

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Організаційна психологія та основи організації праці»
загальний обов'язковий освітній компонент
за освітньо-професійною програмою «Робота з персоналом»
підготовки за другим (магістерським) рівнем вищої освіти
у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
за спеціальністю 053 «Психологія»
мова навчання – українська

Рекомендовано кафедрою психології
діяльності в особливих умовах на
2023-2024 навчальний рік.
Протокол від «08» 08.2023 року № 1

Силабус розроблений відповідно до Робочої програми навчальної
дисципліни «Організаційна психологія та основи організації»

2023 рік

Загальна інформація про дисципліну

Анотація дисципліни

Дисципліна «Організаційна психологія та основи організації праці» передбачає оволодіння системою знань і компетенцій для здійснення практичної і дослідницької діяльності щодо вирішення організаційно-психологічних проблем і завдань з персоналом, групами, організаціями різних форм власності, особовим складом підрозділів які здійснюють діяльність в екстремальних умовах, узагальнення, критичне осмислення та аналіз концептуальних моделей, наукових доробок вітчизняних та зарубіжних вчених, формування системного наукового світогляду, поглибленого вивчення та застосування фундаментальних постулатів та теорій організаційної психології в організації праці персоналу, визначення та розв'язання проблем пов'язаних з розвитком та здійсненням професійної діяльності персоналу, організацій, на основі логічних аргументів, засадах загальнонаукової методології.

Інформація про науково-педагогічного(них) працівника(ів)

Загальна інформація	Кучеренко Сергій Михайлович, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах соціально-психологічного факультету, кандидат психологічних наук, доцент.
Контактна інформація	м. Харків, вул. Чернишевська, 94, кабінет № 434. Робочий номер телефону – 707-34-74.
E-mail	smksmk5858 @gmail.com
Наукові інтереси	- науковий аналіз поведінки особистості, груп, організацій; - психологічні особливості організації роботи персоналу в повсякденних, особливих та екстремальних умовах; - психологічний аналіз професійної діяльності.
Професійні здібності	- професійні знання і значний досвід роботи з організації професійної діяльності персоналу, груп, організацій; - навички психологічного аналізу професійної діяльності.
Наукова діяльність за освітнім компонентом	1.Кучеренко С.М., Кучеренко Н.С. Організаційні аспекти психологічного забезпечення успішності службово - бойової діяльності майбутніх офіцерів технічного профілю. <i>Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». Вип.1, Т2. 2018. С. 159-165</i> 2.Кучеренко С.М, Назаров О.А., Кучеренко Н.С. Формування психологічної готовності фахівців

	<p>технічного профілю як фактора ефективної організації професійної діяльності <i>Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». Вип.3, Т1. 2018. С. 196-201</i></p> <p>3.Кучеренко С.М., Мохонько Д. С.Психологічні особливості організації професійної діяльності спеціалістів ризиконебезпечних професій. <i>«Теорія і практика сучасної психології». Збірник наукових праць №4. 2018.С. 218-222</i></p> <p>4.Кучеренко С.М., Назаров О.О., Коваль С.М. Теоретико-практичні аспекти організації психологічної підготовки майбутнього офіцера технічного профіля до діяльності в особливих умовах. <i>«Габітус» науковий журнал з соціології та психології Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій. Вип.18. Т.1 2020. С.86-90.</i></p> <p>5.Кучеренко С.М., Черкашин С.Д., Перелигіна Л.А. Застосування технік нейролінгвістичного програмування для підвищення життєстійкості та вольових якостей курсантів. <i>«Честь і закон» науковий журнал Національної академії Національної гвардії України №1(76). 2021. С.125-133.</i></p>
--	---

Час та місце проведення занять з дисципліни

Аудиторні заняття з навчальної дисципліни проводяться згідно затвердженого розкладу. Електронний варіант розкладу розміщується на сайті Університету (<http://rozklad.nuczu.edu.ua/timeTable/group>).

Консультації з навчальної дисципліни проводяться протягом семестру щосереди з 14.00 до 15.00 в кабінеті № 434. В разі додаткової потреби здобувача в консультації час погоджується з викладачем.

Мета вивчення дисципліни: формування системи знань і компетенцій для здійснення практичної і дослідницької діяльності з персоналом, групами, організаціями щодо вирішення організаційно-психологічних проблем і завдань.

Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Форма здобуття освіти заочна (дистанційна)
Статус дисципліни	обов'язкова загальна
Рік підготовки	1-й курс
Семестр	1-й

Обсяг дисципліни:	
- в кредитах ЄКТС	4,5
- кількість модулів	1
- загальна кількість годин	135
Розподіл часу за навчальним планом:	
- лекції (годин)	10
- практичні заняття (годин)	-
- семінарські заняття (годин)	2
- лабораторні заняття (годин)	-
- курсова робота (годин)	-
- інші види занять (годин)	-
- самостійна робота (годин)	123
- індивідуальні завдання (науково-дослідне) (годин)	
- підсумковий контроль	екзамен

Передумови для вивчення дисципліни

Для успішного навчання необхідне опанування навчальними дисциплінами: психологія управління персоналом, організаційна психологія, психологічний спецпрактикум по роботі з персоналом

Результати навчання та компетентності з дисципліни

Відповідно до освітньо-професійної програми «Робота з персоналом» вивчення навчальної дисципліни повинно забезпечити:

- досягнення здобувачами вищої освіти таких результатів навчання:

Програмні результати навчання	ПР
Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.	ПР 4.
Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.	ПР 5.
Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.	ПР 11.
Вирішувати фахові завдання з організації праці персоналу організацій, підрозділів сектору оборони та безпеки України.	ПР 12.
Застосовувати ефективні засоби та методи надання психологічної допомоги персоналу організацій та підрозділів сектору оборони та безпеки України.	ПР 16
Прогнозувати зміни в професійній діяльності фахівців як результату розробки або корекції системи мотивації праці персоналу.	ПР 17

- формування у здобувачів вищої освіти наступних компетентностей:

Програмні компетентності (загальні та спеціальні)	ЗК, СК
Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.	ЗК 1.
Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.	ЗК 4.
Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).	ЗК 6
Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.	ЗК 7
Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети	ЗК 9.
Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.	СК 7.
Здатність здійснювати практичну і дослідницьку діяльність щодо ефективного вирішення організаційно-психологічних завдань персоналом організацій.	СК 11.

Програма навчальної дисципліни

Теми навчальної дисципліни:

Модуль 1.

Тема 1.1. Зарубіжний досвід формування системи мотивації праці в організаціях.

Тема 1.2. Особливості різних мотиваторів персоналу організацій.

Тема 1.3. Психологічні засади організаційного розвитку.

Тема 1.4. Розвиток персоналу організацій.

Тема 1.5. Професійний психологічний потенціал фахівців екстремального профілю діяльності.

Тема 1.6. Стратегічне управління персоналом

Тема 1.7. Керівник та лідер в екстремальних умовах діяльності.

Тема 1.8. Організаційна довіра персоналу.

Тема 1.9. Особливості діяльності керівника служби цивільного захисту

Тема 1.10. Засади психологічної безпеки особистості в організації діяльності персоналу екстремального профілю

Тема 1.11. Структурно-функціональна трансформаційна модель психологічної безпеки особистості фахівця екстремального виду діяльності.

Розподіл дисципліни у годинах за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять:

Назви модулів і тем	Заочна (дистанційна) форма навчання					
	Кількість годин					
	усього	у тому числі				
лекції		практичні (семінарські) заняття	лабораторні заняття (інші види занять)	самостійна робота	модульна контрольна робота	
1- й семестр						

Модуль 1						
Тема 1.1.	13	1			12	
Тема 1.2.	12	1	1		10	
Тема 1.3.	12	1			11	
Тема 1.4.	12	1			11	
Тема 1.5.	11	1			10	
Тема 1.6.	13	1			12	
Тема 1.7.	11	1			10	
Тема 1.8.	15	1			14	
Тема 1.9.	12	1			11	
Тема 1.10.	14	1	1		12	
Тема 1.11.	10				10	
Разом за модулем 1	135	10	2		123	
Разом	135	10	2		123	

Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Аналіз карти мотиваторів персоналу організації	1
2.	Основні підходи до забезпечення психологічної безпеки персоналу екстремального профілю.	1

Оцінювання освітніх досягнень здобувачів вищої освіти

Засоби оцінювання

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання є: екзамен, реферати, есе, презентації результатів виконаних завдань та досліджень.

Оцінювання рівня освітніх досягнень здобувачів за освітніми компонентами, здійснюється за 100-бальною шкалою, що використовується в НУЦЗ України.

Таблиця відповідності результатів оцінювання знань з навчальної дисципліни за різними шкалами

За 100-бальною шкалою, що використовується в НУЦЗ України	За рейтинговою шкалою (ЄКТС)
90–100	A
80–89	B
65–79	C
55–64	D
50–54	E

35–49	FX
0–34	F

Критерії оцінювання

Форми поточного та підсумкового контролю

Поточний контроль результатів навчання здобувачів освіти проводиться у формі фронтального та індивідуального опитування, виконання письмових завдань, практичних ситуацій, контрольної роботи тощо.

Підсумковий контроль проводиться у формі екзамену.

Розподіл та накопичення балів, які отримують здобувачі, за видами навчальних занять та контрольними заходами з дисципліни

Види навчальних занять		Кількість навчальних занять	Максимальний бал за вид навчального заняття	Сумарна максимальна кількість балів за видами навчальних занять
I. Поточний контроль				
Модуль 1	лекції	5	-	-
	Семінарські заняття	1	15	15
Разом за поточний контроль				15
II. Індивідуальні завдання контрольна робота				30
III. Підсумковий контроль (екзамен) *				55
Разом за всі види навчальних занять та контрольні заходи				100

* За виконання творчих робіт з навчальної дисципліни (участь в університетських олімпіадах з дисципліни, підготовка наукових статей, участь у конкурсах робіт і олімпіадах, виконання завдань із удосконалення дидактичних матеріалів з дисципліни тощо) здобувачу вищої освіти можуть нараховуватися додаткові, заохочувальні бали. Сума заохочувальних балів немає перевищувати 20.

Навчальні дисципліни і види робіт у семестрі, з яких передбачений підсумковий контроль, оцінюються за 100-бальною шкалою. 100 балів –максимально можлива сума підсумкової оцінки (з урахуванням додаткових заохочувальних балів). (Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті цивільного захисту України, п.7)

Поточний контроль

Критерії поточного оцінювання знань здобувачів на семінарському занятті:

14 – 15 балів - за глибокі знання навчального матеріалу, що міститься в основних і додаткових рекомендованих літературних джерелах; вміння аналізувати явища, які вивчаються, у їхньому взаємозв'язку і розвитку, чітко і лаконічно; логічно і послідовно відповідати на поставлені запитання; вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач;

11 – 13 балів - за ґрунтовні знання навчального матеріалу; аргументовані відповіді на поставлені запитання; вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язування практичних задач;

9- 10 балів - за знання навчального матеріалу; аргументовані відповіді на поставлені запитання, які, однак, містять певні(несуттєві) неточності; вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач;

7-8 балів - за посередні знання навчального матеріалу, мало аргументовані відповіді, слабке застосування теоретичних положень під час розв'язання практичних задач;

5-6 балів - за слабкі знання навчального матеріалу, неточні або мало аргументовані відповіді, з порушенням послідовності викладання, за слабке застосування теоретичних положень під час розв'язання практичних задач;

3-4 бали - за незнання значної частини навчального матеріалу, істотні помилки у відповідях на запитання, невміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач;

0-2 бала - за незнання значної частини навчального матеріалу, істотні помилки у відповідях на запитання, невміння орієнтуватися під час розв'язання практичних задач, незнання основних фундаментальних положень.

Викладачем оцінюється повнота розкриття питання, логіка викладання, культура мови, емоційність та переконаність, використання основної та додаткової літератури (підручників, навчальних посібників, тощо), аналітичні міркування, вміння робити порівняння, висновки.

Критерії оцінювання контрольної роботи здобувачів вищої освіти:

25 - 30 балів - за глибокі знання навчального матеріалу, що міститься в основних і додаткових рекомендованих літературних джерелах; вміння аналізувати явища, які вивчаються, у їхньому взаємозв'язку і розвитку, чітко і лаконічно; логічно і послідовно відповідати на поставлені запитання; надання аргументованих прикладів розв'язання практичних задач, робота оформлена згідно вимог;

20 – 24 балів - за ґрунтовні знання навчального матеріалу; аргументовані відповіді на поставлені запитання; надання аргументованих прикладів розв'язання практичних задач, немає помилок в оформленні роботи;

15 - 19 балів - за знання навчального матеріалу; аргументовані відповіді

на поставлені запитання, які, однак, містять певні(несуттєві) неточності; надання аргументованих прикладів розв'язання практичних задач, незначні помилки в оформленні;

11 - 14 балів - за посередні знання навчального матеріалу, мало аргументовані відповіді, за слабку аргументацію наданих прикладів розв'язання практичних задач, незначні помилки в оформленні;

6 – 10 балів - за слабкі знання навчального матеріалу, неточні або мало аргументовані відповіді, з порушенням послідовності викладання, за слабку аргументацію наданих прикладів розв'язання практичних задач, незначні помилки в оформленні;

3 – 5 балів - за незнання значної частини навчального матеріалу, істотні помилки у відповідях на запитання, невміння аргументувати надані приклади розв'язання практичних задач, допущені істотні помилки в оформленні;

0-2 балів - за незнання значної частини навчального матеріалу, істотні помилки у відповідях на запитання, незнання основних фундаментальних положень, невміння надавати аргументовані приклади розв'язання практичних задач, робота оформлена не по вимогам.

Оформлення контрольної роботи

Основні вимоги до роботи

При виконанні та оформленні контрольної роботи треба враховувати загальні вимоги, які пред'являються до роботи:

- здобувач вищої освіти повинен дотримуватися заданих питань, не відступаючи від них і не змінюючи їх;
- заборонено змінювати питання самостійно без звернення до викладача;
- при оформленні роботи потрібно враховувати відповідні норми;
- контрольна виконується на підставі не менше семи джерел, обраних автором;
- робота повинна бути авторською, в ній можуть міститися власні висновки;
- контрольна робота може бути написана від руки або за допомогою технічних засобів;

Оформлена контрольна робота здається в деканат для реєстрації та подальшої передачі на кафедру для рецензування викладачем завчасно, до початку сесії, протягом якої здобувачі вищої освіти будуть складати іспит з дисципліни.

При виконанні контрольної роботи необхідно дотримуватись наступних вимог:

- контрольна робота яка виконана за допомогою технічних засобів повинна мати текст комп'ютерного набору формату А-4, включаючи рисунки, таблиці та графіки;
- текст оформлюється в редакторі Microsoft Word;

- шрифт Times New Roman, кегль 14, 1,5 інтервал;
- поля зліва 3,0 см., праворуч 1,5 см., зверху і знизу -2,0 см.;
- текст вирівнюється по ширині;
- контрольна завжди нумерується з першого листа, але на титульному аркуші номер не ставлять;
- номер сторінки в роботі завжди виставляється в верхньому правому куті;
- питання роботи оформляються прописними буквами жирним шрифтом, в кінці крапка не передбачена;
- робота роздруковується на принтері на аркушах формату А4;
- текст повинен розташовуватися тільки на одній стороні аркуша;
- контрольна робота яка пишеться від руки повинна бути охайно оформленою, розбірливо написана без скорочення слів (крім загально відомих скорочень);
- в кінці контрольної роботи наводиться список використаної літератури згідно встановлених вимог;
- контрольна робота має бути підписана здобувачем вищої освіти із зазначенням дати її виконання;

У контрольній роботі можуть бути ілюстрації, формули і різні таблиці оформлення яких повинно відповідати державним стандартам. Зокрема, ілюстрації, таблиці повинні бути розташовані або відразу після згадки про них (тобто в самому тексті), або на окремій сторінці, наступній за тією, де це згадка є.

Джерела в списку літератури розташовуються одним з двох способів: в міру того, як посилання на роботи з'являються в тексті; в алфавітному порядку.

Робота має наступну структуру:

- Титульний лист;
- Зміст
- Основний текст контрольної;
- Заключна частина роботи;
- Список використаної літератури та джерел;
- Додатки.

Питання до контрольної роботи:

1. Мотивації праці персоналу підприємств Японії.
2. Підходи до мотивації праці в організаціях Великобританії.
3. Американська модель мотивації праці співробітників.
4. Особливості мотивації праці персоналу праці в організаціях Німеччині та Швеції.
5. Французька модель мотивації персоналу.

6. Базові мотиви персоналу: влада, причетність, досягнення.
7. Складання карти мотивації персоналу
8. Аналіз карти мотиваторів персоналу організації.
9. Визначте сутність, значення і фактори стратегічного управління персоналом.
10. У чому полягає сутність і значення стратегії кадрової політики організації.
11. Які існують підходи до вироблення стратегії управління людськими ресурсами в організації.
12. Що являють собою плани організаційно-технічних заходів щодо реалізації кадрової стратегії.
13. У чому полягає стратегічна орієнтація на ділову активність.
14. Охарактеризуйте особливості роботи з резервом персоналу управління в організації.
15. Сучасні підходи до організаційного розвитку
16. Типи організаційного розвитку
17. Планування організаційного розвитку
18. Методи організаційного розвитку
19. Сутність розвитку персоналу.
20. Цілі, функції та методи управління розвитком персоналу
21. Цикли навчання працівників.
22. Стратегічний розвиток персоналу.
23. Сучасні технології розвитку персоналу
24. Поняття «людський потенціал» і його структура.
25. Професійний психологічний потенціал фахівців екстремального профілю діяльності.
26. Професійний психологічний потенціал керівника підрозділів, що виконують діяльність в екстремальних умовах.
27. Професійний психологічний потенціал функціональної групи в екстремальних умовах.
28. Керівник і лідер в організації.
29. Теорії лідерства.
30. Фактори, що впливають на формування особистості керівника.
31. Якості і риси керівника, що досягає успіху.
32. Сучасні підходи до типології стилів керівництва.
33. Залежність успіху від стилю керівництва.
34. Суб'єктивні обмеження у роботі керівників.
35. Керівництво та лідерство в екстремальних умовах.
36. Складові діяльності керівника цивільного захисту з управління у надзвичайних ситуаціях.
37. Вимоги до особистості керівника служби цивільного захисту
38. Модель керівника служби цивільного захисту
39. Професійно важливі якості керівника служби цивільного захисту
40. Результативність діяльності керівництва як фактор довіри персоналу.

41. Порядність керівництва у взаєминах як фактор довіри персоналу.
42. Прояв турботи керівництва про людей як фактор довіри персоналу.
43. Поняття категорії безпеки в сучасних наукових дослідженнях та основні підходи до її забезпечення.
44. Особливості реалізації особистісного рівня безпеки в екстремальних ситуаціях вибору
45. Чотирьох рівнева структура факторів захищеності в системі забезпечення особистої безпеки персоналу екстремальних видів діяльності.
46. Ієрархічна підструктура системи безпеки людини
47. Теоретико-методологічні підходи до визначення категорії «психологічна безпека»
48. Поняття небезпека та загроза психологічній безпеці особистості.
49. Фактори, рівні та зміст функціональних елементів системи психологічної безпеки
50. Роль індивідуально-психологічних особливостей та особистісних характеристик людини у процесі формування, розвитку й підтримання її психологічної безпеки.
51. Структурні компоненти моделі психологічної безпеки особистості
52. Факторна структура психологічної безпеки особистості у звичайних умовах життєдіяльності і психологічний зміст її компонентів
53. Модель психологічної безпеки особистості в екстремальних умовах діяльності
54. Факторна структура психологічної безпеки особистості в екстремальних умовах діяльності та психологічний зміст її компонентів.

Підсумковий контроль

Критерії оцінювання знань здобувачів на екзамені:

45 - 55 - за глибокі знання навчального матеріалу, що міститься в основних і додаткових рекомендованих літературних джерелах; вміння аналізувати явища, які вивчаються, у їхньому взаємозв'язку і розвитку, чітко і лаконічно; логічно і послідовно відповідати на поставлені запитання; надання аргументованих прикладів розв'язання практичних задач;

34 – 44 бали - за ґрунтовні знання навчального матеріалу; аргументовані відповіді на поставлені запитання; надання аргументованих прикладів розв'язання практичних задач;

23 - 33 бали - за знання навчального матеріалу; аргументовані відповіді на поставлені запитання, які, однак, містять певні(несуттєві) неточності; надання аргументованих прикладів розв'язання практичних задач;

15 - 22 балів - за посередні знання навчального матеріалу, мало аргументовані відповіді, за слабку аргументацію наданих прикладів розв'язання практичних задач;

10 – 14 балів - за слабкі знання навчального матеріалу, неточні або мало аргументовані відповіді, з порушенням послідовності викладання, за слабку аргументацію наданих прикладів розв'язання практичних задач;

3 – 9 бали - за незнання значної частини навчального матеріалу, істотні помилки у відповідях на запитання, невміння аргументувати надані приклади розв'язання практичних задач;

0 – 2 балів - за незнання значної частини навчального матеріалу, істотні помилки у відповідях на запитання, незнання основних фундаментальних положень, невміння надавати аргументовані приклади розв'язання практичних задач.

Підсумковий контроль успішності проводиться з метою оцінки результатів навчання на завершальному етапі, проводиться у формі усного екзамену.

Перелік питань для підготовки до екзамену:

1. Мотивації праці персоналу підприємств Японії.
2. Підходи до мотивації праці в організаціях Великобританії.
3. Американська модель мотивації праці співробітників.
4. Особливості мотивації праці персоналу праці в організаціях Німеччині та Швеції.
5. Французька модель мотивації персоналу.
6. Базові мотиви персоналу: влада, причетність, досягнення.
7. Складання карти мотивації персоналу
8. Аналіз карти мотиваторів персоналу організації.
9. Визначте сутність, значення і фактори стратегічного управління персоналом.
10. У чому полягає сутність і значення стратегії кадрової політики організації.
11. Які існують підходи до вироблення стратегії управління людськими ресурсами в організації.
12. Що являють собою плани організаційно-технічних заходів щодо реалізації кадрової стратегії.
13. У чому полягає стратегічна орієнтація на ділову активність.
14. Охарактеризуйте особливості роботи з резервом персоналу управління в організації.
15. Сучасні підходи до організаційного розвитку
16. Типи організаційного розвитку
17. Планування організаційного розвитку
18. Методи організаційного розвитку
19. Сутність розвитку персоналу.
20. Цілі, функції та методи управління розвитком персоналу
21. Цикли навчання працівників.
22. Стратегічний розвиток персоналу.
23. Сучасні технології розвитку персоналу
24. Поняття «людський потенціал» і його структура.

- 25.Професійний психологічний потенціал фахівців екстремального профілю діяльності.
- 26.Професійний психологічний потенціал керівника підрозділів, що виконують діяльність в екстремальних умовах.
- 27.Професійний психологічний потенціал функціональної групи в екстремальних умовах.
- 28.Керівник і лідер в організації.
- 29.Теорії лідерства.
- 30.Фактори, що впливають на формування особистості керівника.
- 31.Якості і риси керівника, що досягає успіху.
- 32.Сучасні підходи до типології стилів керівництва.
- 33.Залежність успіху від стилю керівництва.
- 34.Суб'єктивні обмеження у роботі керівників.
- 35.Керівництво та лідерство в екстремальних умовах.
- 36.Складові діяльності керівника цивільного захисту з управління у надзвичайних ситуаціях.
- 37.Вимоги до особистості керівника служби цивільного захисту
- 38.Модель керівника служби цивільного захисту
- 39.Професійно важливі якості керівника служби цивільного захисту
- 40.Результативність діяльності керівництва як фактор довіри персоналу.
- 41.Порядність керівництва у взаєминах як фактор довіри персоналу.
- 42.Прояв турботи керівництва про людей як фактор довіри персоналу.
- 43.Поняття категорії безпеки в сучасних наукових дослідженнях та основні підходи до її забезпечення.
- 44.Особливості реалізації особистісного рівня безпеки в екстремальних ситуаціях вибору
- 45.Чотирьох рівнева структура факторів захищеності в системі забезпечення особистої безпеки персоналу екстремальних видів діяльності.
- 46.Ієрархічна підструктура системи безпеки людини
- 47.Теоретико-методологічні підходи до визначення категорії «психологічна безпека».
- 48.Поняття небезпека та загроза психологічній безпеці особистості.
- 49.Фактори, рівні та зміст функціональних елементів системи психологічної безпеки
- 50.Роль індивідуально-психологічних особливостей та особистісних характеристик людини у процесі формування, розвитку й підтримання її психологічної безпеки.
- 51.Структурні компоненти моделі психологічної безпеки особистості
- 52.Факторна структура психологічної безпеки особистості у звичайних умовах життєдіяльності і психологічний зміст її компонентів
- 53.Модель психологічної безпеки особистості в екстремальних умовах діяльності
- 54.Факторна структура психологічної безпеки особистості в

екстремальних умовах діяльності та психологічний зміст її компонентів.

Політика викладання навчальної дисципліни

1. Здобувач вищої освіти зобов'язаний сумлінно дотримуватися розкладу занять з навчальної дисципліни, не допускати пропуски та запізнення на заняття (без поважних причин), користуватися мобільним телефоном, планшетом чи іншими мобільними пристроями під час заняття тільки з дозволу науково-педагогічного працівника.
2. Здобувач вищої освіти зобов'язаний здійснювати якісну підготовку до семінарських та практичних занять, приймати активну участь в обговоренні навчальних питань, дотримуватись термінів до яких має бути виконано певне завдання.
3. Дотримання політики НУЦЗ України щодо академічної доброчесності здобувачами вищої освіти передбачає: самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю результатів навчання; посилення на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей; дотримання норм законодавства про авторське право та суміжні права; надання достовірної інформації про результати власної (наукової, творчої) діяльності, використанні методики досліджень і джерела інформації; використання достовірної інформації з офіційних джерел у завданнях.
4. Здобувач вищої освіти має право дізнатися про свою кількість накопичених балів у викладача навчальної дисципліни та вести власний облік цих балів.
5. Викладач буде вдячний, якщо здобувач надасть відгук щодо якості навчання та висловіть свої пропозиції з покращення змісту курсу та форм роботи.

Рекомендовані джерела інформації

Література

1. Освітньо-професійна програма «Робота з персоналом» за другим (магістерським) рівнем вищої освіти спеціальності 053 «Психологія» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки». Харків.: НУЦЗУ, 2023. 31 с.
2. Алещенко В.І., Сафін О.Д., Потапчук Є.М. Організація забезпечення збереження психічного здоров'я військовослужбовців: навч. посібник. Київ, 2007. 134с.
3. Альбоцій О.В., Болотських М.В., Кулешов М.М. та інш. Основи управління в органах та підрозділах МНС України / за ред. В.П.Садкового. Харків. 2009. 370с.

4. Бочелюк В.Й., Пучина О.В. Організаційна психологія на підприємстві: навчальний посібник. Київ, 2012. 272с.
5. Друкер П. Ефективний керівник /пер. з англ. Р. Машкової. Київ, 2018. 248 с.
6. Карамушка Л.М., Романовский О.Г., Філь О.А. та ін. Технологія формування команд в організаціях: навчальний посібник. Харків: НТУ «ХП», 2011. 184 с.
7. Ключ П.П., Палюх В.Г., Росоха В.О. Тактична і психологічна підготовка особового складу пожежної охорони: підручник. Харків, 2002. 288с.
8. Кулешов М.М., Попов В.М., Садковий В.П. Керівник служби цивільного захисту: практичний посібник. Харків: НУЦЗУ, 2010. 90с.
9. Лепейко Т. І., Лукашев С. В., Миронова О. М Організаційна поведінка: навчальний посібник. Харків: ХНЕУ, 2013. 156 с.
10. Маккрістал С., Коллінз Т., Сильверман Д., Фасселл К. Команда команд. Нові правила взаємодії у складному світі. Дніпро, 2018. 416 с.
11. Монастирський Г.Л. Теорія організації: підручник. Тернопіль: «Крок», 2019. 368 с
12. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія професійної комунікації. Чернівці, 2010. 528 с.
13. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навч. посібник. Київ, 2010. 544 с.
14. Приходько І. І. Засади психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності: монографія. Харків: НАНГУ, 2013. 745 с.
15. Розенштил Л., Мольт В, Рюттингер Б. Организационная психология: учебник. Харьков, 2014. 464 с.
16. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера: навч. посібник. Київ, 2010. 360 с.
17. Технології роботи організаційних психологів: навч. посібник / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ, 2005. 366 с.

Інформаційні ресурси

1. Журнал «Організаційна психологія. Економічна психологія».

Режим доступу: <http://orgpsy-journal.in.ua/>

2. Українська асоціація організаційних психологів та психологів праці.

Режим доступу: <https://www.facebook.com/UAOPPP.Ukraine/>

3. <http://psychology-naes-ua.institute>

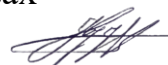
4. <http://www.nbu.gov.ua>

Розробник:

доцент кафедри

психології діяльності в особливих умовах

кандидат психологічних наук, доцент



Сергій КУЧЕРЕНКО