



**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ  
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»  
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ  
ОСВІТИ**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

**Вченою радою**

**Білоцерківського інституту неперервної  
професійної освіти**

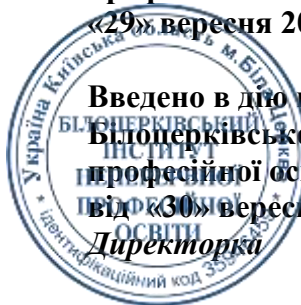
**«29» вересня 2021 року протокол № 7**

**Введено в дію наказом директорки  
Білоцерківського інституту неперервної  
професійної освіти**

**від «30» вересня 2021 року № 01-01/68 О.Д.**

**Директорка**

***В.В. Сидоренко***



**СИЛАБУС**

**навчальної дисципліни**

**«Психологія організацій та управління персоналом»**

Шифр за ОП	<u>ОК.7</u>
Галузь знань	<u>05 Соціальні та поведінкові науки</u>
Спеціальність	<u>053 Психологія</u>
Освітня програма	<u>Психологія</u>
Рівень вищої освіти	<u>Другий (магістерський)</u>
Рік навчання	<u>I, семестр I</u>
Вид дисципліни	<u>професійна підготовка, обов'язкова</u>
Форма навчання	<u>заочна</u>

**РОЗГЛЯНУТО І СХВАЛЕНО**  
на засіданні кафедри педагогіки,  
психології та менеджменту  
Білоцерківського інституту неперервної  
професійної освіти  
(протокол № 7 від «08» вересня 2021 р.)  
завідувач кафедри ***І.С. Грозний***

Біла Церква 2021

### 1. Інформація про викладача

Прізвище, ім'я, по-батькові:	Максимов Микола Володимирович
Науковий ступінь (спеціальність):	доктор психологічних наук, спеціальність 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія
Вчене звання (спеціальність):	доцент
Посада:	професор кафедри педагогіки, психології та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти
ORCID:	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2236-0915">https://orcid.org/0000-0003-2236-0915</a>
Профіль:	Web of Science Researcher ID: H-5506-2018 Scopus Author ID: 57201299133 <a href="https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=list_works&amp;hl=uk&amp;user=UTvpIO0AAAAAJ">https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=list_works&amp;hl=uk&amp;user=UTvpIO0AAAAAJ</a>
e-mail:	<a href="mailto:agorava@ukr.net">agorava@ukr.net</a>
Контактний телефон:	+38-067-272-22-47

### 2. Інформація про курс навчальної дисципліни

Кредити ЕКТС:	3
Лекції:	8
Лабораторні заняття:	–
Практичні заняття:	8
Самостійна робота :	–
Курсова робота:	–
Вид контролю:	Екзамен
Мова викладання:	Українська
Форма викладання:	очна/дистанційна (з використанням програмного ресурсу LMS «Профосвіта» <a href="https://profosvita.org">https://profosvita.org</a> )

### 3. Інформація про доступність в мережі

Профіль навчальної дисципліни	LMS «Профосвіта» <a href="https://profosvita.org">https://profosvita.org</a>
Репозитарій навчальної дисципліни	Доступ надається в індивідуальному порядку
Консультації	Онлайн-консультації за попередньою домовленістю: (Viber: +38-067-272-22-47) в робочі дні з 9.00 до 17.00

### 4. Перелік компетентностей та результатів навчання, що забезпечує навчальна дисципліна

#### Компетентності:

**ЗК1.** Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

**ЗК3.** Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

**ЗК4.** Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

**ЗК5.** Цінунання та повага різноманітності та мультикультурності.

**ЗК6.** Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

**ЗК7.** Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

**ЗК9.** Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

**СК5.** Здатність організувати та реалізувати просвітницьку та освітню діяльність у сфері психології.

**СК6.** Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах, співпрацювати з представниками інших споріднених професій, громадських організаціях з питань надання психологічної допомоги.

**СК7.** Здатність приймати фахові рішення та діяти в складних і непередбачуваних умовах, кризових ситуаціях, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.

**СК9.** Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

#### Програмні результати навчання, досягнення яких забезпечує навчальна дисципліна:

**РН5.** Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій, презентувати власні способи розв'язання психологічних і проблем узагальнювати емпіричні дані, формулювати теоретичні висновки.

**РН7.** Розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми, впроваджувати їх; отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість,

організовувати та реалізовувати освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології.

**РН9.** Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення по допомогу або підвищення професійної кваліфікації, рекомендувати способи розв'язання складних завдань і проблем в умовах сучасного інформаційного простору та суперечливих вимог, вдосконалювати професійно-важливі якості особистості сучасного психолога.

## **5. Методи навчання**

Навчання, відповідно до всіх форм викладання (очна чи дистанційна) передбачає використання словесних (лекція, розповідь, пояснення, бесіда), наочних (ілюстрація, демонстрація) та практичних (практична робота, тренувальні і творчі вправи) методів навчання.

Під час лекційних занять використовуються презентації, які поєднують словесні та наочні методи навчання, що дає можливість здобувачам вищої освіти акумулювати знання.

Під час практичних занять застосовуються словесні та практичні методи навчання, які спрямовані на формування у здобувачів вищої освіти здібностей пізнання, а саме: дискусії, індивідуальна та командна форма роботи, кейси.

Самостійна робота базується на наочних та практичних методах навчання і направлена на самостійне оволодіння здобувачами вищої освіти знаннями за темами навчальної дисципліни.

## **6. Мета і завдання навчальної дисципліни**

Метою вивчення навчальної дисципліни «Психологія організацій та управління персоналом» є формування системи знань про управлінську діяльність, набуття практичних навичок ділового спілкування; задоволення потреби організації в кваліфікованих кадрах і ефективного використання їх з урахуванням можливостей самореалізації кожного працівника в рамках даної організації, вироблення вмінь прогнозувати і контролювати та розв'язувати конфліктні ситуації в колективі.

Завданням вивчення навчальної дисципліни є формування у здобувачів вищої освіти компетентностей зазначених в пункті 4 цього силабусу.

## **7. Міждисциплінарні зв'язки**

Ця дисципліна тісно переплітається з загальною і соціальною психологією, психологією лідерства, психологією особистості, психологією конфлікту, філософією. При вивченні цієї дисципліни буде зроблено ставку на поєднання традиційних (звичних) форм роботи - лекція, обговорення питань практичного заняття, а також використовуватимуться робота з текстами, організація диспутів та тренінгів, виконання індивідуального завдання. Цей курс надає можливість долучитись до консультативної практики провідних психологів, поглибити свої навички в мистецтві ведення професійного діалогу.

Перелік дисциплін, вивчення яких має передувати навчальній дисципліні (пререквізити): «Філософія освіти», «Методика викладання психології у вищій школі», «Теоретико-методологічні проблеми психології».

Перелік дисциплін, які мають вивчатися одночасно або безпосередньо після вивчення навчальної дисципліні (кореквізити): «Соціальна та екологічна безпека діяльності», «Психологічні технології вищої освіти», «Психологія масової поведінки», «Педагогіка вищої школи».

## **8. Зміст навчальної дисципліни**

### **Тема 1. Сутність, роль та методологічні основи психології управління**

Місце психології управління в системі сучасного соціогуманітарного знання.

Психологічна структура професійної діяльності, професіографія.

Школа людських взаємовідносин.

Виникнення та становлення психолого-управлінської думки.

Психосоціологічні теорії європейського менеджменту.

### **Тема 2. Психологічна структура особистості та управлінська діяльність**

Психологічні теорії особистості.

Гуманістичний та когнітивний підходи до розуміння психіки особистості.

Особливості розумових процесів, культура професійного мислення.

Особистість в організації. Детермінація поведінки особистості в управлінській діяльності.

Взаємозалежність успіху в діяльності від психічного стану особистості.

### **Тема 3. Стиль та соціально-психологічні проблеми керівництва**

Психологічні риси особистості керівника, вимоги до нього як до лідера.

Сутність поняття стилю керівництва.

Організаторські здібності. Психологічна типологія лідерів.

Активна взаємодія з підлеглими як вираження жіночого начала в менеджменті.

#### **Тема 4. Психологія ділового спілкування**

Феномен ділового спілкування і комунікативна компетентність.

Психологічний вимір внутрішніх і зовнішніх комунікацій.

Спілкування як комунікація. Перешкоди в комунікаціях. Етапи ділового спілкування.

Рольова поведінка в діловому спілкуванні. Складання характеристики (стратегограма).

Психологічні механізми і технологія переговорного процесу.

Значення міміки та жестикуляції в процесі спілкування. Класифікація типів співрозмовників.

#### **Тема 5. Психологія трудового колективу.**

Соціально-психологічні характеристики колективу. Формальні й неформальні групи.

Принципи формування колективу. Етапи розвитку колективу.

Роль керівника у формуванні колективу.

Психологічна сумісність працівників в організаціях.

#### **Тема 6. Психологія управління конфліктами**

Картографія конфлікту. Конфлікти в особистісно-емоційній сфері.

Психосоціологічна характеристика суб'єктів, які схильні до конфліктів.

Стратегія управління конфліктом. Керований конфлікт: типи, структура, стадії протікання.

#### **Тема 7. Психологічні основи управлінських функцій менеджера**

Психологія керівного впливу та дисципліни праці.

Психологічні фактори, що впливають на процес прийняття управлінських рішень.

Психологічні основи організації праці та її безпеки. Психологія адміністраторської діяльності

Контролююча функція менеджера: психологічний вимір.

Психологічні методи у мотиваційній діяльності менеджера. Стимулювання персоналу організації відповідно до потреб працівника.

#### **Тема 8. Управлінське консультування і бізнес.**

Специфіка найму та працевлаштування на роботу.

Особливості роботи штатних та зовнішніх управлінських консультантів.

Головні етапи роботи консультанта, їх характеристика.

Психологічні особливості діяльності консультантів.

### 9. Структура курсу та форма контролю знань

Номер тижня	Вид занять	Тема заняття або завдання на самостійну роботу	Кількість				Балів (max)
			годин				
			лк.	лаб.	пр.	СРС	
1	Лекція 1	Сутність, роль та методологічні основи психології управління	1			9	
2	Лекція 2	Психологічна структура особистості та управлінська діяльність	1			9	
3	Лекція 3	Стиль та соціально-психологічні проблеми керівництва	1			9	
4	Лекція 4	Психологія ділового спілкування	1			9	
5	Практичне заняття 1	Місце психології управління в системі сучасного соціогуманітарного знання			2		15
6	Практичне заняття 2	Психологія особистості керівника			2		15
7	Лекція 5	Психологія трудового колективу.	1			9	
8	Лекція 6	Психологія управління конфліктами	1			9	
9	Лекція 7	Психологічні основи управлінських функцій менеджера	1			10	
10	Лекція 8	Управлінське консультування і бізнес	1			10	
11	Практичне заняття 3	Психологічні чинники оцінювання управлінських кадрів.			2		15
12	Практичне заняття 4	Соціальні та психологічні аспекти керівництва.			2		15
13	Практичне заняття 5	Лідерство і керівництво в			2		10

		організації.				
<i>Екзамен</i>						30
<i>Всього з навчальної дисципліни – 90 год.</i>		8		8	74	100

Підсумковий контроль – Екзамен, що є результатом суми балів за усіма видами робіт.

### **10. Політика курсу навчальної дисципліни**

Політика щодо відвідування. Відвідування лекцій та практичних занять є обов'язковим. За відвідування 1 лекції нараховується 3 бали. За об'єктивних причин (хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись дистанційно за умови погодження із викладачем. У цьому випадку за відвідування лекційних та практичних занять бали нараховуються за результатами тестування за темою лекції / практичного заняття.

Політика щодо діяльності на заняттях. Під час практичних занять створюється творчий простір для формування практичних умінь і навичок роботи у соціумі, зокрема у колективі. На заняттях обов'язковим є дотримання правил роботи у групі, шанобливе ставлення до поглядів колег, налаштованість на дружню співпрацю та взаємодопомогу, роботу у команді. На заняттях вітаються прояви творчості, креативності та індивідуальний підхід. При оцінюванні враховується активність роботи на заняттях, теоретична підготовка, виконання практичних завдань та завдань для самостійної роботи. Всі види робіт доцільно виконувати в оговорений викладачем термін.

Політика щодо дедлайнів та перескладання. Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (практичне заняття – 2 бали; самостійна робота – 3 бали). Перескладання модулів відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (хвороба, міжнародне стажування, тощо).

Політика щодо академічної доброчесності. Усі письмові роботи перевіряються на наявність плагіату і допускаються до захисту із коректними текстовими запозиченнями не більше 25 %. Списування під час підсумкового контролю та екзамену заборонене (в т.ч. із використанням мобільних пристроїв). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час онлайн тестування. За плагіат та некоректну поведінку (у тому числі запізнення) знімаються штрафні бали. За плагіат – 25 балів; некоректну поведінку від 0,2 балів до 5 балів включно.

### **11. Система оцінювання навчальних досягнень**

Навчальна дисципліна оцінюється за 100-бальною шкалою за видами навчальної діяльності.

Види робіт	Максимальна кількість балів
Відвідування лекцій	9
Участь у практичних заняттях (виступи, проблемні ситуації)	18
Самостійна робота (аналіз інформаційних джерел, опрацювання спеціальної літератури, виконання індивідуально-дослідницьких завдань)	53
Тестування за змістовими модулями 1 та 2	20
Залік	Сума балів за усіма видами робіт

#### Шкала оцінювання

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою
90 - 100	A	відмінно
82 - 89	B	добре
74 - 81	C	
64 - 73	D	задовільно
60 - 63	E	
35 - 59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання
0 - 34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

## 12. Методичне забезпечення

1. Методичні рекомендації до практичних робіт за навчальною дисципліною «Психологія організацій та управління персоналом» (електронне видання, що знаходиться в репозитарії навчальної дисципліни LMS «Профосвіта». Режим доступу: <https://profosvita.org/course/view.php?id=702>).

2. Методичні рекомендації до самостійної роботи здобувачів вищої освіти за навчальною дисципліною «Психологія організацій та управління персоналом» (електронне видання, що знаходиться в репозитарії навчальної

дисципліни LMS «Профосвіта». Режим доступу:  
<https://profosvita.org/course/view.php?id=702>).

### 13. ПИТАННЯ НА ЕКЗАМЕН

1. Психологія управління як галузь психологічної науки.
2. Предмет, об'єкт і завдання психології управління.
3. Структура, функції та основні категорії психології управління.
4. Методологія і методи психології управління.
5. Класичний період розвитку наук про управління (О. Конт, Г. Юнг).
6. Основні засади концепції «наукового управління» Ф. Тейлора.
7. Основні засади концепції «ідеальної бюрократії» М. Вебера.
8. Основні засади концепції «науки адміністрування» А. Файоля.
9. Характеристика школи «людських стосунків».
10. Теорія управління Г. Мюнстенберга.
11. Теорія управління М. Фоллета.
12. Теорія управління Е. Мейо.
13. Концепція організаційної поведінки (Р. Блейк, Дж. Моутон, Р. Лайкерт).
14. Становлення вітчизняної управлінської думки.
15. Сутність американської управлінської культури.
16. Сутність японської управлінської культури.
17. Сутність європейської управлінської культури.
18. Основні засади радянської управлінської культури.
19. Засади емпіричної (прагматичної) школи управління (Е. Петерсен, Г. Саймон, Р. Девіс та ін.)
20. Теорія технократичного менеджменту.
21. Системний підхід до управління.
22. Ситуаційний підхід до управління.
23. Особистість в організації.
24. Типологія особистості.
25. Психологія особистості З. Фрейда.
26. Біхевіоризм – один із напрямків психології особистості.
27. Гуманістична психологія особистості.
28. Гештальтпсихологія особистості.
29. Когнітивний підхід до особистості.
30. Психологія особистості керівника.
31. Психологічні особливості стилів керівництва.
32. Детермінанти та механізми розвитку особистості керівника.
33. Психологічні регулятори особистості: сприйняття, воля, мотиви, темперамент.
34. Вплив темпераменту на діяльність особистості.
35. Взаємозалежність успіху в діяльності від психічного стану особистості.
36. Вік і управлінська діяльність.
37. Статеві особливості психології працівника.

38. Керівник, як об'єкт психологічного дослідження. Управлінські ролі керівника.
39. Мотиваційна сфера особистості керівника.
40. Психологічні особливості стилів керівництва.
41. Психологічні типи керівників.
42. Якості і риси керівника.
43. Проблема статі в управлінні.
44. Поняття спілкування.
45. Різновиди спілкування.
46. Особливості управлінського спілкування.
47. Проблеми міжособистісного сприйняття в управлінському спілкуванні.
48. Ідентифікація, емпатія, атракція, рефлексія та каузальна атрибуція в діловому спілкуванні.
49. Візуально-психодіагностичні здібності керівника.
50. Нейролінгвістичне програмування по М. Еріксону (рух очних яблук).
51. Візуальна, аудіальна та кінестетична модальності досвіду.
52. Жести та пози в спілкування.
53. Комунікативні бар'єри в спілкуванні.
54. Умови ефективної взаємодії в управлінському спілкуванні.
55. Дистанція в спілкуванні.
56. Шляхи та способи розвитку компетенції у діловому спілкуванні.
57. Техніка і прийоми спілкування.
58. Фазова динаміка бесіди та способи її реалізації.
59. Прийоми встановлення контакту.
60. Поняття і значення трудового колективу в психології управління.
61. Структура та стадії розвитку колективу.
62. Соціально-психологічний клімат та фактори його регулювання.
63. Принципи побудови колективного управлінського мозку.
64. Психологічний зміст функцій управління
65. Функція планування: психологічний аспект
66. Психосоціологічні особливості стратегічної функції
67. Психологічні особливості прийняття управлінського рішення.
68. Психологія управління процесом змін.
69. Психосоціальні перешкоди на шляху до змін.
70. Методи подолання опору змін.
71. Психологічний контекст комунікації.
72. Психологічні особливості реалізації функції організації.
73. Регламентування, нормування, інструктування, як методи реалізації організаційної функції.
74. Психологічні особливості делегування повноважень.
75. Психологічні закономірності реалізації функції регулювання.
76. Психологічні засоби у системі мотивації та стимулювання праці
77. Функція контролю: психологічний аспект.

78. Організаційно-психологічні передумови зниження ефективності контролю.

#### **14. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА: ОСНОВНА:**

1. Дмитренко Г. А., Головатий М.Ф., Солодков В. Т. Системне управління: унікальний людиноцентричний вектор підвищення ефективності державно-управлінського механізму в Україні. Монографія. К. : ДКС-центр, 2019. 146 с.
2. Згалат-Лозинська Л. О., Баєва О. В., Новальська Н. І. Менеджмент і адміністрування: в 2 ч. Ч. II. Менеджмент: навч. посіб. / за ред. О. В. Баєвої, Н. І. Новальської. К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2017. 326 с..
3. Калина А.В. Визначальні питання організації та нормування праці в сучасному виробництві: монографія / А. В. Калина, Н. Д. Мінчак. Німеччина: «Ламберт Академія Пабліш», 2015. 386 с.
4. Калина А.В. Організація та нормування праці на виробництві: навч. пос. / А.В. Калина. К.:ДП «Вид. дім «Персонал», 2015. 476 с.
5. Колпаков В.М. Проект підготовки управлінців вищої кваліфікації (Національні еліти). К.: ДВНЗ Університет менеджменту освіти НАНУ, 2016. -152 с.
6. Колпаков В.М., Рогова В.Б., Чуприна Н.В. Теоретичні основи управління навчальним закладом: методичний посібник для вчителя/ В.М. Колпаков, В.Б. Рогова, Н.В. Чуприна. К.: Вид. дім «Персонал», 2017. 214 с.
7. Культура цільового управління в національній системі освіти: гуманістичний контекст [Текст] : колект. монографія / [О.А. Ануфрієва, Т.І. Бурлаєнко, Г. А. Дмитренко [та ін.] ; ДВНЗ "Ун-т менеджменту освіти" НАПН України. Луцьк : Вежа-Друк, 2017. 412с.
8. Культура цільового управління в національній системі освіти: гуманістичний контекст [Текст] : колект. монографія / [Ануфрієва О., Дмитренко Г. та ін.] ; ДВНЗ "Ун-т менеджменту освіти" НАПН України. - Луцьк : Вежа-Друк, 2017. - 411с.
9. Системна модернізація державного управління в Україні: гуманістичний контекст: кол. монографія / Братусь Г.А., Головач Н.В., Дмитренко Г.А., Дорошенко Л.С., Згалат-Лозинська Л.О. та ін./ За заг. ред. Г. А. Дмитренка. К.: ДКС-Центр, 2020. 512 с. ISBN 978-617-7300-55-6
10. Холод О. Соціальні комунікації: тенденції розвитку: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. й доп. / О.М.Холод. К.: Видавництво «Білий Тигр», 2018. – 370 с

#### **ДОПОМІЖНА:**

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і

- професійної підготовки. К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. 254 с.
2. Державне управління і менеджмент: Навчальний посібник у таблицях та схемах / Г. С. Одінцова, Г. І. Мостовий, О. Ю. Амосов та ін.; За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Г. С. Одінцової. Х.: ХарПІ УАДУ, 2002. 492 с.
  3. Лозниця В. С. Психологія менеджменту: навч. посіб. К.: Екс Об, 2010. 510 с.
  4. Михайлова Л. /. Економічні основи формування людського капіталу в АПК.– Суми: Видавництво «Довкілля», 2003 326 с.
  5. Михайлова Л. /. Управління персоналом: навчальний посібник. Суми: ВАТ «СОД», видавництво «Козацький вал», 2003. 252 с.
  6. Михайлова Л. І. Управління персоналом. Навчальний посібник/ Михайлова Любов Іванівна – К.: Центр учбової літератури, 2007.–248с.
  7. Никифороенко В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. – Одеса: Атлант, 2013. – 275 с.
  8. Пірен М. 1. Конфлікт і управлінські ролі: соціально-психологічний аналіз. Навчально-практичний посібник. — К: УАДУ, 2000. — 200 с.
  9. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою: навч. посіб. - К.: Центр учб. л-ри, 2007. - 175 с.
  10. Ходаківський Є. І. Психологія управління. - К.: Центр учбової літератури, 2008. - 605 с.
  11. Царенко О. М., Мельник С. І, Михайлова Л., Турчіна С. Г. Кадрове забезпечення АПК. – Суми: Козацький вал. 2003. – 70 с..
  12. Цимбалюк І. М. Психологія управління. - К.: Професіонал, 2008. – 623с.
  13. Шегда А.В. Менеджмент: Навч. посіб. – К.: Товариство “Знання”, КОО, 2002. – 583 с.
  14. Щекін Г.В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту.– Наук.- практ. посібник.– К.: МАУП, 1999.–400с.- Рос.
  15. Amdam K P. Introduction. / Management Education and Competitiveness. Europe, Japan and the United States. Edited by Rolv Petter Amdam. Routledge. – London & New York. –1996.
  16. Bal, M., Kooij, T., & De Jong, S. (2013). How do developmental and accommodative hrm enhance employee engagement and commitment? The role of the psychological contract and SOC strategies. *Journal of Management Studies*, 50(4), 545–572.
  17. Bolino, M. (2007). Expatriate assignments and intra-organizational career success: Implications for individuals and organizations. *Journal of International Business Studies*, 38(5), 819–835.
  18. Boselie, P., Dietz, G., & Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human Resource Management Journal*, 15(3), 67–94.
  19. Bos-Nehles, A. (2010). *The line makes the difference: Line managers as effective hr partners*. Zutphen, The Netherlands: CPI Woermann.

20. Bowen, D., & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-performance linkages: The role of the “strength” of the HRM system. *Academy of Management Review*, 29(2), 203–221.
21. Boxall, P., & Macky, K. (2009). Research and theory on high performance work systems: Progressing the high involvement work stream. *Human Resource Management Journal*, 19(1), 3–23.
22. Boxall, P., & Purcell, J. (2011). *Strategy and human resource management* (3d ed.). Basingstoke, U.K.: Palgrave Macmillan.
23. Buyens, D., & De Vos, A. (2001). Perceptions of the value of the HR function. *Human Resource Management Journal*, 11(3), 70–89.
24. Caldwell, R. (2008). HR business partner competency models: Re-contextualising effectiveness. *Human Resource Management Journal*, 18(3), 275–294.
25. Clinton, M., & van Veldhoven, M. (2013). HRM and employee well-being. In S. Bach & M. Edwards (Eds.), *Managing human resources* (5th ed., pp. 364–388). Chichester, U.K.: Wiley.
26. Coelho, J., Cunha, R., Gomes, J., & Correia, A. (2015). Strength of the HR system: The development of a measure. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 8(4), 1069–1086.
27. Combs, J., Liu, Y., Hall, A., & Ketchen, D. (2006). How much do high-performance work systems matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance. *Personnel Psychology*, 59(3), 501–528.
28. Connelly, B., Certo, T., Ireland, D., & Reutzel, C. (2011). Signaling theory: A review and assessment. *Journal of Management*, 37(1), 39–67.
29. Crook, T., Todd, S., Combs, J., Woehr, D., & Ketchen, D. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationships between human capital and firm performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 443–456.
30. Delmotte, J., DeWinne, S., & Sels, L. (2012). Toward an assessment of perceived HRM system strength: Scale development and validation. *International Journal of Human Resource Management*, 23(7), 1481–1506.
31. Doherty, N., Dickmann, M., & Mills, T. (2011). Exploring the motives of company-based and self-initiated expatriates. *International Journal of Human Resource Management*, 22(3), 595–611.
32. Forth, J., & McNabb, R. (2008). Workforce performance: A comparison of subjective and objective measures in the 2004 WERS. *Industrial Relations Journal*, 39(2), 104–123.

33. Givan, R., Avgar, A., & Liu, M. (2010). Having your cake and eating it? The relationship between HR and organizational performance in healthcare. *Advances in Industrial and Labor Relations*, 17, 31–67.
34. Godard, J. (2004). A critical assessment of the high performance paradigm. *British Journal of Industrial Relations*, 42(2), 439–478.
35. Gong, Y., Chang, S., & Cheung, S. (2010). High-performance work system and collective OCB: A collective social exchange perspective. *Human Resource Management Journal*, 20(2), 119–137.
36. Guest, D., & Bos-Nehles, A. (2013). HRM and performance: The role of effective implementation. In J. Paauwe, D. Guest, & P. Wright (Eds.), *HRM and performance: Achievements and challenges* (pp. 79–98). Chichester, U.K.: Wiley.
37. Guest, D., & King, Z. (2004). Power, innovation and problem-solving: The personnel manager's three steps to heaven? *Journal of Management Studies*, 41(3), 401–423.
38. Guest, D., Michie, J., Conway, N., & Sheehan, M. (2003). Human resource management and corporate performance in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 291–314.
39. Hope, H., Farndale, E., & Truss, K. (2005). The HR department's role in organizational performance. *Human Resource Management Journal*, 15(3), 49–66.
40. Huselid, M. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity and organizational financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672.
41. Jackson, S., Schuler, R., & Jiang, K. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. *Academy of Management Annals*, 8(1), 1–56.
42. Jiang, K., Lepak, D., Hu, J., & Baer, J. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294.
43. Kehoe, R., & Wright, P. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 39(2), 366–391.
44. Khilji, S., & Wang, X. (2006). "Intended" and "implemented" HRM: The missing linchpin in strategic human resource management research. *International Journal of Human Resource Management*, 17(7), 1171–1189.

45. Kooij, D., Guest, D., Clinton, M., Knight, T., Janson, P., & Dikkers, J. (2013). How the impact of HR practices on employee well-being changes with age. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 18–35.
46. Lepak, D., & Snell, S. (2002). Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment and human resource configurations. *Journal of Management*, 28(4), 517–543.
47. Li, X., Frenkel, S., & Sanders, K. (2011). Strategic HRM as process: How HR system and organizational climate strength influence Chinese employee attitudes. *International Journal of Human Resource Management*, 22(9), 1825–1842.
48. Liao, H., Toya, K., Lepak, D., & Hong, Y. (2009). Do they see eye to eye? Management and employee perspectives of high-performance work systems and influence processes on service quality. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 371–391.
49. Mayrhofer, W., & Brewster, C. (2005). European human resource management: Researching developments over time. *Management Revue*, 16(1), 36–62.
50. Messersmith, J., Patel, P., Lepak, D., & Gould-Williams, J. (2011). Unlocking the black box: Exploring the link between high-performance work systems and performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1105–1118.
51. Mykhaylova L. Personnel management in large agricultural enterprises // Workshop «Large Farm Management» Large Scale Agriculture in Central and Eastern Europe. November 26-28, 2003, Halle (Saale).
52. Nishii, L., Lepak, D., & Schneider, B. (2008). Employee attributions of the “why” of HR practices: Their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction.” *Personnel Psychology*, 61(3), 503–545.
53. Nyberg, A., & Wright, P. (2015). 50 years of human capital research: Assessing what we know, exploring where we go. *Academy of Management Perspectives*, 29(3), 287–295.
54. Ostroff, C., & Bowen, D. (2000). Moving HR to a higher level: Human resource practices and organizational effectiveness. In K. Klein & W. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research and methods in organizations* (pp. 211–266). San Francisco: Jossey Bass.
55. Paauwe, J. (2004). *HRM and performance: Achieving long-term viability*. Oxford: Oxford University Press.
56. Peccei, R., van de Voorde, K., & van Veldhoven, M. (2013). HRM, well-being and performance: A theoretical and empirical view. In J. Paauwe, D. Guest, & P. Wright (Eds.), *HRM and performance: Achievements and challenges* (pp. 15–46). Chichester, U.K.: Wiley.

57. Peel, S., & Boxall, P. (2005). When is contracting preferable to employment? An exploration of management and worker perspectives. *Journal of Management Studies*, 42(8), 1675–1699.
58. Pereira, C., & Gomes, J. (2012). The strength of human resource practices and transformational leadership: Impact on organisational performance. *International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4301–4318.
59. Piening, E., Baluch, A., & Salge, T. (2013). The relationship between employees' perceptions of human resource systems and organizational performance: Examining mediating mechanisms and temporal dynamics. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 926–947.
60. Ployhart, R., & Moliterno, T. (2011). Emergence of the human capital resource: A multi-level model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127–150.
61. Ployhart, R., Nyberg, A., Reilly, G., & Maltarich, M. (2014). Human capital is dead: Long live human capital resources. *Journal of Management*, 40(2), 371–398.
62. Porter, M. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. New York: Free Press.
63. Rabl, T., Jayasinghe, M., Gerhart, B., & Kuhlmann, T. (2014). A meta-analysis of country differences in the high-performance work system-business performance relationship: The roles of national culture and managerial discretion. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1011–1041.
64. Sanders, K., Dorenbosch, L., & De Reuver, R. (2008). The impact of individual and shared employee perceptions of HRM on affective commitment: Considering climate strength. *Personnel Review*, 37(4), 412–425.
65. Schmidt, F., & Hunter, J. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and theoretical implications over 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274.
66. Schneider, B., Hanges, P., Smith, D., & Salvaggio, A. (2003). Which comes first: Employee attitudes or financial and market performance?" *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 836–851.
67. Shin, D., & Konrad, A. (2016). Causality between high-performance work systems and organizational performance. *Journal of Management*.
68. Takeuchi, R., Chen, G., & Lepak, D. (2009). Through the looking glass of a social system: Cross-lagged effects of high-performance work systems on employee attitudes. *Personnel Psychology*, 62(1), 1–29.
69. Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR value proposition*. Boston: Harvard Business School Press.

70. Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2013). The state of the HR profession. *Human Resource Management*, 52(3), 457–471.
71. Van de Voorde, K., & Beijer, S. (2015). The role of employee HR attributions in the relationship between high-performance work systems and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 25(1), 62–78.
72. Van de Voorde, K., Paauwe, J., & van Veldhoven, M. (2010). Predicting business unit performance using employee surveys: Monitoring HRM-related changes. *Human Resource Management Journal*, 20(1), 44–63.
73. Van de Voorde, K., Paauwe, J., & Van Veldhoven, M. (2012). Employee Well-being and the HRM-performance relationship: A review of quantitative studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391–407.
74. Van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy model and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575–586.
75. Van Wanrooy, B., Bewley, H., Bryson, A., Forth, J., Freeth, S., Stokes, L., & Wood, S. (2013). *Employment relations in the shadow of recession*. Basingstoke, U.K.: Macmillan.
76. Wall, T., Michie, J., Patterson, M., Wood, S., Sheehan, M., Clegg, C., & West, M. (2004). On the validity of subjective measures of company performance. *Personnel Psychology*, 57(1), 95–118.
77. West, M., Guthrie, J., Dawson, J., Borrill, C., & Carter, M. (2006). Reducing patient mortality in hospitals: The role of human resource management. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 983–1002.
78. Whyte, W. (1955). *Money and motivation: An analysis of incentives in industry*. New York: Harper.
79. Woodrow, C., & Guest, D. (2014). When good HR gets bad results: Exploring the challenge of HR implementation in the case of workplace bullying. *Human Resource Management Journal*, 24(1), 38–56.
80. Wright, C. (2008). Reinventing human resource management: Business partners, internal consultants and limits to professionalization. *Human Relations*, 61(8), 1063–1086.
81. Wright, P., & Boswell, W. (2002). Desegregating HRM: A review and synthesis of micro and macro human resource management research. *Journal of Management*, 28(3), 247–276.

### **ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ:**

1. <https://pidruchniki.com>
2. <http://vuzlib.com/content/category>
3. <http://www.nbuiv.gov.ua/>

4. <http://lib.kture.kharkov.ua/>
5. <http://www.psy-science.com.ua/PsInsUa.html>
6. [http://www.social-science.com.ua/jornal\\_content/](http://www.social-science.com.ua/jornal_content/)
7. [http://chitalka.info/ps\\_26/index.html](http://chitalka.info/ps_26/index.html)
8. Національна бібліотека України імені В.В. Вернадського  
<http://www.nbu.gov.ua/>
9. Державна науково-педагогічна бібліотека України ім. В. О.  
Суходлинського [www.dnpb.gov.ua/](http://www.dnpb.gov.ua/)
10. Бібліотека українських підручників <http://pidruchniki.ws/>
11. Бібліотека Гумер <http://www.gumer.info/>
12. Словник психологічних термінів <http://psychology.proektsb.ru/>