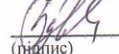


Міністерство освіти і науки України
Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»

Кафедра психології (№ 704)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник проектної групи


(підпис)

Б. Л. Гульман
(ініціали та прізвище)

«31» серпня 2021 р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА ОBOB'ЯЗKОВОЇ
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

Організаційна психологія
(назва навчальної дисципліни)

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки
(шифр і найменування галузі знань)

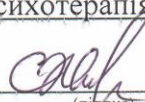
Спеціальність: 053 Психологія
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма: Психологічне консультування та психотерапія
(найменування освітньої програми)

Форма навчання: денна

Рівень вищої освіти: другий (магістерський)

Харків 2021 рік

Робоча програма Організаційна психологія
(назва дисципліни)
для студентів за спеціальністю 053 Психологія
освітньою програмою Психологічне консультування та психотерапія
«30» серпня 2021 р., – 14 с.
Розробник Жарікова С.Б., доц. каф. 704, к. психол. н.
(прізвище та ініціали, посада, науковий ступінь і вчене звання) 
(підпис)

Робочу програму розглянуто на засіданні кафедри психології
(назва кафедри)
Протокол № 1 від «31» серпня 2021 р.

Завідувач кафедри к. психол. н., доц.
(науковий ступінь і вчене звання)


(підпис)

Ю. І. Гулий
(ініціали та прізвище)

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показника	Галузь знань, спеціальність, освітня програма, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни (денна форма навчання)
Кількість кредитів – 4	Галузь знань <u>053 соціальні та поведінкові науки</u> (шифр і назва) Спеціальність: <u>053 «психологія»</u> (шифр і назва) Освітня програма <u>Психологічне консультування та психотерапія</u> Рівень вищої освіти: <u>другий (магістерський)</u>	Обов’язкова
Кількість модулів – 1		Навчальний рік
Кількість змістовних модулів – 2		2021/2022
Індивідуальне завдання <u>немає</u> (назва)		Семестр
Загальна кількість годин – 48/120 <i>кількість годин аудиторних занять*/ загальна кількість годин</i>		1-й
		Лекції*
Кількість тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 3 самостійної роботи студента – 4,5		24 години
		Практичні, семінарські*
		24 години
		Лабораторні*
	0 годин	
	Самостійна робота	
	72 години	
	Вид контролю	
	модульний контроль, іспит (залік)	

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної роботи становить: 0,7

*Аудиторне навантаження може бути зменшене або збільшене на одну годину, залежно від розкладу занять.

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета вивчення дисципліни: оволодіння методичним та методологічним апаратом, теоретичними принципами й основними поняттями організаційної психології, порозуміння специфіки сучасного стану організаційних теорій та практик, особливостей роботи психолога в якісно різних організаціях.

Завдання: формування у здобувачів вищої освіти уявлень щодо предмету, завдань, напрямів, галузей, методів, історії становлення та перспективи розвитку організаційної психології; вивчення змісту та структури організації, особливостей діяльності різних типів організацій; розвиток вмінь щодо підвищення ефективності взаємодії працівників та організації (аналіз різних типів входження працівників в організацію, формування відданості працівників організації, вплив різних типів організаційної культури на ефективність діяльності організації та); застосування знань щодо забезпечення психологічного здоров'я працівників організації (аналіз причин виникнення професійного стресу в організації, попередження і подолання синдрому «професійного вигорання» працівників, забезпечення психологічної складової гармонійного поєднання професійного та приватного життя).

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми здобувачі вищої освіти повинні досягти таких **компетентностей**:

1. Здатність застосовувати знання щодо теорій організацій, особливостей сучасних організацій та функціонування психолога в них.
2. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
3. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми, пов'язані з психодіагностикою в організації та організаційним консультуванням.
4. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).
5. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.
6. Здатність здійснювати теоретичний, методологічний та емпіричний аналіз актуальних проблем психологічних особливостей діяльності сучасної організації.
7. Здатність обирати і застосовувати валідні та надійні методи наукового дослідження та/або доказові методики і техніки практичної діяльності в організації.
8. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, профілактичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу, залежно від специфіки організації) з використанням науково верифікованих методів та технік.
9. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.
10. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми здобувачі вищої освіти повинні досягти таких **результатів навчання**:

А) Знання:

1. Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз інформації із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій стосовно професійної діяльності психолога у сучасній організації будь-якого типу.

Б) Уміння:

1. Вміти організовувати та проводити психологічне дослідження із застосуванням валідних та надійних методів.
2. Узагальнювати емпіричні дані та формулювати теоретичні висновки, складати психологічні характеристики обстежуваного персоналу.
3. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), використовувати їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

В) Комунікація:

1. Доступно і аргументовано представляти результати досліджень у письмовій та усній формах, брати участь у фахових дискусіях.

Г) Автономія та відповідальність:

1. Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності.

Міждисциплінарні зв'язки: «Загальна психологія», «Соціальна психологія», «Конфліктологія», «Психологія управління», «Психологія менеджменту», «Психологія бізнесу», «Психологія праці» та ін.

3. Програма навчальної дисципліни

Модуль 1.

Змістовний модуль 1. Організаційна психологія як галузь психологічної науки

Тема 1. Вступ до організаційної психології

Поняття організаційної психології. Об'єкт, предмет, завдання організаційної психології. Традиційні області організаційної психології. Багатозначність поняття «організація». Основні організаційні теорії.

Тема 2. Історія розвитку організаційної психології

Основні етапи розвитку теорії організацій. Періоди становлення і розвитку організаційної психології. 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 Z В. Оучи. Організаційна психологія в Україні. Перспективи розвитку організаційної психології.

Тема 3. Організація як об'єкт аналізу організаційної психології

Основні ознаки й риси організації. Характеристики організації: розмір організації, складність організації, формалізація, раціональність, ієрархічна структура та спеціалізація. Функції організації. Моделі організацій. Види організацій в залежності від організаційної структури. Показники ефективності організацій та соціально-психологічні чинники ефективності організації. Життєвий цикл організації: 1) етап становлення; 2) етап зростання; 3) етап зрілості; 4) етап старіння; 5) етап занепаду; 6) етап оновлення або смерті організації. Організаційна структура: механістичні та органічні організаційні структури.

Модульний контроль.

Змістовний модуль 2. Основні функції та напрямки роботи психолога в організації. Психологічне забезпечення розвитку організаційної структури

Тема 4. Особливості психологічної роботи в організації

Особливості психологічної роботи з людськими ресурсами в різних типах організацій. Основні функції та завдання організаційного психолога. Просвітницька діяльність психологів по роботі з персоналом. Діагностична робота в сфері організаційної психології. Психологічна експертиза в організації. Прогнозування і профілактика як види діяльності психолога по роботі з персоналом. Психокорекційна робота у діяльності організаційного психолога.

Тема 5. Методи дослідження в організаційній психології

Основні принципи дослідження. Методи спостереження, опитування. Експериментальні та спеціальні методи дослідження в організаційній психології. Типи даних, одержаних в результаті досліджень. Особливості проведення методу нагляду і аналізу продуктів діяльності в організації. Особливості проведення методу бесіди в організації. Структура і типи співбесіди. Огляд тестових методик, які вживаються при проведенні психологічних досліджень в організації.

Тема 6. Мотивація персоналу в організації

Мотивація, мотивування. Функції мотивації. Сторони мотивації. Мотиваційна система особистості. Мотиваційні теорії Д. Мак-Грегора. Теорія очікувань В. Врума. Загальні аспекти теорії мотивації Ф. Герцберга. Потреби особистості за теорією А. Маслоу. Основні стимули праці персоналу. Специфіка, деформації, етапи кар'єри в мотивуванні керівника.

Тема 7. Проблеми влади та лідерства в організації

Основні поняття проблематики лідерства: «вплив», «влада», «залежність», «повноваження». Законна й особиста влада. Традиційна й експертна влада. Критерії виділення підходів до вивчення лідерства. Матриця підходів до вивчення лідерства за О.С.Віханським і О.І.Наумовим. Структурний підхід: дослідження в руслі «теорії рис». Поведінковий підхід: види й характеристики стилів керування. Ситуаційний підхід теорії лідерства. Основні моделі ситуаційного підходу в структурі лідерства. Поняття та стадії зрілості групи. Стилі лідерства.

Тема 8. Психологічне забезпечення інноваційних процесів в організації

Визначення поняття та основні підходи до вивчення інновацій. Соціально-психологічні чинники впливу на інноваційні процеси. Фактори успішності інноваційної політики. Інноваційна діяльність персоналу та її складові: мета, мотив, планування, переробка інформації, концептуальна модель, оперативний образ, прийняття рішень, конкретні дії, перевірка результатів та корекція дій. Структура соціально – психологічної установки до інновацій. Класифікація соціально-економічних типів особи, залежно від установки до нововведень (за А.Л. Журавльовим). Психологічна готовність/неготовність до інноваційної діяльності. Причини опору персоналу організаційним нововведенням за Дж. Девісом. Організаційні умови успішного впровадження інновацій (за Н.О. Ільїною) Види організаційного опору. Види індивідуального опору. Причини індивідуального/групового опору.

Тема 9. Лояльність персоналу: організаційні та психологічні контексти.

Поняття лояльності працівника організації. Порівняльна характеристика понять «благонадійність» та «лояльність». Основні характеристики лояльності. Ознаки лояльності. Види лояльності. Типи лояльності за К. Харським. Концептуальні погляди на визначення сутності терміну «лояльність персоналу» (за О.В. Сардак). Організаційні умови забезпечення лояльності працівників. Напрями діяльності з підвищення лояльності персоналу.

Тема 10. Організаційна культура

Поняття «організаційна культура». Рівні організаційної культури. Методи підтримки організаційної культури. Методи зміни організаційної культури. Варіанти змін у поведінці й організаційній культурі в організації. Вплив організаційної культури на життя організації (В. Сате, Пітерс-Уотерман). Рекомендації щодо формування організаційної культури. Організаційна патологія. Символічне управління й організаційна культура. Управління як спосіб організаційної культури. Модель цінностей і вимір свідомості відкритого і закритого суспільства (за Гербертом). Порівняльна характеристика організаційного розвитку та організаційної трансформації.

Тема 11. Психологічні ракурси організаційної соціалізації особистості

Адаптація в організаційній психології. Проблеми організаційної соціалізації. Основні конструкти процесу організаційної соціалізації. Складові організаційної соціалізації. Первинна/вторинна організаційна соціалізація. Стадії організаційної соціалізації. Чинники організаційної соціалізації. Визначення, класифікація та типи кар'єр. Напрямки кар'єри в організації.

Тема 12. Забезпечення психологічного здоров'я працівників організації

Професія і особистість. Людина як суб'єкт професійної діяльності. Поняття психологічного здоров'я. Теоретична модель психологічного здоров'я за С.Б. Жаріковою. Складові психологічного здоров'я. Основні підходи до розуміння психологічного здоров'я. Характеристики психологічного здоров'я за А.В. Козловим. Індикатори психологічного здоров'я за Т. Титаренко. Моделі професійного здоров'я особистості. Поняття «деформація». Деформація особистості. Професійна деформація. Чинники, рівні, аспекти професійної деформації. Шляхи подолання професійної деформації. Термін «професійне вигорання». Моделі професійного вигорання. Основні чинники вигорання. Класифікація факторів, що впливають на виникнення емоційного вигорання (за В.Є. Орлом). Симптоми професійного вигорання. Заходи щодо профілактики професійного вигорання. Стрес. Характеристики стресу. Основні стресори управлінської діяльності. Антистресові рекомендації. Антистресове підпорядкування. Напрями роботи, спрямовані на зменшення стресу в організації.

Модульний контроль.

4. Структура навчальної дисципліни

Назва змістовного модуля і тем	Кількість годин				
	Усього	У тому числі			
		л	п	лаб.	с. р.
1	2	3	4	5	6
Модуль 1					
Змістовний модуль 1					
Організаційна психологія як галузь психологічної науки					
Тема 1 Вступ до організаційної психології	9	1	2		6
Тема 2. Історія розвитку організаційної психології	9	1	2		6
Тема 3. Організація як об'єкт аналізу організаційної психології	12	2	2		8
Модульний контроль	1	1			
Разом за модулем 1	31	5	6		20
Змістовний модуль 2					
Основні функції та напрямки роботи психолога в організації.					
Психологічне забезпечення розвитку організаційної структури					
Тема 4. Особливості психологічної роботи в організації	10	2	2		6
Тема 5 Методи дослідження в організаційній психології	10	2	2		6
Тема 6. Мотивація персоналу в організації	10	2	2		6
Тема 7. Проблеми влади та лідерства в організації	8	2	2		4
Тема 8. Психологічне забезпечення інноваційних процесів в організації	12	2	2		8
Тема 9. Лояльність персоналу: організаційні та психологічні контексти	10	2	2		6
Тема 10. Організаційна культура	8	2	2		4
Тема 11. Психологічні ракурси організаційної соціалізації особистості	10	2	2		6
Тема 12. Забезпечення психологічного здоров'я працівників організації	10	2	2		6
Модульний контроль	1	1			
Разом за модулем 2	89	19	18		52
Усього годин	120	24	24		72

5. Теми семінарських занять

Не передбачено навчальним планом

6. Теми практичних занять

№	Назва теми	Кількість годин
---	------------	-----------------

з/п		(денна форма)
1	Організаційна психологія як галузь психологічної науки	4
2	Організація як об'єкт аналізу організаційної психології	4
3	Психологічні основи управління організаціями	4
4	Психологічні основи діяльності персоналу організацій	4
5	Психологічні особливості ефективної взаємодії працівників та організації	4
6	Психологічні основи забезпечення психологічного здоров'я працівників організації	4
	Разом	24

7. Теми лабораторних занять

Не передбачено навчальним планом

8. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин (денна форма)
1	Тема 1 Вступ до організаційної психології	6
2	Тема 2. Історія розвитку організаційної психології	6
3	Тема 3. Організація як об'єкт аналізу організаційної психології	8
4	Тема 4. Особливості психологічної роботи в організації	6
5	Тема 5 Методи дослідження в організаційній психології	6
6	Тема 6. Мотивація персоналу в організації	6
7	Тема 7. Проблеми влади та лідерства в організацій	4
8	Тема 8. Психологічне забезпечення інноваційних процесів в організації	8
9	Тема 9. Лояльність персоналу: організаційні та психологічні контексти	6
10	Тема 10. Організаційна культура	4
11	Тема 11. Психологічні ракурси організаційної соціалізації особистості	6
12	Тема 12. Забезпечення психологічного здоров'я працівників організації	6
	Разом	72

9. Індивідуальні завдання

Не передбачено навчальним планом

10. Методи навчання

Програмою передбачено наступні методи навчання:

Лекція - усний систематичний і послідовний виклад матеріалу, який спрямований на поглиблення теоретичних уявлень щодо аспектів психічної діяльності та поведінки людей в організаціях з метою підвищення ефективності та

поліпшення умов праці, індивідуального розвитку і психологічного здоров'я членів організації.

Тематика лекцій визначена робочою програмою.

Практичне заняття - це вид навчального заняття, на якому здобувачі вищої освіти під керівництвом викладача закріплюють теоретичні положення навчальної дисципліни і набувають практичних вмінь щодо аналізу змісту класичних і сучасних психологічних теорій організації, специфіки діяльності психолога в організації та управлінні людськими ресурсами.

Перелік тем практичних занять визначається робочою програмою дисципліни. Практичне заняття включає проведення контролю знань, вмінь, перевірку, оцінювання та аналіз виконання індивідуальних і групових завдань. Активність здобувача вищої освіти на практичних заняттях враховується при визначенні модульної та підсумкової оцінки з навчальної дисципліни.

Самостійна робота передбачає вивчення окремих теоретичних положень з даної навчальної дисципліни, які не розкриваються під час проведення лекційного заняття, підготовку здобувачів вищої освіти до практичних занять (протягом семестру або на сесії).

Письмові самостійні роботи, які повинні бути складені у визначений викладачем термін, спрямовані на закріплення теоретичного матеріалу або перевірку якості його самостійного вивчення; перевірку вміння використовувати теоретичні знання для розв'язання конкретних практичних задач, стосовно поліпшення ефективності взаємодії працівників та організації.

Консультація – форма індивідуальної роботи здобувача вищої освіти із викладачем, спрямована на вирішення труднощів, які виникли під час вивчення лекційного матеріалу та самостійної роботи, або за наявності бажання студента отримати більш поглиблене знання стосовно предмету навчальної дисципліни.

Контрольна робота – виконується письмово та являє собою відповідь на питання, стосовно тем, що розглядалися у відповідному змістовному модулі.

11. Методи контролю

Поточний контроль в межах відповідного модулю включає в себе участь здобувача вищої освіти в обговорюванні питань на лекціях, активність на практичних заняттях, якісне та своєчасно здане на перевірку викладачу письмове, самостійно виконане завдання.

Результати поточного контролю відбиваються на визначенні модульної та підсумкової оцінки з даної дисципліни.

Модульна контрольна робота проводиться по завершенню вивчення відповідної частини теоретичного матеріалу навчального курсу. Модульна контрольна робота представляє собою тестові завдання без передбачених варіантів відповіді.

Кожен окремий модуль включає сумарний бал, який здобувач вищої освіти отримав при поточному контролі та за виконану модульну контрольну роботу.

Семестровий підсумковий контроль. Здобувач вищої освіти допускається до семестрового контролю з навчальної дисципліни, якщо він виконав умови допуску, визначені даною робочою програмою.

Семестровий підсумковий контроль з навчальної дисципліни проводиться у формі іспиту. До іспиту допускаються здобувачі вищої освіти, що набрали на протязі семестру не менш як по 20 балів за кожно з написаних модульних контрольних робіт.

Іспит проводиться у письмовій формі. Перші два завдання – питання з тематики змістовних модулів. Третє завдання - практичне, яке дозволяє оцінити здібності застосовувати набуті теоретичні знання при вирішенні практичних задач.

12. Критерії оцінювання та розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти

12.1. Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти (кількісні критерії оцінювання)

Складові навчальної роботи	Бали за одне заняття (завдання)	Кількість занять (завдань)	Сумарна кількість балів
Змістовний модуль 1			
Робота на лекціях	0 ... 1	3	0 ... 3
Робота на семінарських заняттях	0 ... 2	6	0... 12
Модульний контроль	0 ... 20	1	0 ...20
Змістовний модуль 2			
Робота на лекціях	0 ... 1	9	0 ... 9
Робота на семінарських заняттях	0 ... 2	18	0 ... 36
Модульний контроль	0 ... 20	1	0 ... 20
Усього за семестр			0...100

Модуль зараховується, якщо здобувач вищої освіти на протязі навчання продемонстрував таке виконання за усіма видами завдань, що оцінюється в межах поточного контролю та виконав модульну контрольну роботу на рівні, який задовольняє мінімальним критеріям, тобто набрав не менш ніж 50% від суми усіх балів, які можливо було отримати за цей модуль.

Семестровий контроль (іспит/залік) проводиться у разі відмови здобувача вищої освіти від балів поточного тестування й за наявності допуску до іспиту/заліку. Під час складання семестрового іспиту/заліку студент має можливість отримати максимум 100 балів.

12.2. Якісні критерії оцінювання

Необхідний обсяг знань для одержання позитивної оцінки:

- предмет, завдання, методи науки;
- основний категоріально-понятійний апарат дисципліни;

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

Необхідний обсяг вмінь для одержання позитивної оцінки:

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

12.3 Критерії оцінювання роботи здобувача вищої освіти протягом семестру

Задовільно (60-74). Знати понятійний апарат, основні категорії організаційної психології, історичні передумови і перспективи її розвитку, напрями та галузі, структуру, задачі та методи науки, її міждисциплінарні зв'язки з іншими науками. Виконати та захистити всі домашні завдання протягом семестру. Вміти орієнтуватись в психодіагностичних методиках з добору персоналу.

Добре (75-89). Чітко знати понятійний апарат організаційної психології. Показати вміння виконувати та захищати всі домашні завдання в обумовлений викладачем строк. Вміти самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження в організації. Уміння презентувати результати свого дослідження.

Відмінно (90-100). Повно знати основний та додатковий матеріал. Знати усі теми. Уміння самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел. Вміти планувати та успішно проводити психологічні дослідження в організації. Безпомилково

виконувати та захищати всі домашні завдання в обумовлений викладачем строк, з докладним обґрунтуванням своїх висновків.

Шкала оцінювання: бальна і традиційна

Сума балів	Оцінка за традиційною шкалою	
	Іспит, диференційований залік	Залік
90 – 100	Відмінно	
75 – 89	Добре	
60 – 74	Задовільно	
0 – 59	Незадовільно	Не зараховано

13. Методичне забезпечення

НМК з дисципліни: навчальна та робоча програми з дисципліни, план практичних (семінарських) занять, методичні вказівки до самостійної підготовки студентів з дисципліни, список рекомендованої літератури, питання до модульного та семестрового контролю.

14. Рекомендована література

Базова

1. Организационная психология. 2-е изд., испр. и перераб. / Под ред. П.К. Власова, С.А. Маничева, Г.В. Суходольского.- СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та; Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр»; Харьков, 2008.- 480 с.
2. Занковский А. Н. Организационная психология. Учеб. пособие для вузов / А. Н. Занковский. – М. : [б. и.], 2000. – 466 с.
3. Организационная психология / Под ред. проф. Г. В. Суходольского. - Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2004. - 256 с.

Допоміжна

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Издание 4-е. Учебник для вузов – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.: ил. – (Серия «Учебник нового века»).
2. Липатов С. А. Личность и организации / С. А. Липатов // Социальная психология в современном мире. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 204 с.
3. Найдюнов М. Формування системи рефлексивного управління в організаціях.- Київ, 2008.- 484 с.
4. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. -М., Бизнес-школа Интелл-синтез. 2000.- 260 с.
5. Никифоров Г.С, Почебут Л.Г. Психология менеджмента: японский опыт / Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. 6. Вып. 4 (№ 27). С. 70-77.
6. Психология в управлении человеческими ресурсами. Учебное пособие Кабаченко Т.С. СПб.: Питер, 2003.

7. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология.- Санкт-Петербург: Речь, 2002.- 324 с.
8. Технології роботи організаційних психологів. / За науковою редакцією Л.М. Карамушки- К., 2005.-359 с.
9. Управление в организациях // Психология труда и организационная психология; Т2. Учебник. К. Родлер, Э. Кирхлер Х.: Изд. Гуманитарный Центр, 2003
10. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. СПб: Питер, 2003.
11. Янчук В.А. Методолого-теоретические основания развития организационной психологии в традиции постмодерна - Психологія. 2005. № 1, с. 23-34.

15. Інформаційні ресурси

1. Бібліотека Університету http://library.khai.edu/library/page_lib.php
2. Електронна адреса кафедри психології khai.psyho@gmail.com
3. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського - nbuv.gov.ua
4. Електронна бібліотека koob.ru.