**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ДВНЗ «ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

 **ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНИКА»**

 Філософський факультет

Кафедра соціальної психології та психології розвитку

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

 **КОМАНДНА РОБОТА В ОРГАНІЗАЦІЇ І СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ**

Освітня програма «Організаційна психологія»

Спеціальність спеціальності 053 Психологія

Галузь знань Галузі знань 05 Соціально-поведінкові науки

Затверджено на засіданні кафедри

Протокол № \_\_ від “\_” \_\_\_\_ 2019 р.

м. Івано-Франківськ – 2019

**ЗМІСТ**

1. Загальна інформація
2. Анотація до курсу
3. Мета та цілі курсу
4. Результати навчання (компетентності)
5. Організація навчання курсу
6. Система оцінювання курсу
7. Політика курсу
8. Рекомендована література

|  |
| --- |
| **1. Загальна інформація** |
| **Назва дисципліни** | Командна робота і стрес-менеджмент |
| **Викладач**  | Пілецька Любомира Сидорівна |
| **Контактний телефон викладача** | +0380966806301 |
| **E-mail викладача** | piletskalybomyra@gmail.com |
| **Формат дисципліни** | денна, заочна форма |
| **Обсяг дисципліни** | 3 кредити ЄКТС, 90 годин |
| **Посилання на сайт дистанційного навчання** | <http://magpsychol.pu.if.ua> |
| **Консультації** | Раз на тиждень відповідно до графіка консультацій |
| **2. Анотація до курсу**  |
|  Навчальна дисципліна «Командна робота і стрес-менеджмент» є науково-прикладним курсом, який спрямований на вирішення важливих практичних проблем: формування команди, згуртованості виробничих колективів, відмінності команди від груп, психологічні ефекти, які можливі в роботі команди, а також в ході курсу ознайомимось з сучасними техніками подолання та профілактики стресу в сучасній організації. Курс має максимальну практичну спрямованість, що передбачено розподілом навчальних годин. В ході курсу апробуємо сучасні техніки та моделі командоутворення, тренінгові технології, програми профілактики стресу.  |
| **3. Мета та цілі курсу** |
|  Метою викладання навчальної дисципліни«Командна робота в організації і стрес-менеджмент»є формування у студентів комплексу загальних компетентностей у сфері психологічного супроводу командоутворення й управління стресом в організації, заснованих на сучасних методах впливу для посилення ефективності використання і розвитку потенціалу працівників. |
|  Цілі курсу полягають у здатності застосовувати набуті знання у практичних ситуаціях; генерувати нові ідеї; умінні виявляти, ставити та вирішувати проблеми; здатності розробляти та управляти проектами; здатності до самомотивації та мотивування інших людей; набутті навичок цілепокладання.У результаті вивчення дисципліни студенти повинні:розуміти специфіку функціонування команди; види стресових чинників в організації; знати взаємозв’язок між цілепокладанням, організацією роботи команди і стресом;вміти виокремлювати стресові чинники; володіти техніками формування команди; мотивувати команду на досягнення результату в кризових ситуаціях; застосовувати практичні навички управління стресовими ситуаціями; застосовувати навики профілактики стресу (цілепокладання, делегування повноважень, моніторинг кар’єрних досягнень, застосування нематеріальних активів, управління чутками та ін.); застосовувати SMART-технології; впроваджувати антикризові методи мотивації та фасилітації персоналу; володіти методами зниження психологічної напруги в роботі з персоналом; опанування техніками антистресової комунікації в команді (активне слухання, зворотний зв'язок, перефразування, невербальна комунікація, вміння правильно слухати і задавати запитання; правильна критика в стресових ситуаціях та ін.); застосування технологій самодіагностики стресостійкості; розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, консультування тощо), проводити індивідуальне та групове консультування персоналу.  |
| **4. Результати навчання (компетентності)** |
|  Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні оволодіти наступними фаховими компетентностями:* обирати і застосувати валідні та надійні методи наукового дослідження та/або доказові методики і техніки практичної діяльності.
* здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну, профілактично-просвітницьку) з використанням науково верифікованих методів та технік.
* організовувати та реалізовувати просвітницьку та освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології.
* налагоджувати та підтримувати контакти з фаховими спільнотами, ефективно взаємодіяти з колегами в моно - та мультидисциплінарних командах.
* приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.
* оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію.
* дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.
 |
| **5. Організація навчання курсу** |
| Обсяг курсу |
| Вид заняття | Загальна кількість годин |
| Денна форма | Заочна форма |
| лекції | 8  | 6 |
| семінарські заняття / практичні / лабораторні | 22  | 2 |
| самостійна робота | 60  | 82 |
| Ознаки курсу |
| Семестр | Спеціальність | Курс(рік навчання) | Нормативний /вибірковий |
| І  | Організаційна психологія | 1  | За вибором |
| Тематика курсу |
| Тема, план | Форма заняття | Література | Завдання, год | Вага оцінки | Термін виконання |
| Тема 1. Поняття команди в організації. Основні точки зору її розгляду.1. Психологічні особливості командного менеджменту (team managment), історія його виникнення. 2. Поняття «команди» в психології, базові принципи функціонування команди (взаємозалежність, спільна діяльність, згуртованість, синергія). 3. Основні наукові концепції до розгляду феномену «команди».  | Лекція 2 год. |  1. В. Горбунова [Психологія командотворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд](https://scholar.google.com.ua/scholar?oi=bibs&cluster=15463215387494607969&btnI=1&hl=uk) - 2014.
2. Почебут Л.Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. СПб. Речь, 2000. 298 с.
3. Технології роботи організаційних психологів**:** Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
 | Опрацювати першоджерела щодо висвітлення змісту моделі розвитку управлінської команди (С. К. Сергієнко); ціннісно-рольовий підхід (В. В. Горбунова); формування конкурентоздатної команди (Л. М. Карамушка, І. М. Сняданко) 4 год. – денна, 6 год. – заочна. | 5% | Другий тиждень |
| Тема 2. Характеристика психологічних групових процесів в команді. 1. Психологічні засади формування команди. 2. Основні критерії та ознаки команди. 3. Відмінності команди від робочої групи. 4. Рефлексивно-ціннісна готовність працівників до командної взаємодії. 5. Прийняття групових рішень в команді.  | Лекція 2 год, семінар 2 год. | 1. К. Фопель. Психологическое искусство ведения тренинга, М. Генезис, 2007.2.Технології роботи організаційних психологів**:** Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366. | Проаналізувати проективну схему-алгоритм основних критеріїв та ознак команди. Аналіз першоджерел К. Фопеля. 6 год. – денна, 6 год. – заочна. | 5% | Третій тиждень |
| Тема 3. Проблема командного лідерства. 1.Лідер як фасилітатор групового процесу в команді. Вимоги до лідера. 2.Відмінності між особистісним лідерством та лідерством в команді. Теорії командного лідерства. 3.Лідерство як поведінкова характеристика і груповий процес. | Лекція 2 год, семінар 4 год. | 1. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. СПб. Речь, 2000. 298 с.2. Практикум по психологии менеджмента и профессиопальной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб: Pen., 2001. 448 с.3. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб. Питер, 2010. 416 с. 4. Технології роботи організаційних психологів**:** Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366. | Практичне завдання №1. Розробити структуру соціально-психологічного тренінгу з проблем командного лідерства (техніки фасилітації, коучингу, синергії, групової поляризації і нормалізації) з урахуванням критеріїв розробки соціально-психологічного тренінгу. 14 год. – денна, 16 год. – заочна. | 25% | Четвертий тиждень |
| Тема 4. Принципи командної взаємодії**.** 1.Комунікативна компетентність членів команди. Зворотний зв'язок. 2.Модель ділової комунікації. 3.Комунікаційні потоки, їх структура та особливості. Інтернет-комунікація та її вплив на командну роботу. 4. Мотиваційні прийоми та техніки як засоби впливу на покращення роботи команди. 5. Деструктивні прояви в командному спілкуванні.   | Семінар 4 год. | 1. Гавриш О.А. Довгань Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом.: монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 582 с. 2. Дамб А., Нойбауер Ф. Корпоративне управління: Віч-на-віч з парадоксами / Пер. з англ. К., 1997.4. Дуткевич Г.В. Конфліктологія з основами психології управління: Навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 456 с.5. Практикум по психологии менеджмента и профессиопальной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб: Pen., 2001. 448 с.6. Технології роботи організаційних психологів**:** Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с. | Підготувати питання до семінару: 1.Проаналізувати модель ділової комунікації в сучасній організації. 2. Сутність комунікаційних потоків, їх структура та особливості. Практичне завдання № 2. Скласти кейс мотиваційних прийомів та технік як засобів впливу на покращення роботи команди. 6 год. – денна, 12 год. – заочна. | 25% | П’ятий тиждень |
| Тема 5. Рольовий розподіл в команді.1. Особливості розподілу командних ролей в команді. 2. Типологія командних ролей. 3. Відповідність ролі індивідуально-психологічним особливостям працівника. 4. Ролекомпетентність у командній діяльності. Ціннісно-рольові карти команд (В. Горбунова). | Семінар 2 год. | 1. В. Горбунова [Психологія командотворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд](https://scholar.google.com.ua/scholar?oi=bibs&cluster=15463215387494607969&btnI=1&hl=uk) - 2014.  | Практичне завдання № 3. Описати виробничі ситуації з деструктивними проявами в командному спілкуванні. Проаналізувати ціннісно-рольову карту команди (В. Горбунова) 8 год. – денна, 16 год. – заочна. | 10% | Шостий тиждень |
|  Тема 6. Стрес та його особливості в сучасній організації**.**1. Стресові ситуації та ситуації ризику та невизначеності в організації. 2. Природа організаційного стресу та його вплив на особистість. 3. Стресори та способи їх визначення в сучасній організації. Стадії та ознаки стресу. 4. Професійний стрес як комбінація стресора і стресової реактивності. 5. Модель перебігу професійного стресу. | Лекція 2 год  | 1. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб. Питер, 2010. 416 с. 2. Технології роботи організаційних психологів**:** Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.3. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов / Пер. с англ. под ред. Л.Г.Зайцева, М.И.Соколовой. М., 1998.4. Шатун В.Т. Основи менеджменту: Навчальний посібник. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. 376 с. |  Проаналізувати модель перебігу професійного стресу: стресова професійна ситуація, сприймання ситуації, емоційне збудження, фізіологічне збудження, наслідки на прикладі конкретної організації. 10 год. – денна, 12 год. – заочна. | 5% | Сьомий тиждень |
| Тема 7. Синдромпрофесійного вигорання у працівників організацій. 1.Поняття «синдрому професійного вигорання». 2.Основні наукові підходи до розуміння даного феномену. 3.Двовимірна модель «професійного вигорання» (емоційне виснаження, деперсоналізація), трьохкомпонентна модель «професійного вигорання». 4.Психологічні та фізіологічні симптоми професійного вигорання. | Семінар 4. год. | 1. Технології роботи організаційних психологів**:** Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.2. Томпсон А. А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов / Пер. с англ. под ред. Л.Г.Зайцева, М.И.Соколовой. М., 1998.3. Шатун В.Т. Основи менеджменту: Навчальний посібник. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. 376 с. | Проаналізувати психологічні та фізіологічні симптоми професійного вигорання у виробничому процесі. 2 год. – денна, 2 год. – заочна. | 15% | Восьмий тиждень |
| Тема 8. Управління стресом в організації.1.Проблема ортобіозу в діяльності керівника та підлеглих. 2.Когнітивна оцінка стресової ситуації. 3.Управління емоціями та розвиток емоційного інтелекту. 4.Техніки медитації та майндфулнес. 5.Принципи розробок індивідуальних та групових коректувальних антистресових програм для персоналу організації. | Семінар 6 год. | 1. Технології роботи організаційних психологів**:** Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.3. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов / Пер. с англ. под ред. Л.Г.Зайцева, М.И.Соколовой. М., 1998. 4. Шатун В.Т. Основи менеджменту: Навчальний посібник. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. 376 с.  | Практичне завдання № 4Скласти портфоліо техніки медитації та майндфулнес. Скласти проект індивідуальних та групових коректувальних антистресових програм для персоналу організації. 10 год. – денна, 12 год. – заочна. | 10% | Дев’ятий тиждень |
|  |  |  |  |  |  |
| **6. Система оцінювання курсу** |
| Загальна система оцінювання курсу |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сума балів за всі види навчальної діяльності | ОцінкаECTS | Оцінка за національною шкалою |
| для екзамену, курсового проекту (роботи), практики | для заліку |
| **90 – 100** | **А** | відмінно  | зараховано |
| **80 – 89** | **В** | добре  |
| **70 – 79** | **С** |
| **60 – 69** | **D** | задовільно  |
| **50 – 59** | **Е**  |
| **26 – 49** | **FX** | незадовільно з можливістю повторного складання | не зараховано з можливістю повторного складання |
| **0-25** | **F** | незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни | не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни |

**Методи оцінки знань студентів та відсоток, що виділяються для кожного методу оцінки:*** активність на лекційних і семінарських заняттях, яка демонструє обізнаність студента у навчальному матеріалі – 10 % від загальної оцінки;
* проведення соціально-психологічного тренінгу командної роботи в студентській групі – 25 % від загальної оцінки;
* презентація кейсу мотиваційних прийомів та технік як засобів впливу на покращення роботи команди з апробацією (3-4) в студентській групі - 25 % від загальної оцінки;
* презентація опису виробничих ситуацій з деструктивними проявами в командному спілкуванні - 10 % від загальної оцінки;
* демонстрація та аналіз портфоліо антистресових технік – 10 % від загальної оцінки; контрольна робота - 10 % від загальної оцінки;
* підсумкове тестування – 10 % від загальної оцінки
 |
| Вимоги до письмової роботи | **Критерії оцінювання практичних завдань****Практичне завдання № 1**24-25 балів (відмінно) – завдання виконано в повному обсязі: самостійно розроблена структура соціально-психологічного тренінгу командної роботи в організації, опираючись на методологію побудови тренінгу. Якісно проаналізовано доцільність смислових «вузлів» тренінгу, зазначено групові результати, які плануються досягти в ході проведення тренінгу; чітко розплановані часові межі. Інформаційні повідомлення тренера подані в презентації. Студент вільно володіє матеріалом в ролі тренера. Матеріали оформлені в електронному вигляді і подані у вчасно.18-23 бали (добре) – завдання виконано в повному обсязі: самостійно розроблена структура соціально-психологічного тренінгу командної роботи в організації, опираючись на методологію побудови тренінгу. Якісно проаналізовано доцільність смислових «вузлів» тренінгу, зазначено групові результати, які плануються досягти в ході проведення тренінгу; чітко розплановані часові межі. Інформаційні повідомлення тренера подані в презентації. Студент не виступає в ролі тренера. Матеріали оформлені в електронному вигляді і здані вчасно.11-17 балів (задовільно) – завдання виконано не в повному обсязі, вправи не адаптовані, не відповідають поставленим завданням, студент не володіє інструкцією до вправ. Висновки фрагментарні. Необґрунтовані. Робота оформлена частково або відсутня, подана невчасно.5-10 балів (незадовільно) – виконана лише частина завдання (складений структура тренінгу), який містить істотні помилки у змісті. Матеріали неадаптовані і не розкривають поставлені завдання. 1-2 бали (незадовільно) – завдання практично не виконано, складається з окремих малозмістовних тез, які за своїм змістом не відображають суті завдання. 0 балів – завдання відсутнє.**Практичне завдання № 2**24-25 балів (відмінно) – завдання виконано в повному обсязі: самостійно підібрано кейс мотиваційних прийомів та технік як засобів впливу на покращення роботи команди (не менше 10), з урахуванням новітніх розробок теорії і практики організаційної психології; студент апробовує за вибором (3-4) техніки і прийоми в студентській групі; робить обґрунтовані висновки про переваги і недоліки зазначених технік і результати від досягнутого впливу.. Матеріали оформлені в письмовому вигляді і здані вчасно.18-23 бали (добре) – завдання виконано в повному обсязі: самостійно підібрано кейс мотиваційних прийомів та технік як засобів впливу на покращення роботи команди (не менше 10), з урахуванням новітніх розробок теорії і практики організаційної психології; студент не може апробовувати за вибором (3-4) техніки і прийоми в студентській групі; робить часткові висновки про переваги і недоліки зазначених технік і результати від досягнутого впливу. Матеріали оформлені в письмовому вигляді і здані вчасно.11-17 балів (задовільно) – завдання виконано не в повному обсязі, мотиваційні прийоми та техніки не адаптовані, не відповідають поставленим завданням, студент не володіє інструкцією до вправ. Висновки фрагментарні. Необґрунтовані. Робота оформлена частково або відсутня, подана невчасно.5-10 балів (незадовільно) – виконана лише частина завдання (складена структура тренінгу), який містить істотні помилки у змісті. Матеріали неадаптовані і не розкривають поставлені завдання. 1-2 бали (незадовільно) – завдання практично не виконано, складається з окремих малозмістовних тез, які за своїм змістом не відображають суті завдання. 0 балів – завдання відсутнє.**Практичне завдання № 3** 9-10 балів (відмінно) – завдання виконано в повному обсязі відповідно до розуміння проявів деструктивного спілкування, проілюстровано конкретними прикладами реальних виробничих колективів. Виконане завдання відображає здатність студента аналізувати діяльність фахівця, виокремлювати основні та другорядні функції. Студент проявляє здатність презентувати опис виробничих ситуацій з деструктивними проявами командного спілкування. Виконана та вчасно здана письмова робота.7-8 балів (добре) – завдання виконано в повному обсязі відповідно до розуміння проявів деструктивного спілкування, проілюстровано конкретними прикладами реальних виробничих колективів. Виконане завдання відображає здатність студента аналізувати діяльність фахівця, виокремлювати основні та другорядні функції. Студент затрудняється презентувати опис виробничих ситуацій з деструктивними проявами командного спілкування. Невчасно здана письмова робота.5-6 балів (задовільно) – завдання виконано не в повному обсязі, або прослідковується порушення запропонованої схеми, відсутність окремих ознак деструктивного спілкування. Робота здана невчасно.3-4 бали (незадовільно) – завдання не відображає поставлене завдання, студент не аналізує та не виокремлює основні ознаки деструктивного спілкування в організації. Можливі усні доповнення до виконаного завдання. Робота здана невчасно.1-2 бали (незадовільно) – завдання практично не виконано. Робота відсутня. Можливі усні доповнення та коментарі щодо поставленого завдання.0 балів – завдання відсутнє.**Практичне завдання № 4.** 9-10 балів (відмінно) – завдання виконано в повному обсязі: складене структуроване портфоліо антистресових технік в роботі з персоналом організації. Обґрунтовано переваги і недоліки зазначених технік, з демонстрацією в студентській групі Зроблено висновки. Оформлена письмово робота.7-8 балів (добре) – завдання виконано в повному обсязі: складене структуроване портфоліо антистресових технік в роботі з персоналом організації. Обґрунтовано переваги і недоліки зазначених технік, з д демонстрацією в студентській групі Зроблено неповні висновки. Оформлена письмово робота, але невчасно здана.5-6 балів (задовільно) – завдання виконано не в повному обсязі, підібрані техніки не слугують запобіганню стресу в організації і не є науково обґрунтованими. Висновки фрагментарні. Не обґрунтовані. Робота оформлена частково або відсутня.3-4 бали (незадовільно) – завдання виконане частково. Висновки відсутні. Можливі усні доповнення до виконаного завдання.1-2 бали (незадовільно) – завдання практично не виконано, складається з окремих малозмістовних тез, які за своїм змістом не відображають суті завдання. 0 балів – завдання відсутнє.**Критерії оцінювання підсумкового тестування**Підсумковий тест складається із 20 тестових запитань кожне із яких оцінюється у 0,5 бала. Набрана студентом кількість балів за підсумковий тест залежить від кількості правильних відповідей. |
| Семінарські заняття | **Критерії поточного оцінювання** здійснюються за 5-бальною шкалою і відповідають загальним рекомендаціям щодо оцінювання при підсумковому контролю.«Відмінно» (5) 5 балів – тему засвоєно повністю, без прогалин, необхідні практичні навики роботи з матеріалом сформовані. У відповідях студента чітко простежується вміння аналізувати, диференціювати, узагальнювати інформацію, оцінювати факти, події, оцінювати факти, події та прогнозувати очікувані результати від прийнятих рішень. Студент опирається у знаннях не тільки на лекційний матеріал та навчальні посібники, але й оперує матеріалом сучасних наукових досліджень.«Добре» (4) 4 бали – тема засвоєна повністю, без прогалин. Сформовані вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію. Дано правильну відповідь на всі питання, можливі незначні неточності. Відповідь може носити переважно репродуктивний характер, немає цілісності у сприйнятті матеріалу, існують неточності у трактуванні понятійного апарату. «Задовільно» (3) 3 бали – існують прогалини у знаннях. Відповіді неповні, не чіткі, простежується невміння інтегрувати матеріал. Студент не дає відповіді на всі питання плану семінару. «Незадовільно» (2) 0 балів – основні питання теми засвоєні мінімально, або ж не засвоєні, відсутність вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію, мінімальний рівень репродуктивних знань, нема відповідей на допоміжні |
| Умови допуску до підсумкового контролю | Студент допускається до підсумкового контролю (тестування) при умові здачі усіх практичних завдань.Залік виставляється студенту за умови здачі усіх практичних завдань та виконання підсумкового тесту. Заліком є сума балів набраних студентом протягом семестру за усі види роботи: усні оцінки (робота на семінарах), виконання практичних завдань, підсумковий тест. |
| **7. Політика курсу** |
| Викладання курсу ґрунтується на принципах академічної доброчесності. Студент виконує завдання, які зазначено у програмі (силабусі) вчасно. Всі завдання курсу повинні бути виконаними, незважаючи на причину відсутності студента на занятті. Відсутність студента на занятті без поважної причини передбачає зниження балів, які відводяться на обговорення питань семінарських та лекційних занять, а також захисту розробки на занятті (по 5 балів за кожну розробку).  |
| **8. Рекомендована література** |
| 1. Гавриш О.А. Довгань Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом.: монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 582 с. 2. В. Горбунова [Психологія командотворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд](https://scholar.google.com.ua/scholar?oi=bibs&cluster=15463215387494607969&btnI=1&hl=uk) - 2014.3. Дамб А., Нойбауер Ф. Корпоративне управління: Віч-на-віч з парадоксами / Пер. з англ. К., 1997.4. Дуткевич Г.В. Конфліктологія з основами психології управління: Навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 456 с.5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: навч. посіб. - 2-ге вид., доп. К.: Академвидав, 2010. 544 с.1. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. СПб. Речь, 2000. 298 с.
2. Практикум по психологии менеджмента и профессиопальной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб: Pen., 2001. 448 с.
3. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб. Питер, 2010. 416 с.
4. Технології роботи організаційних психологів**:** Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
5. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов / Пер. с англ. под ред. Л.Г.Зайцева, М.И.Соколовой. М., 1998.
6. Шатун В.Т. Основи менеджменту: Навчальний посібник. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. 376 с.
7. Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: Учеб.-метод.пособие. Київ: МАУП, 2002. 832 с.
8. К.Фопель. Психологическое искусство ведения тренинга, М. Генезис, 2007.
 |

**Викладач \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**