у визначенні психологічних закономірностей при вирішенні завдань практичного характеру.	17-21
	Студент/студентка виявляє незнання теоретичного матеріалу; помиляється у визначенні основних понять, визначенні психологічних закономірностей та взаємозв'язків.	0-16
	Разом	0-30

VI. Рекомендовані джерела інформації

Література для вивчення дисципліни:

Базова:

1. Богдан Ж. Б., Пібуцька Н. В. Організаційна психологія. Харків: НТУ «ХП», 2017. 56 с.
2. Карамушка Л. М. «Healthy organizations»: сутність, основні напрямки та методи активності для забезпечення психічного здоров'я персоналу. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2021. № 2–3 (23). С. 40–49. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.5>.
3. Кириченко В. В. Психологія праці та інженерна психологія: навч. посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2023. URL: <https://surl.lt/lzeder> (дата звернення: 04.05.2025).
4. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка: навч. посіб. / за наук. ред. А. О. Молчанової. Івано-Франківськ: ЛілеяНВ, 2015. 176 с.
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія організацій: посібник. Київ: Академвидав, 2013. 568 с.
6. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і доп. Вінниця, 2016. 150 с.
7. Психологія організацій (Конспект лекцій): навч. посіб. для студентів усіх форм навчання, галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальності 053 «Психологія». / уклад.: Є. Л. Базика. Миколаїв, 2018. 176 с.
8. Свидрук І. І., Осік Ю. І. Креативний менеджмент: навч. посіб. Алма-Ата: Бастау, 2017. 360 с.
9. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ: ІНКОС, 2005. 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія організацій: навч. посіб. Київ: ВД «Професіонал», 2008. 624 с.
11. Психологія професійної діяльності: підручник / за ред. С. К. Шандрука. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 256 с.
12. Riggio R. E. (ed.). Introduction to Industrial / Organizational Psychology. New York: Oxon, 2018.

Допоміжна:

13. Горностай П. П. Психологічний феномен «Ми». Соціальна психологія. 2006. № 2(16). С. 88–96.
14. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: метод. посіб. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2019. 80 с.
15. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ; Львів: Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 278 с.
16. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців: монографія. Київ: Логос, 2018. 198 с.
17. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури: монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]. Київ: Педагогічна думка, 2015. 288 с.
18. Лесечко М. Д. Психологія прийняття управлінських рішень і створення ефективних команд. Львів, 2013. 84 с.
19. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психол. практикум / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
20. Слюсаревський М. М., Хазратова Н. В. Соціальна психологія. Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2019. 352 с.
21. Трут О. О. Теоретико-методологічні засади управління результативністю організації: монографія. Львів: ЛТЕУ, 2018. 420 с.
22. Хомуленко Т. Б., Поденко А. В., Моргунова Н. С. Психологія праці та організаційна психологія: навч.-метод. посіб. Харків: ХНАДУ, 2009. 280 с.
23. Чубіна Т. Д., Дмитренко М. Й. Організаційна психологія: навч. посіб. Черкаси: ЧІПБ, 2024. 172 с.
24. Johansson C. Research on Organizational Communication. Nordicom Review. 2007. Vol. 28, No. 1. P. 93–110.
25. Professional Communications. Alberta: Campus Alberta, 2015. URL: <http://www.procomoe.org/> (дата звернення: 04.05.2025).
26. West M. A. Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational Research. Oxford: Blackwell, 2004.

Електронні інформаційні ресурси:

1. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського
URL:<http://nbuv.gov.ua>
2. Міністерство освіти і науки України: URL: [http:// mon.gov.ua](http://mon.gov.ua)
3. The Journal of Social Psychology URL:
<https://www.tandfonline.com/toc/vsoc20/current>
4. British Journal of Social Psychology – Wiley Online Library URL:
<https://onlinelibrary.wiley.com/journal/20448309>
5. Journal of Personality and Social Psychology URL:
<https://www.apa.org/pubs/journals/psp/>
6. PSYLIB: Психологічна бібліотека URL: <http://psylib.org.ua/links/index.htm>

II. ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Практичне заняття 1.

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ В СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ НАУКОВОГО ЗНАННЯ

(2 год.)

Тема розкриває базові засади двох галузей психології, їх об'єкт, предмет та ключові категорії. Висвітлюється історичний розвиток від індустріальної психології до сучасних підходів, орієнтованих на людиноцентричне управління. Аналізуються актуальні тенденції розвитку організаційної психології: цифровізація праці, гібридні формати роботи, зміни в мотиваційних моделях, розвиток HR-аналітики. Підкреслюється значення психологічних знань для професійної діяльності менеджера, його здатності управляти поведінковими процесами, організаційною ефективністю та якістю трудового життя.

План заняття:

1. Об'єкт, предмет, завдання та структура організаційної психології та психології праці.
2. Основні поняття організаційної психології та психології праці.
3. Сучасний стан та історія розвитку психології праці та організаційної психології.
4. Перспективи розвитку організаційної психології та психології праці.

Ключові поняття: психологія, структура психології, організаційна психологія, психологія праці, організація, діяльність, праця.

Література: [1]; [4]; [6]; [9]; [20]; [21].

Практичне заняття 2.

МЕТОДОЛОГІЯ ТА МЕТОДИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

(2 год.)

У темі представлено методологічні основи дослідження людської поведінки в організації. Розглядаються принципи психологічних досліджень, етичні стандарти та вимоги до валідності методів. Деталізовано етапи досліджень: постановка проблеми, вибір дизайну, збір даних, аналіз та

інтерпретація. Окреслюються методи, що використовуються у менеджменті: інтерв'ю, тести, поведінкове спостереження, соціометрія, аналіз документів, оцінка 360°, кейс-метод та ін. Підкреслюється значення дослідницьких компетентностей менеджера для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

План заняття:

1. Принципи психологічних досліджень організації та праці.
2. Етапи психологічних досліджень.
3. Стратегії психологічних досліджень.
4. Система методів психологічного дослідження організації, особистості та праці. Специфіка їх використання.

Ключові поняття: методологія, метод, спостереження, експеримент, анкетування, бесіда, інтерв'ю, психодіагностичні методики, метод групової оцінки, метод аналізу продуктів діяльності, метод аналізу документів, стандартизація методики.

Література: [1]; [2]; [10]; [11]; [15]; [19]; [21].

Практичне заняття 3. ОСОБИСТІТЬ В ОРГАНІЗАЦІЇ (2 год.)

Тема зосереджується на вивченні особистості як ключового чинника організаційної поведінки та ефективності праці. У фокусі увагу будуть основні теоретичні підходи до аналізу особистості в організаційному середовищі, структура індивідуальних відмінностей, особливості взаємодії особистості з організацією та її рольова поведінка. Розглядаються види лояльності та відданості працівника, психологічні чинники прихильності до організації. Деталізуються процеси адаптації та соціалізації працівників, механізми успішного входження у в організаційне середовище. Наголошується на компетентностях менеджера та його здатності враховувати індивідуальні особливості персоналу при ухваленні рішень. Тема забезпечує студентам цілісне розуміння того, як особистість визначає стиль роботи, взаємодію, мотивацію та внесок у успішне функціонування організації.

Ключові поняття: індивід, особистість, індивідуальність, мотиваційна сфера особистості, локус контролю, самоефективність, організаційна лояльність, адаптація, соціалізація, роль, рольовий конфлікт.

План заняття:

1. Особистість як фактор професійної ефективності.
2. Індивідуальні відмінності як основа організаційної поведінки.
3. Взаємодія особистості з організаційним середовищем. Адаптація та соціалізація працівника.
4. Лояльність та відданість персоналу організації.
5. Позиція, статус та роль особистості в організації.

Література: [4]; [9]; [10]; [11]; [15]; [19]; [21].

Практичне заняття 4. КОМУНІКАТИВНІ ЗВ'ЯЗКИ В ОРГАНІЗАЦІЇ. ПСИХОЛОГІЯ КОНФЛІКТУ (2 год.)

Тема присвячена комунікації як фундаментальному інструменту управління. Аналізуються види, рівні та канали спілкування, структура інформаційних потоків, типові бар'єри та способи їх подолання. Розглядаються особливості ділової комунікації, взаємодії керівника з підлеглими та міжфункціональної координації. Другий блок теми присвячено конфліктам: їх типам, джерелам, динаміці та наслідкам. Дається характеристика стилів поведінки в конфлікті, технік медіації та переговорів. Особлива увага – компетентності менеджера у вирішенні конфліктів.

Ключові поняття: спілкування, ділове спілкування, управлінське спілкування, комунікація, соціальна перцепція, інтеракція, психологічний вплив, стиль спілкування, діалог, конфлікт, арбітрація, медіація, переговори.

План заняття:

1. Поняття спілкування у психології.
2. Структура організаційної комунікації та оцінка її ефективності.
3. Сутність, природа та структура конфлікту, характеристика його головних складових.
4. Стратегії запобігання та розв'язання організаційних конфліктів.

Література: [4]; [9]; [10]; [11]; [15]; [19]; [21].

Практичне заняття 5.

ГРУПИ В ОРГАНІЗАЦІЇ. КОМАНДОУТВОРЕННЯ

(2 год.)

Тема розкриває психологічні засади роботи груп, команд та лідерства в командах. Формується поняття про соціально-психологічні параметри груп, малу та велику групову динаміку. Окремо аналізується феномен групового впливу та ефекти прийняття групових рішень. Дається характеристика робочої групи та команди, їх структурних та функціональних відмінностей, принципи командної комунікації, розподіл відповідальності, побудова довіри. Розглядаються етапи розвитку команди, чинники згуртованості та ефективної взаємодії. Детально описуються ролі у команді, їх сумісність та типові конфлікти. Окреслюються керівництво та лідерство як соціально-психологічні феномени групової взаємодії. Знання теми забезпечують компетентності менеджера з формування й розвитку команд та розвитку персонального лідерства.

Ключові поняття: соціальна група, структура групи, групова динаміка, механізми розвитку групи, груповий вплив, конформізм, лідерство, лідер, групові ефекти.

План заняття:

1. Поняття соціальної групи.
2. Робочої групи та команди в організаціях. Створення команд.
3. Лідер, лідерство і керівництво як соціально-психологічні феномени. Особистість лідера.
4. Групові ефекти та ефективне прийняття групових рішень.
5. Комунікація у командній роботі. Рольові конфлікти.

Література: [4]; [10]; [11]; [15]; [19]; [21].

Практичне заняття 6.

ОРГАНІЗАЦІЯ ЯК СУБ'ЄКТ ПОВЕДІНКИ

(2 год.)

У межах теми організація розглядається як соціально-психологічна система з власними нормами, культурою та динамікою. Аналізується соціально-психологічна сутність організації як середньої соціальної групи, її функції та структура, соціально-психологічні процеси: влада, лідерство, прийняття рішень. Розкривається поняття організаційного клімату, його вплив на продуктивність і задоволеність працівників. Центральним є вивчення організаційної

культури: її типів, функцій, механізмів формування та зміцнення. Розглядається імідж організації та значення репутаційного капіталу. Представлено моделі організаційних змін та управління трансформаціями, важливі для професійної діяльності менеджера.

Ключові поняття: організація, середня соціальна група, соціально-психологічний клімат, організаційна культура, життєвий цикл організації, опір новооведенням.

План заняття:

1. Поняття та критерії визначення організації. Соціально-психологічна структура та процеси в організації.
2. Концепція соціально-психологічного клімату організації.
3. Поняття організаційної культури та типи організаційної культури.
4. Імідж організації та механізми його створення.
5. Організаційний розвиток. Моделі організаційних змін.

Література: [1]; [4]; [13]; [19]; [20]; [21].

Практичне заняття 7.

ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇЇ СУБ'ЄКТА

(2 год.)

Тема розкриває структуру професійної діяльності та психологічні механізми її виконання. Розглядаються професійно важливі якості (ПВЯ), їх оцінювання та розвиток. Описується процес професіоналізації: етапи становлення професіонала, формування компетентностей, роль мотивації та кар'єрних орієнтацій. Подається характеристика професіографії як інструменту аналізу трудових функцій та вимог до професії. Окрема увага — розвитку кар'єри працівника, її етапам та методам підтримки.

Ключові поняття: професійно важливі якості, професіографія, професіоналізація, професійний розвиток особистості, індивідуальна кар'єра, кар'єрні орієнтації, кар'єрне плато, криза кар'єри.

План заняття:

1. Поняття професійної діяльності, її структури та різновидів.
2. Професійно важливі якості особистості.
3. Професіографія. Придатність до професійної діяльності.

4. Розвиток особистості професіонала.
5. Індивідуальна кар'єра та її розвиток в організації. Гендерна та вікова інклюзивність в кар'єрі.

Література: [1]; [3]; [6]; [19]; [20]; [21].

Практичне заняття 8. **НАБІР, ВІДБІР ТА РОЗПОДІЛ СПІВРОБІТНИКІВ** **(2 год.)**

Тема висвітлює психологічно насичені HR-процеси добору персоналу як інструменти підтримки організаційної ефективності. Розглядаються джерела набору, етапи рекрутингу та механізми залучення кандидатів. Дається характеристика критеріїв відбору, формування профілю компетентностей, побудови інструментів оцінювання. Описуються сучасні методи добору: тестування, структуроване інтерв'ю, ситуаційні завдання, центри оцінювання. Наголошується на важливості етичності, прозорості та валідності процесу. Розглядається роль розподілу персоналу в оптимізації трудових ресурсів та підвищенні продуктивності.

Ключові поняття: набір, відбір, розподіл персоналу, профорієнтація, методи оцінки персоналу, центр оцінки.

План заняття:

1. Набір, відбір та розподіл персоналу як методи підтримки працездатності.
2. Сучасні методи оцінки персоналу.
3. Управління плинністю кадрів та фактори, що їх зумовлюють.
4. Психологічні та етичні питання звільнення з роботи.

Література: [1]; [3]; [6]; [19]; [20]; [21].

Практичне заняття 9. **МОТИВАЦІЯ СПІВРОБІТНИКІВ ТА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРАЦЕЮ** **(2 год.)**

Тема охоплює класичні та сучасні підходи до мотивації: змістовні та процесуальні теорії, поведінкові та інструментальні моделі. Розглядаються чинники формування мотивації, її зв'язок із результативністю та поведінкою працівника. Пояснюється поняття задоволеності працею, визначаються її

психологічні та організаційні детермінанти. Аналізується лояльність персоналу, її значення для стійкості та конкурентоспроможності організації. Тема забезпечує формування компетентностей менеджера щодо побудови ефективних мотиваційних систем.

Ключові поняття: потреба, мотив, мотивація, мотиваційна сфера особистості, внутрішня та зовнішня мотивація, мотиваційний менеджмент, задоволеність працею.

План заняття:

1. Основні поняття та теорії мотивації праці
2. Чинники мотивації та їх врахування при побудові системи управління мотивацією персоналу
3. Задоволеність працею та стратегії управління нею.

Література: [1]; [2]; [6]; [13]; [17]; [20]; [21].

Практичне заняття 10.

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я, ДОБРОБУТ ТА БЕЗПЕКА ПЕРСОНАЛУ (2 год.)

Тема системно розкриває поняття психологічного здоров'я, благополуччя та професійної безпеки. Розглядаються сучасні моделі благополуччя, а також індивідуальні та організаційні чинники психологічного добробуту персоналу. Окремий блок присвячено професійному стресу: його джерелам, фазам, проявам та методам управління. Детально описуються механізми професійного вигорання та підходи до його профілактики на особистісному й організаційному рівнях. Завершальна частина присвячена концепції здорової організації: принципам психологічної безпеки, корпоративним політикам підтримки персоналу та стратегіям формування стійкого, екологічного та продуктивного робочого середовища.

Ключові поняття: психологічне здоров'я, психологічний добробут, психологічна безпека, професійний стрес, стресостійкість, професійне вигорання, здорова організація.

План заняття:

1. Поняття психологічного здоров'я, психологічного добробуту та психологічної безпеки працівника.
2. Професійний стрес: чинники виникнення та умови протидії.
3. Професійне вигорання та його профілактика.

4. Працездатність та засоби зниження професійної втоми.
5. Стратегії забезпечення психологічного добробуту працівника та психологічних умов для його безпечного функціонування.

Література: [6]; [8]; [7]; [17]; [20]; [21].

Рекомендовані джерела інформації

Базова:

1. Богдан Ж.Б., Пібуцька Н.В. (ред.). (2017). Організаційна психологія. Харків: НТУ «ХПІ», 2017. – 56 с.
2. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. (2019). Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник. Кам'янець-Подільський : ПП «Аксіома».
3. Карамушка Л.М. (2003). Психологія управління. К.: Міленіум.
4. Карамушка Л.М. (2013). Психологія організацій: Навч. посіб.- К.: Міленіум.
5. Карамушка Л.М., О. В. Креденцер, К. В., Терещенко (2021). Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія. Київ – Львів: Видавець Вікторія Кундельська.
6. Кириченко В.В. (2022). Психологія праці та інженерна психологія: навчальний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. URL:<https://surl.lt/lzeder>
7. Лесечко М.Д. (2013). Психологія прийняття управлінських рішень і створення ефективних команд. Львів.
8. Карамушка Л.М. (ред.). (2023). Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
9. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. (2015). Організаційна поведінка: Навч. посібн. Івано-Франківськ, «ЛілеяНВ».
10. Орбан-Лембрик Л. Е. (2004). Соціальна психологія: Підручник: У 2 кн. Кн. І: Соціальна психологія особистості і спілкування. К.: Либідь.
11. Орбан-Лембрик Л. Е. (2005). Соціальна психологія. К. : Академвидав.
12. Орбан-Лембрик Л.Е. (2003). Психологія управління : Навч. посібник. К. : Академвидав, 2003.
13. Орбан-Лембрик Л.Е. (2023). Психологія організацій: Посібник. – К.: Академвидав.
14. Прищак, М. Д., Лесько О. Й. (2016). Психологія управління в організації : навчальний посібник. Вінниця.

15. Бази́ка Є.Л. (2018). Психологія організацій (Конспект лекцій): навч. посіб. для студентів усіх форм навчання, галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальності 053 «Психологія». Миколаїв, 2018.
16. Свидрук І.І., Осік Ю.І. (2017). Креативний менеджмент: навчальний посібник. Алма-Ата: Бастау.
17. Технології роботи організаційних психологів (2005). К.: Фірма „ІНКОС”.
18. Трут О.О. (2018). Теоретико-методологічні засади управління результативністю організації: монографія. Львів: ЛТЕУ.
19. Цимбалюк І.М. (2008). Психологія організацій: Навч. посіб.-К.: ВД«Професіонал».
20. Шандрук С.К. (ред.). (2022). Психологія професійної діяльності: підручник. Тернопіль: ЗУНУ.
21. RiggioR/E. (ed.). (2018). Introduction to Industrial / Organizational Psychology. New York: Oхon

Допоміжна:

22. Горностай П. (2006). Психологічний феномен «Ми». *Соціальна психологія*. № 2(16). С.88-96.
23. Карамушка Л. М. «Healthy organizations»: сутність, основні напрямки та методи активності для забезпечення психічного здоров'я персоналу. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2021. № 2–3 (23). С. 40–49. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.5>.
24. Карамушка Л.М. (ред.). (2015) Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія. К.: Педагогічна думка. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
25. Карамушка Л.М., Андреева І.А. (2012). Психологія відданості персоналу організації: монографія. К.-Львів: Галицький друкар.
26. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. (2018) Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. К. : Логос.
27. Петренко, І. (ред.). (2020) Менеджмент соціальних конфліктів: метод. рек. Київ : Інститут соціальної та політичної психології.
28. Слюсаревський М. М. (ред.). (2018). Основи соціальної психології : підручник для закладів вищої освіти. Київ : Талком.
29. Слюсаревський М. М., Хазратова Н. В. (2020) Теоретичні напрями соціальної психології. Львів: Видавництво Львівської політехніки.
30. Хомуленко Т.Б., Поденко А.В., Моргунова Н.С. (2009). Психологія праці та організаційна психологія: навчально-методичний посібник. Харків: ХНАДУ.
31. Johansson Catrin (2007) Research on Organizational Communication. *Nordicom Review* 28, 1, pp. 93-110.

32. Professional Communications (2015) Alberta: Campus Alberta. Retrieved from <http://www.procomoer.org/>
33. West, M.A. (2004). Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational Research. Oxford: Blackwell. An introduction to the relevant research and the practice of teamwork.

Електронні інформаційні ресурси:

1. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського
[URL: http://nbuv.gov.ua](http://nbuv.gov.ua)
2. Міністерство освіти і науки України: [URL: http:// mon.gov.ua](http://mon.gov.ua)
3. The Journal of Social Psychology [URL: https://www.tandfonline.com/toc/vsoc20/current](https://www.tandfonline.com/toc/vsoc20/current)
4. British Journal of Social Psychology – Wiley Online Library [URL: https://onlinelibrary.wiley.com/journal/20448309](https://onlinelibrary.wiley.com/journal/20448309)
5. Journal of Personality and Social Psychology [URL: https://www.apa.org/pubs/journals/psp/](https://www.apa.org/pubs/journals/psp/)
6. PSYLIB: Психологічна бібліотека [URL: http://psylib.org.ua/links/index.htm](http://psylib.org.ua/links/index.htm)

III. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Самостійна робота студентів з дисципліни «Організаційна психологія та психологія праці» включає:

- підготовку до практичних занять;
- прочитання обов'язкової літератури;
- ведення словника ключових термінів;
- складання логічних схем до теоретичного матеріалу теми;
- формування банку психологічних інструментів;
- самостійне виконання індивідуального дослідного завдання «*Рефлексія особистісно-професійних якостей особистості менеджера*» та написання есе;
- обговорення кейсів у міжаудиторний період;
- самостійне опрацювання окремих теоретичних питань.

Результати самостійного опрацювання матеріалу перевіряються у формі виступу під час заняття, презентації, написання реферату, оформлення портфоліо студента, написання есе.

ПОРТФОЛІО КУРСУ

Портфоліо включає такі елементи:

- Ведення словника понять та складання логічних схем. Студенти під час вивчення кожної теми виділяють ключові поняття та заносять їх до словника, також структурують зміст кожної теми створюючи логічну схему основних понять та інформаційних блоків. Ці завдання допомагають краще опанувати теоретичним матеріалом кожної теми.
- Формування «банку психологічних інструментів». Важлива практична допомога під час практик та професійної діяльності, оскільки містить психодіагностичний інструментарій, плани спостережень та бесід, що допоможуть краще зрозуміти психологічні особливості учня або природу його складностей у навчанні та спілкуванні.
- Практичні завдання оформлені згідно вимог

ІНДЗ «РЕФЛЕКСІЯ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА»

Успішне виконання дослідження передбачає послідовне виконання таких завдань:

- Вивчення теоретичного матеріалу щодо професійно важливих якостей менеджера
- Проведення самодіагностики комплексом методик
- Обробка та аналіз даних
- Есе «Мій управлінський потенціал та шляхи його розвитку», де спираючись на результати та висновки представляється програма з саморозвитку.

При написання орієнтуйтеся на такі ознаки есе:

- Невеликий об'єм. Яких-небудь жорстких меж, звичайно, не існує. Об'єм есе – від трьох до семи сторінок комп'ютерного тексту.
- Конкретна тема і підкреслено суб'єктивне її трактування.
- Вільна композиція – важлива особливість есе.
- Невимушеність оповідання.
- Внутрішня смислова єдність.
- Орієнтація на розмовне мовлення.

При написанні есе важливо також враховувати наступні моменти:

1. Вступ і висновки повинні фокусувати увагу на проблемі (у вступі вона ставиться, у висновках – резюмується думка автора).
2. Потрібне виділення абзаців, червоних рядків, встановлення логічного зв'язку абзаців: так досягається цілісність роботи.
3. Необхідно на основі інтерпретацій отриманих показників самодіагностики професійно важливих якостей представити загальну картину свого управлінського потенціалу, виділити власні сильні і слабкі сторони, визначити аспекти вдосконалення певних потрібних (бажаних) характеристик для успішної самореалізації в професії.
4. Стиль викладу: есе властиві емоційність, експресивність, художність. Втім, стиль відбиває особливості особистості, що є важливим моментом при створенні есе.

КЕЙСИ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ

КЕЙС 1

Перший керівник, Надія Павлівна, в усьому прагне допомогти своїм підлеглим. Старається підбирати різноманітні заходи та форми роботи з лективом. Їй здається, що вона добре знає, що потрібно її персоналу, оскільки вона прагне бути в курсі всіх новинок технологій менеджменту. Наприклад, вона приходить заходить до підрозділу і говорить: «Наступні збори колективу будуть спільно з практичним психологом на тему «Конкурентоздатний фахівець: якості та умови становлення» – для вас це прекрасна можливість краще пізнати себе та одне одного, розвинути конкурентоздатність».

Другий керівник, Світлана Сергіївна, прагне залучити персонал до самостійного вибору спільних заходів, партнерів по спільній справі тощо. Наприклад, вона говорить керівникам підрозділів: «У вас є можливість самим спланувати теми, форми та умови проведення нарад на рік. Пропоную організувати мозковий штурм: кожен може запропонувати свою ідею, навіть якщо вона здається абсолютно нездійсненною!»

Проведіть психологічний аналіз особливостей стилю управління та стилю керівництва двох менеджерів.

КЕЙС 2

На конкурсі «Менеджер року» учасникам було запропоновано виступити з ролі Міністра освіти. Ось декілька із запропонованих ідей:

Директор 1.: «Повернути радянську педагогіку у всіх ключових моментах».

Директор 2: «Без вчителя нічого не буде, а от всі проміжні структури між школою та міністерством ліквідувати».

Директор 3: «Вчитель перестав розвиватися, бо його заганяють. Школа має відповідати за кадри, будемо готувати вчителя у школі».

Директор 4: «Необхідно щоб всі цілі всіх працівників освіти сходились на учні. Оцінки учнів мають враховуватися і при атестації вчителя».

Директор 5: «Учні мало що знають, необхідно підсилити увагу до атестації випускників».

На основі знань психології прийняття управлінських рішень охарактеризуйте управлінське мислення керівників шкіл та відповідність рішень основним вимогам. Висловіть гіпотезу про стиль керівництва директорів та обґрунтуйте свої гіпотези.

КЕЙС 3

Топ менеджер філії міжнародної компанії в Україні доручив своєму заступнику відібрати кандидата зі складу персоналу для стажування у філії компанії в Німеччині, де впроваджуються внутрішні програми розвитку персоналу. Ним було виділено декілька кандидатур:

- Компетентний працівник, жорсткий, авторитарний, який не боїться конфліктів, мало рахується з думкою колег;
- Компетентний, доброзичливий працівник, що вміє добре налагоджувати стосунки з клієнтами та колегами, завжди уникає конфліктів, сварок та склок.
- Чіткий, вміє логічно розмірковувати та розуміє завдання розвитку персоналу в сучасних умовах, вимогливий до себе і вимагає від колег беззаперечного виконання функціональних обов'язків, не боїться прямо висловлювати претензії колегам та керівництву.
- Непоганий спеціаліст, амбіційний та честолюбний, що послідовно і цілеспрямовано робить вертикальну кар'єру, крокує до влади.
- Спеціаліст середнього рівня, що є близьким родичем відомого політичного діяча і мецената.

Дайте психологічну оцінку претендентам. Кого з цих п'яти кандидатур Ви порадили б відправити на стажування керівникові? Чи потрібні оціночні процедури? Які? Обґрунтуйте своє рішення.

КЕЙС 4

Керівник вирішив мотивувати свого співробітника, запропонувавши йому нове творче завдання, виконання якого сприятиме його повнішій самореалізації. Однак замість підвищення ефективності підлеглого, як припускав керівник, між ними виник конфлікт. Шеф запропонував своєму співробітнику розробити проект з нового напрямку діяльності компанії. Однак зазвичай відповідальний і обов'язковий співробітник висловив опір цьому завданню. Як протест він наводив такі аргументи: «Я добре виконую ті завдання, які лежать у рамках моєї компетенції. Мені подобається, коли мої справи в порядку, а завдання чітко та вчасно виконуються. Розробляти новий проект означає вступити в "зону некомпетентності", і я почуватимуся дискомфортно. Крім того, незрозуміло, які результати можна отримати при розробці нового проекту, а виконання звичних для мене завдань приносить компанії постійний прибуток.

Як ви думаєте, в чому полягає причина конфлікту між керівником та начальником відділу? Яку помилку зробив керівник при виборі способу мотивації свого співробітника? Обґрунтуйте свою відповідь на основі моделі мотивації А.Маслоу.

КЕЙС 5

Молоду жінку було прийнято на роботу в компанію на випробувальний термін після домовленості з керівництвом про те, що кожен місяць отримуватиме місячний оклад. Офіційно договір з компанією працювати протягом випробувального терміну оформлений не був. Минуло два місяці, а заробітну плату їй ще не було виплачено. Під час розмови з керівником вона щоразу чула його обіцянки, що оплату буде виплачено, але гроші затримувалися. Звільнитись без оплати співробітниця не хотіла, але й отримати гроші за свою працю не могла. Звісно, своїми діями керівник знизив мотивуюче значення заробітної плати нової співробітниці.

Що можна рекомендувати йому зробити, щоб відновити статус заробітної плати як мотиватора для цієї співробітниці, якщо він хоче прийняти її на роботу після випробувального терміну? Як би ви порадили вчинити співробітниці, щоб отримати свої гроші в даній ситуації?

КЕЙС 6

Після відвідування німецької фабрики керівництво фабрики ухвалило рішення видавати своїм робітникам заробітну плату в конвертах, як це роблять у Німеччині. Через деякий час у цеху спалахнув справжній бунт. Робітники відкривали конверти і порівнювали свою заробітну плату. Оскільки деяким молодим робітникам, які щойно прийшли в компанію, видавали заробітну плату невинувато вищу, ніж решті, співробітники, які працювали в компанії давно, вважали, що порушено принцип справедливості і стали загрожувати звільненням.

Як ви вважаєте, чи правильне рішення ухвалило керівництво щодо видачі робітникам заробітної плати в конвертах? Яким чином необхідно було пояснити робітникам запровадження нової форми оплати їхньої праці? Чому виник бунт з точки зору концепції справедливості J. Adams і що б ви могли зробити в такій ситуації, якби були керівником цієї компанії?

КЕЙС 7

Співробітниця однієї компанії описує причини зниження мотивації на роботі: – "Почавши працювати в компанії, я дуже старалася. Виконувала великий обсяг роботи, "крутилася", забуваючи навіть пообідати, часто приходила до керівника з пропозиціями про те, що можна ще зробити, щоб у компанії з'явилося більше великих клієнтів. Але з часом я зрозуміла, що насправді моя активність нікому не потрібна. Тате я почала працювати, як усі, абияк, аби досидіти до кінця робочого дня... Мені що, більше за інших треба?»

Якої основної помилки припускався керівник, враховуючи положення концепції очікувань, розробленої V. Vroom? Що б ви порадили зробити цьому керівнику, щоб сприяти підвищенню мотивації своєї співробітниці?

КЕЙС 8

Керівник зауважив, що зі зростанням чисельності його відділу різко погіршилися відносини між співробітниками. Регулярно виникали конфлікти, співробітники приходили до нього скаржитися на своїх колег, деякі часто брали лікарняні листи тощо. Особливо страждала співробітниця середніх років, хороший фахівець, але дуже вразлива, з уразливим характером. Бажаючи компенсувати співробітниці погіршення ситуації на роботі, він вирішив підвищити їй заробітну плату. Однак через деякий час жінка звільнилася і перейшла до іншої компанії на менший оклад. Подаючи заяву про звільнення, вона сказала: «Нехай там платять менше, зате мені там спокійніше, немає крику і шуму через дрібниці».

Подумайте, у чому полягала мотивація цієї співробітниці? Який фактор був для неї мотивуючим? Обґрунтування дайте на основі моделі F. Herzberg.

ОРІЄНТОВНІ ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Розвиток організаційної психології в Україні
2. Формування привабливого іміджу керівника та організації
3. Управлінські конфлікти та технології профілактики та урегулювання
4. «Здорова організація»: поняття, чинники становлення
5. Психологічні особливості корпоративного навчання дорослих
6. Психологія ефективного прийняття управлінських рішень
7. Стрес в професійній діяльності менеджера та профілактика його наслідків
8. Трансформаційне лідерство та його розвиток у сучасних менеджерів
9. Кар'єрні орієнтації працівників та планування кар'єри в організації
10. Мобінг як індикатор токсичної організаційної культури організації

IV. ОРІЄНТОВНІ ПИТАННЯ ТЕСТОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Співвіднесіть між собою сферу вивчення та галузь наукового знання.

Галузь наукової психології, яка вивчає різноманітні психічні феномени та поведінку людини в організаціях. Організація розглядається як контекст, який створює людина і водночас як умову поведінки людини.	Управління персоналом
Міждисциплінарна наука про те, як люди поведуться в організації і яким чином їх поведінка впливає на її роботу (продуктивність, дисципліну, плинність кадрів).	Організаційна психологія
Галузь науки менеджменту, яка вивчає процес укомплектування організацій працівниками, їх розвитку, оцінювання і стимулювання, формування високоефективних колективів, стратегічного та оперативного управління окремими працівниками та їх групами.	Психологія праці
Галузь наукової психології, яка вивчає психологічні закономірності різних видів трудової діяльності — залежно від соціально-психологічних, психологічних та індивідуально-психологічних, власне особистісних чинників, умов, факторів — з метою проектування, удосконалення трудової діяльності, підвищення продуктивності і безпеки праці, як процесу, в якому людина створює матеріальні, духовні, культурні цінності і саму себе.	Організаційна поведінка

2. Які мотиватори відповідають названим потребам?

Фізіологічні потреби	Забезпечити достойну заробітну платню
Потреби у самоактуалізації	Доручати виконувати важливі завдання, що потребують самовіддачі
Потреби у приналежності та любові	Гарантувати стабільність роботи на основі довготривалих контрактів
Потреби у безпеці та захисті	Створювати умови для розвитку кар'єри та підвищення кваліфікації
Потреби у повазі	Створювати умови для обговорення, вільного вияву думки, неформального спілкування

3. Кому належить постулат менеджмент: поведінка і переживання людини в організації у великій мірі залежать від міжособистісних відносин?
- a) Ф.Тейлору;
 - b) Е.Мейо
 - c) Г.Мюстенбергу
4. Взаємне пристосування працівника й організації, що ґрунтується на поступовому включенні працівника до процесу виробництва у нових для нього професійних, психофізіологічних, соціально-психологічних, організаційно-адміністративних, економічних, санітарно-гігієнічних та побутових умовах праці та відпочинку – це:
- a) соціалізація;
 - b) адаптація;
 - c) розвиток.
5. Якщо працівник адаптувався лише до окремих аспектів робочого середовища, то це:
- a) первинна адаптація;
 - b) вторинна адаптація;
 - c) дезадаптація;
 - d) часткова адаптація;
 - e) повна адаптація.

6. За видом діяльності соціальні ролі можуть поділятися на:
- a) професійно-функціональні, сімейні, спортивні, побутові;
 - b) формальні, неформальні;
 - c) індивідуальні, групові.
7. Ті чи інші блага (предмети, цінності і т.п.), здатні задовольняти потребу при здійсненні певних дій (поведінки) – це:
- a) мотиви;
 - b) цілі;
 - c) стимули.
8. Фундаторами психологічного підходу до підвищення ефективності робочого процесу вважають:
- a) Гуго Мюстенберг
 - b) Уолтер Ділл Скотт
 - c) Федерік Тейлор
 - d) Френк і Ліліан Гілберт
9. Завданням якого підходу було адаптувати працівника до вимог, які висувала організація, за допомогою професійного консультування, професійного відбору, тренінгів та управління.
- a) психотехніки;
 - b) інженерного підходу;
 - c) гуманістичного підходу.
10. Оцінка претендентів здійснюється на основі низки критеріїв. Якій з них передбачає оцінку характеристик організованості, відповідальності, ініціативності, підприємливості претендента?
- a) професійний;
 - b) діловий;
 - c) морально-психологічний;
 - d) інтегральний.
11. Які функції виконує організаційна культура в організації:
- a) інтеграція персоналу;
 - b) адаптація новачків;
 - c) введення інновацій.

12. Галузь психологічного знання, що вивчає поведінку особистості в робочих, організаційних умовах та можливості застосування психологічних закономірностей для зміни ділової, організаційної поведінки особистості – це:
- a) індустріально-організаційна психологія;
 - b) психологія управління;
 - c) організаційна психологія;
 - d) психологія праці.
13. Які групи методів входять в структуру асесмент-центру?
- a) методи фонові діагностики;
 - b) методи орієнтовані на поведінку у минулому;
 - c) методи орієнтовані на актуальну поведінку;
 - d) методи орієнтовані на прогноз поведінки.
14. Про який аспект професійної адаптації працівника йдеться: «процес та результат пристосування працівника до фізичних умов професійного середовища»?
- a) психофізіологічна адаптація;
 - b) власне професійна адаптація;
 - c) соціально-психологічна адаптація.
15. Метод комплексної оцінки персоналу, що ґрунтується на використанні системи взаємодоповнюючих методик, завдань, які моделюють завдання професійної діяльності. Метод орієнтований на реальну робочу поведінку оцінюваних співробітників та врахування особливостей вимог вакантної посади.
- a) Тестування;
 - b) Спостереження;
 - c) Асесмент-центр;
 - d) Методика STAR;
 - e) Методика «CASE-інтерв'ю».
16. Різновид виробничої адаптації, яка забезпечує повне і успішне оволодіння новою професією, тобто звикання, пристосування до змісту й характеру праці, її умов і організації – це:
- a) психофізіологічна адаптація;
 - b) соціально-психологічна адаптація;
 - c) професійна адаптація.

17. Основний документ, що регламентує діяльність працівника:
- a) місія організації;
 - b) посадова інструкція.
18. Експліцитні норми організаційної культури – це:
- a) норми, які декларуються і прописуються керівництвом для управління діяльністю та спілкуванням працівників;
 - b) норми не задекларовані офіційно, але якими реально керуються працівники у діяльності і взаємодії.
19. Яка комунікативна мережа сприятиме ефективному виконанню завдань, що потребує більшого обміну ідеями, інформацією та методами вирішення проблем:
- a) централізована;
 - b) децентралізована.
20. Методи планування кар'єри відносяться до групи методів:
- a) формування кадрового складу;
 - b) підтримки працездатності;
 - c) реформування організації.
21. Хто з названих вчених створив трирівневу модель організаційної культури:
- a) Курт Левін;
 - b) Едгар Шейн;
 - c) Елтон Мейо.
22. Процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації – це:
- a) комунікація;
 - b) мотивація;
 - c) стимулювання.
23. Аналіз проблеми, інтересів сторін, визначення переговорної позиції відбувається на етапі:
- a) підготовки переговорів;
 - b) ведення переговорів;
 - c) завершення переговорів;
 - d) аналізу підсумків переговорів.

24. Відмітьте ознаку позитивної стратегії мотивації:
- a) використання розгалуженої системи контролю;
 - b) врахування потреб, інтересів, планів працівників.
25. Наукове вивчення психологічних аспектів ефективності праці розпочато в період:
- a) Середина 18 ст.
 - b) Початок 20 ст.
 - c) 60-ті роки 20 століття
26. Колаборація в конфлікті передбачає такі тактики:
- a) медіація;
 - b) переговори;
 - c) арбітраж;
 - d) жеребкування;
 - e) примушення третьою стороною.
27. Зіткнення цінностей, норм поведінки, життєвого досвіду під час взаємодії та спілкуванні людей (груп, організацій) – це:
- a) конфлікт ролей;
 - b) конфлікт норм поведінки;
 - c) конфлікт бажань.
28. Ефект Рігельмана – це:
- a) тенденція сприяти членам своєї групи на відміну від членів чужої групи;
 - b) почуття належності до групи (ефект «ми») і відповідно відстороненості, відокремлення від інших (ефект «вони»)
 - c) зменшення середнього індивідуального внеску в групову роботу зі збільшенням кількості членів групи;
 - d) ефект мислення за якого в згуртованій групі домінує пошук згоди, що підпорядковує собі реалістичну оцінку можливих альтернативних дій
 - e) ефект, що проявляється у підвищенні активності індивіда в умовах здійснення діяльності в групі у порівнянні зі звичним рівнем виконання тієї ж діяльності індивідуально, а також у посиленні домінантних реакцій у присутності інших.

29. Залежно від особливостей предмета праці на п'ять типів професій:

- a) людина-природа
- b) людина-художній образ;
- c) людина-техніка;
- d) людина-знак;
- e) людина-комп'ютер;
- f) людина-людина.

30. Функція організації, що полягає у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату організації, надання допомоги з боку кадрових працівників у соціальному та професійному становленні молодих, створенні системи підвищення професійної кваліфікації всіх працівників – це:

- a) соціально-виробнича;
- b) соціально-економічна;
- c) соціально-технічна;
- d) управлінська;
- e) психолого-педагогічна;
- f) соціально-культурна;
- g) соціально-побутова.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бази́ка Є.Л. (2018). *Психологія організацій* (Конспект лекцій): навч. посіб. для студентів усіх форм навчання, галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальності 053 «Психологія». Миколаїв.
2. Богдан Ж.Б., Пібуцька Н.В. (ред.). (2017). *Організаційна психологія*. Харків: НТУ «ХП».
3. Горноста́й П. (2006). Психологічний феномен «Ми». *Соціальна психологія*. № 2(16). С.88-96.
4. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. (2019). *Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник*. Кам'янець-Подільський : ПП «Аксіома».
5. Карамушка Л.М. (2003). *Психологія управління*. К.: Міленіум.
6. Карамушка Л.М. (2013). *Психологія організацій: Навч. посіб.* К.: Міленіум.
7. Карамушка Л.М. (ред.). (2015) *Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури* : монографія. К.: Педагогічна думка. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/10087/>
8. Карамушка Л.М. (ред.). (2023). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум*. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
9. Карамушка Л.М., Андреева І.А. (2012). *Психологія відданості персоналу організації: монографія*. К.-Львів: Галицький друкар.
10. Карамушка Л.М., Войтович М.В., Щотка О.П. та ін. (2005). *Технології роботи організаційних психологів: Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів після диплом. Освіти*. К.: Фірма „ІНКОС”.
11. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. (2018) *Психологія професійного вигорання підприємців* : монографія. К. : Логос.
12. Карамушка Л.М., О. В. Креденцер, К. В., Терещенко (2021). *Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія*. Київ – Львів: Видавець Вікторія Кундельська.
13. Кириченко В.В. (2022). *Психологія праці та інженерна психологія: навчальний посібник*. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. URL:<https://surl.lt/lzeder>
14. Лесечко М.Д. (2013). *Психологія прийняття управлінських рішень і створення ефективних команд*. Львів.
15. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. (2015). *Організаційна поведінка: Навч. посібн.* Івано-Франківськ, «ЛілеяНВ».

16. Орбан-Лембрик Л. Е. (2004). Соціальна психологія: Підручник: У 2 кн. Кн. I: *Соціальна психологія особистості і спілкування*. К.: Либідь.
17. Орбан-Лембрик Л. Е. (2005). *Соціальна психологія*. К. : Академвидав.
18. Орбан-Лембрик Л.Е. (2003). *Психологія управління* : Навч. посібник. К. : Академвидав, 2003.
19. Орбан-Лембрик Л.Е. (2023). *Психологія організацій*: Посібник. – К.: Академвидав.
20. Петренко, І. (ред.). (2020) *Менеджмент соціальних конфліктів*: метод. рек. Київ : Інститут соціальної та політичної психології.
21. Прищак, М. Д., Лесько О. Й. (2016). *Психологія управління в організації* : навчальний посібник. Вінниця.
22. Свидрук І.І., Осік Ю.І. (2017). *Креативний менеджмент*: навчальний посібник. Алма-Ата: Бастау.
23. Слюсаревський М. М. (ред). (2018). *Основи соціальної психології* : підручник для закладів вищої освіти. Київ : Талком.
24. Слюсаревський М. М., Хазратова Н. В. (2020). *Теоретичні напрями соціальної психології*. Львів: Видавництво Львівської політехніки.
25. Трут О.О. (2018). *Теоретико-методологічні засади управління результативністю організації*: монографія. Львів: ЛТЕУ.
26. Хомуленко Т.Б., Поденко А.В., Моргунова Н.С. (2009). *Психологія праці та організаційна психологія*: навчально-методичний посібник. Харків: ХНАДУ.
27. Цимбалюк І.М. (2008). *Психологія організацій*: Навч. посіб.-К.: ВД«Професіонал».
28. Шандрук С.К. (ред.). (2022). *Психологія професійної діяльності*: підручник. Тернопіль: ЗУНУ.
29. Johansson Catrin (2007) *Research on Organizational Communication*. Nordicom Review 28, 1, pp. 93-110.
30. *Professional Communications* (2015) Alberta: Campus Alberta. Retrieved from <http://www.procomoer.org/>
31. RiggioR/E. (ed.). (2018). *Introduction to Industrial / Organizational Psychology*. New York: Oxon
32. West, M.A. (2004). *Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational Research*. Oxford: Blackwell. An introduction to the relevant research and the practice of teamwork.

Навчальне видання

Щотка О. П.

**ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ
ТА ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ**

*Навчально-методичні рекомендації для студентів
спеціальності 073 «МЕНЕДЖМЕНТ»*

Технічний редактор – І. П. Борис
Макетування – О. В. Борщ

Підписано до друку 26.12.25 р.	Формат 60x84/16	Папір офсетний
Гарнітура Computer Modern	Обл.-вид. арк. 2,3	Ел. вид-ння
Замовлення № 197	Ум. друк. арк. 3,14	



Ніжинський державний університет
імені Миколи Гоголя.
м. Ніжин, вул. Воздвиженська, 3^А
(04631)7-19-72
E-mail: vidavn_ndu@ukr.net
www.ndu.edu.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 2137 від 29.03.05 р.