



ПО 18 Організаційна психологія

Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

Рівень вищої освіти	Перший (бакалаврський)
Галузь знань	05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність	053 Психологія
Освітня програма	Прикладна психологія
Статус дисципліни	Нормативна
Форма навчання	очна (денна)
Рік підготовки, семестр	3 курс, весняний семестр
Обсяг дисципліни, розподіл годин за аудиторними заняттями та самостійною роботою	5 кред. ЄКТС/ 150 годин Лекції – 30 годин, практичні – 30 годин, самостійна робота – 90 годин
Семестровий контроль/ контрольні заходи	Екзамен / модульна контрольна робота
Розклад занять	Лекції, семінарські заняття https://roz.kpi.ua
Мова викладання	Українська
Інформація про керівника курсу / викладачів	https://psy.kpi.ua/vikladachi/ Кононець Марія Олександрівна доцентка кафедри психології та педагогіки; кандидатка психологічних наук, доцентка.
Розміщення курсу:	https://classroom.google.com/c/NzE2NzM4NzMzMzM0?cjc=dngiwi

Програма навчальної дисципліни

1. Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчення та результати навчання

Враховуючи важливість знань з організаційної психології для сучасного фахівця-психолога, які дають змогу ефективно здійснювати власну діяльність в організаціях та конструктивно впливати на персонал організації, створено курс «Організаційна психологія». Вивчення даного курсу дозволяє правильно аналізувати й конструктивно впливати на психологічні явища, пов'язані з індивідуальною поведінкою людини в організації, бути обізнаним щодо феноменів спілкування й взаємодії в організаціях, особливостей управління групами, впровадження нововведень в організаціях, а також системи навчання в організації.

Навчальна дисципліна складається з лекційних занять, в яких міститься цікава теоретична інформація про організаційну психологію, наводяться приклади (результати досліджень, психодіагностичні тести, результати експериментів), надається велика кількість практичних порад, які здобувачі освіти можуть застосовувати на практиці.

Комунікація з викладачем відбувається під час навчальних занять та консультацій, які проводяться за графіком (доступним на сайті кафедри психології і педагогіки).

Відповідно до вимог ОПП **метою дисципліни** є формування у здобувачів освіти:

Загальних компетентностей:

- Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності (ЗК 2)
- Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій (ЗК 3)
- Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями (ЗК 4)
- Здатність бути критичним і самокритичним (ЗК 5)
- Здатність приймати обґрунтовані рішення (ЗК 6)
- Навички міжособистісної взаємодії (ЗК 8)
- Здатність працювати в команді (ЗК 9)

- Здатність та готовність впроваджувати наукові основи та рекомендації щодо сучасної життєдіяльності, засоби фізичного, психічного, психологічного і духовного розвитку особистості й самовдосконалення (ЗК 13)
- Здатність до саморозвитку на основі рефлексії та саморегулювання (ЗК 14)
- Здатність і готовність до безперервного й актуального навчання, опанування новими знаннями, методичними розробками, інноваційними проектами, володіння новітніми технологіями в галузі психології (ЗК 15)

Фахових компетентностей:

- Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології (ФК 1)
- Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел (ФК 4)
- Здатність використовувати валідний та надійний психодіагностичний інструментарій (ФК 5)
- Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку (ФК 11)
- Здатність застосовувати знання теорій лідерства та моделей побудови кар'єри в практичній реалізації свого лідерського потенціалу та професійній діяльності (ФК 13)
- Здатність поліпшувати психолого-педагогічний процес і відповідне соціальне середовище (ФК 14)

Завданням дисципліни є формування таких результатів навчання:

- Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, відстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника (ПРН10)
- Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних і просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника (ПРН12)
- Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості (ПРН14)
- Планувати та організовувати спільну інтелектуальну діяльність у ході вирішення прикладних завдань (ПРН19)
- Рефлексувати можливості власного інтелектуального потенціалу для вирішення завдань професійної діяльності (ПРН20)
- Координувати організацію спільної діяльності, що, в кінцевому рахунку, дозволяє впливати на самоорганізацію і саморозвиток суб'єктів цієї діяльності (ПРН22)

знань про:

- Об'єкт та предмет організаційної психології
- Класифікацію психічних явищ
- Специфіку психічних явищ в організаціях
- Способи та прийоми емпіричного пізнання психічних явищ в організаціях та способи впливу на психічні явища
- Зміст, види, закономірності розвитку та функціонування різних психічних, соціально-психологічних та особистісних явищ в організаціях
- Інтерактивні методи, психологічні технології, орієнтовані на особистісне зростання, охорону здоров'я індивідів та соціальних груп.

умінь:

- Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми в організаціях та пропонувати шляхи їх розв'язання
- Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ у контексті професійних завдань
- Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань
- Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання
- Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, відстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника
- Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості
- Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним і демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності

- Координувати організацію спільної діяльності, що, в кінцевому рахунку, дозволить впливати на самоорганізацію і саморозвиток суб'єктів цієї діяльності
- Проектувати кар'єру професійного розвитку, що дасть можливість розкриття особистісного потенціалу суб'єкта суспільства

В результаті засвоєння дисципліни здобувачів освіти зможуть:

- Використовувати основні положення організаційної психології при вирішенні професійних завдань
- Аналізувати соціально-значущі проблеми та процеси які виникають в організаціях
- Використовувати знання теорій організаційної психології
- Коректно вирішувати конфліктні ситуації в організаціях
- Формувати ефективні комунікації в організаціях
- Створювати та підтримувати сприятливий психологічний клімат в колективі

2. Пререквізити та постреквізити дисципліни (місце в структурно-логічній схемі навчання за відповідною освітньою програмою)

Для вивчення дисципліни здобувачу освіти бажано мати навички використання текстового редактора на комп'ютері, навички роботи з електронними базами даних наукових інститутів та бібліотек.

Навчальна дисципліна «Організаційна психологія» логічно пов'язана з такими дисциплінами, як «Психологія праці». Вивчення дисципліни дозволить ефективніше опановувати дисципліну професійної підготовки, таких як: «Теорія і практика психологічного тренінгу».

3. Зміст навчальної дисципліни

Назви розділів і тем	Кількість годин			
	Всього	у тому числі		
		Лекції	Практичні (семінарські)	СРС
1	2	3	4	5
Тема 1. Вступ до предмету. Історія виникнення організаційної психології	7	2	2	3
Тема 2. Організація як предмет організаційної психології	7	2	2	3
Тема 3. Види організації та їх основні функції	7	2	2	3
Тема 4. Психологічні основи управління організаціями	7	2	2	3
Тема 5. Розуміння робочого місця в організації	8	2	2	4
Тема 6. Індивідуально-психологічні особливості персоналу організації	8	2	2	4
Тема 7. Ефективна взаємодія в організації	8	2	2	4
Тема 8. Організаційна культура	8	2	2	4
Тема 9. Конфлікти в організаціях та способи їх вирішення	8	2	2	4
Тема 10. Умови якісного виконання професійної діяльності	8	2	2	4
Тема 11. Основні види діяльності психологів у роботі з персоналом	8	2	2	4
Тема 12. Психологічні механізми мотивації персоналу організації	8	2	2	4
Тема 13. Адаптація співробітників в організації	8	2	2	4
Тема 14. Технологічний підхід та інтерактивні техніки в роботі психологів	8	2	2	4
Тема 15. Роль психолого-організаційного консультування у процесі реалізації технологічного підходу	8	2	2	4
Підготовка до МКР	4			4
Підготовка до екзамену	30			30
Всього годин	150	30	30	90

Навчальні матеріали та ресурси

Для успішного вивчення дисципліни достатньо опрацювати навчальний матеріал, який викладається на лекціях, а також ознайомитись з:

4.1 Базова література

1. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник. Кам'янець Подільський : ПП «Аксиома», 2019. 80 с.
http://umo.edu.ua/images/content/aspirantura/zabezp_discipl/%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BC%D1%83%D1%88%D0%BA%D0%B0%D0%91%D0%BE%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%87%D1%83%D0%BA%D0%93%D1%80%D1%83%D0%B1%D1%96%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B8%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf
2. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с. <https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/56142>
3. Організаційна психологія : конспект лекцій, методичні вказівки та контрольні завдання для студентів денної та заочної форм навчання, освітньо-професійного рівня «Магістр», спеціальності 053 «Психологія», спеціалізації «Психологія» : у 2 ч. Ч. 1 / Уклад. Богдан Ж.Б., Пібуцька Н.В. Харків: НТУ «ХПІ», 2017. 56 с. <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/a30c659d-3b55-4f80-ab41-ddda9065a2a4/content>
4. Організаційна психологія [Електронний ресурс] : навч.посіб. 069 / С. Б. Жарікова, О. Д. Научитель, Ю. І. Гулий, А. О. Харченко. Харків: Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харків. авіац. ін-т», 2021. 77 с.
<https://dspace.library.khai.edu/xmlui/bitstream/handle/123456789/8114/Zharikova.pdf?sequence=1&isAllo wed=y>
5. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 278 с. [http://psychology-naes-ua.institute/userfiles/files/Karamushka%20\(1\).pdf](http://psychology-naes-ua.institute/userfiles/files/Karamushka%20(1).pdf)

4.2 Допоміжна література

1. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк,. Ольга Пучина. ЦУЛ, 2019. 272 с. ISBN 978-966-8894-82-4
2. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка: Навч. посібн. / за наук. ред. А. О. Молчанової. Івано-Франківськ: «ЛілеяНВ», 2015. 176 с.
3. Прищак, М. Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. [2-ге вид., перероб. і доп.]. Вінниця, 2016. 150 с.
https://shron1.chtyvo.org.ua/Pryschak_Mykola/Psykholohiia_upravlinnia_v_orhanizatsii.pdf
4. Психологія організацій (Конспект лекцій): навч. посіб. для студентів освіти усіх форм навчання, галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальності 053 «Психологія» [Друк] / Укл.: Є.Л. Бази́ка – Миколаїв, 2018. 176 с.
5. Психологія організацій [Електронний ресурс]: електрон. метод. рекомендації до практичних занять та самостійної роботи з курсу «Психологія організацій» для студ. другого (магістер.) рівня вищої освіти /уклад. Є.Л. Бази́ка. Одеса : Одес.нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2023. 37 с. 104 КБ.
https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/fpsr/navchalni_materialy/metodychne_zabezpechenya/053_magistr/mv_psykholohiya_organizatsii.pdf
6. Трут О.О. Теоретико-методологічні засади управління результативністю організації: монографія. Львів: ЛТЕУ, 2018. 420 с.
7. Spector P. E. Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice 8th ed. Hoboken, NJ: John Wiley. 2021. 416 p. <https://www.perlego.com/book/3866023>

Навчальний контент

5. Методика опанування навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Лекційні заняття

№ з/п	Назва теми лекції та перелік основних питань (завдання на самостійну роботу здобувачів освіти)
1	Тема 1. Вступ до предмету. Історія виникнення організаційної психології 1. Ознайомлення з предметом організаційної психології 2. Визначення поняття організації 3. Історія виникнення і сучасний стан організаційної психології Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Охарактеризуйте як можуть бути класифіковані організації. 2. Охарактеризуйте основні поняття організаційної психології. 3. Розкажіть про історію виникнення та становлення організаційної психології.
2	Тема 2. Організація як предмет організаційної психології 1. Значення та місце організаційної психології в системі «наука - практика» 2. Об'єкт, предмет та основні завдання організаційної психології 3. Особливості академічної та практичної організаційної психології 4. Психологічна допомога як головна мета практичної організаційної психології 5. Принципи та методи досліджень в організаційній психології Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Охарактеризуйте предмет, завдання та структуру організаційної психології. Яке місце займає організаційна психологія у системі психологічної науки? 2. Проаналізуйте зв'язок організаційної психології та менеджменту. 3. Охарактеризуйте принципи організаційної психології. 4. Охарактеризуйте методи дослідження в організаційній психології.
3	Тема 3. Види організацій та їх основні функції 1. Сутність організацій, їх соціально-економічні та соціально-психологічні функції 2. Види організаційних структур та їх найбільш важливі характеристики 3. Роль менеджерів та персоналу у забезпеченні ефективної діяльності організацій 4. Основні підходи та принципи аналізу діяльності організацій в сучасних умовах Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Опишіть соціально-економічні та соціально-психологічні функції організацій. 2. Назвіть та охарактеризуйте види організацій. 3. Опишіть роль менеджерів та персоналу у забезпеченні ефективної діяльності організацій. 4. Назвіть основні підходи та принципи аналізу діяльності організацій
4	Тема 4. Психологічні основи управління організаціями 1. Сутність і зміст управлінської діяльності 2. Система основних управлінських функцій 3. Зміст основних управлінських функцій 4. Психічна регуляція управлінської діяльності Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Яку роль виконує контроль в управлінні? Яким чином пов'язаний контроль з іншими функціями управління? 2. Хто в організації відповідає за виконання поточного контролю та контролю за результатами? 3. Як співвідносяться плани організації та контроль? 4. Як пов'язаний контроль із людським фактором в управлінні? 5. Опишіть особливості психічної регуляції управлінської діяльності.

5	Тема 5. Розуміння робочого місця в організації - Визначення організаційної поведінки - Організація та її групи - Організаційна поведінка в організації - Роль і принципи організаційної поведінки - Особистість в організації - Особистість та її розвиток - Сприймання і фактори впливу на процес розвитку особистості - Емоції і почуття у життєдіяльності людини - Особливості розуміння один одного Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: - Чим відрізняються формальні та неформальні групи? - У чому полягають роль і принципи організаційної поведінки? - Як вимірюються кінцеві результати діяльності організації? - Чому особистість працівника в менеджменті розглядають через його поведінку?
6	Тема 6. Індивідуально-психологічні особливості персоналу організації - Психологічна структура особистості та можливості коригуючого впливу на людину - Статеві особливості психіки та їх прояви у професійній діяльності та поведінці персоналу - Вплив статевих відмінностей на виконання професійної діяльності та поведінку співробітників - Вплив віку на інтелектуальну активність та продуктивність персоналу - Особливості роботи з персоналом у кризові вікові періоди - Вплив темпераменту на мотивацію та поведінку персоналу - Психологічна сумісність персоналу Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: - Охарактеризуйте структуру особистості та можливості коригуючого впливу на людину. - Опишіть вплив віку на інтелектуальну активність і продуктивність персоналу. - Охарактеризуйте особливості роботи з персоналом у кризові вікові періоди. - Охарактеризуйте психологічну сумісність персоналу. - Охарактеризуйте особистісні якості керівника які впливають на ефективність управління.

7	Тема 7. Ефективна взаємодія в організації 1. Комунікаційні основи праці 1.1. Комунікаційний процес 1.2. Особливості комунікативної відкритості 2. Комунікативна культура як професійна компетентність майбутнього фахівця 3. Бар'єри у спілкуванні та шляхи їх подолання 4. Організаційна комунікація Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Що включає комунікативна компетентність людини? 2. У чому полягає роль комунікації в організаціях? 3. Які основні функції спілкування? Чим забезпечується його успішність? 4. Які показники характеризують комунікативну культуру? 5. Як пов'язані комунікативна культура і професійна компетентність працівника?
8	Тема 8. Організаційна культура 1. Організаційна культура: рівні, основні ознаки та функції 2. Типи організаційної культури 3. Можливості ухвалення організаційної культури 4. Формування організаційної культури 5. Етичні основи організаційної культури Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Які функції виконує організаційна культура? 2. Чим визначаються основні ознаки організаційної культури? 3. В якій формі організація виражає свою успішність і свої цінності? 4. За яких умов виникає організаційна культура та на яких складниках вона тримається? 5. Що вам відомо про «позитивну» та «негативну» організаційну культуру? 6. Назвіть та охарактеризуйте типології організаційної культури.
9	Тема 9. Конфлікти в організаціях та способи їх вирішення 1. Причини виникнення конфліктів в організаціях 2. Напрями вирішення конфліктів в організаціях 3. Особливості розв'язання міжкультурних конфліктів в організаціях 4. Роль переговорів у розв'язанні конфліктів в організаціях Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. У чому полягає позитивна роль конфліктів в організаціях? 2. Які напрями розв'язання конфліктів в організаціях вам відомі? 3. У чому особливості міжкультурних конфліктів в організаціях? 4. Що є ключовим в управлінні конфліктами в організаціях?

10	Тема 10. Умови якісного виконання професійної діяльності 1. Практичні аспекти мотивації 1.1. Гроші та їхні функції 1.2. Заробітна плата в системі матеріального стимулювання 1.3. Нематеріальне стимулювання 1.4. Ротація кадрів 2. Групи та командна робота 2.1. Відмінності між групою та командою 2.2. Типи команд 2.3. Ролі та правила роботи в команді 2.4. Етапи розвитку групи та команди. Модель п'яти етапів 2.5. Створення ефективних команд Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Яка роль матеріальних та нематеріальних стимулів у визначенні організаційної поведінки працівників? 2. У чому полягає ефективна система винагороди? 3. Які принципи нематеріального стимулювання важливі для формування організаційної поведінки? 4. Коли і чому здійснюють ротацію кадрів? Наведіть приклади гнучких форм цього процесу. 5. Охарактеризуйте причини «вигорання» працівника. Назвіть способи подолання складних проблем організаційної поведінки.
11	Тема 11. Основні види діяльності психологів у роботі з персоналом 1. Прикладні напрями діяльності психолога у роботі з персоналом організації. 2. Просвітницька діяльність психологів у роботі з персоналом 3. Роль діагностичної діяльності психологів у роботі з персоналом 4. Прогнозування і профілактика як види діяльності організаційних психологів 5. Особливості психокорекційної, психоконсультативної та психотерапевтичної діяльності психолога у роботі з персоналом Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Охарактеризуйте напрями діяльності психолога у роботі з персоналом організації. 2. Дайте характеристику сучасній кадровій політиці організації. 3. Охарактеризуйте особливості організації служби персоналу в компанії. 4. У чому полягає прогнозування і профілактика як види діяльності організаційних

12	Тема 12. Психологічні механізми мотивації персоналу організації 1. Загальна характеристика мотивації 2. Змістовні теорії мотивації - теорія мотивації Г. Маррея - теорія ієрархії потреб А. Маслоу - теорія потреб ERG К. Алдерфера - теорія Д. МакКлелланда - мотиваційно-гігієнічна теорія Ф. Герцберга 3. Процесуальні теорії мотивації - теорія очікувань В. Врума - теорія справедливості Д. С. Адамса - комплексна теорія мотивації Л. Портера - Е. Лоулера - теорія постановки цілей Е. Локка - теорія результативної валентності Д. Аткинсона Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Охарактеризуйте поняття мотивації. 2. Назвіть і охарактеризуйте теорії мотивації трудової діяльності. 3. У чому полягає практичне значення теорії мотивації? 4. Які вам відомі методи підвищення мотивації праці? 5. Що означає стимулювання праці?
13	Тема 13. Адаптація співробітників в організації 1. Особливості адаптації співробітників в організації 2. Основні види та етапи адаптації співробітників в організації 3. Управління адаптацією Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Охарактеризуйте особливості адаптації співробітників в організації. 2. Назвіть та охарактеризуйте види та етапи адаптації співробітників в організації. 3. Охарактеризуйте повну та неповну адаптацію співробітників.
14	Тема 14. Технологічний підхід та інтерактивні техніки в роботі психологів 1. Поняття про технологічний підхід в роботі організаційних психологів і сутність технологій 2. Особливості гуманітарних і психологічних технологій 3. Психолого - організаційні технології як різновид психологічних технологій 4. Поняття про інтерактивні техніки та їх роль у реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів 5. Роль організаційно-спрямовуючих інтерактивних технік у формуванні психологічної культури менеджерів і персоналу організацій 6 Використання змістовно-сміслових інтерактивних технік для психологічної підготовки менеджерів і персоналу організацій Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Що передбачає технологічний підхід в роботі організаційних психологів? 2. Назвіть основні види психолого - організаційних технологій. 3. Які ви знаєте інтерактивні техніки та яка їх роль у реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів? 4. Яка роль організаційно-спрямовуючих інтерактивних технік у формуванні психологічної культури менеджерів і персоналу організацій? 5. Розкрийте значення використання змістовно-сміслових інтерактивних технік для психологічної підготовки менеджерів і персоналу організацій.

15	Тема 15. Роль психолого-організаційного консультування у процесі реалізації технологічного підходу 1. Поняття про психолого-організаційне консультування та його роль в реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів 2. Мотиваційний компонент моделі психолого-організаційного консультування 3. Когнітивно-смысловий та операційний компоненти моделі психолого-організаційного консультування 4. Особистісний та організаційний компоненти моделі психолого-організаційного консультування Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. У чому полягає роль психолого-організаційного консультування? 2. Поясніть особливості мотиваційного компоненту моделі психолого-організаційного консультування. 3. Проаналізуйте когнітивно-смысловий та операційний компоненти моделі психолого-організаційного консультування. 4. Поясніть особливості особистісного та організаційного компонентів моделі психолого-організаційного консультування.
----	--

Семінарські (практичні) заняття

Основні завдання циклу семінарських (практичних) занять дають можливість сформулювати у здобувачів освіти:

- Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями
- Здатність бути критичним і самокритичним
- Здатність приймати обґрунтовані рішення
- Навички міжособистісної взаємодії
- Здатність працювати в команді
- Здатність та готовність впроваджувати наукові основи та рекомендації щодо сучасної життєдіяльності, засоби фізичного, психічного, психологічного і духовного розвитку особистості й самовдосконалення
- Здатність до саморозвитку на основі рефлексії та саморегулювання
- Здатність і готовність до безперервного й актуального навчання, опанування новими знаннями, методичними розробками, інноваційними проектами, володіння новітніми технологіями в галузі психології
- Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології
- Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел
- Здатність використовувати валідний та надійний психодіагностичний інструментарій
- Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку
- Здатність застосовувати знання теорій лідерства та моделей побудови кар'єри в практичній реалізації свого лідерського потенціалу та професійній діяльності
- Здатність поліпшувати психолого-педагогічний процес і відповідне соціальне середовище

№ з/п	Назва теми заняття та перелік основних питань (питання для поточного контролю та завдання на самостійну роботу здобувачів освіти)
-------	--

1	Тема 1. Вступ до предмету. Історія виникнення організаційної психології Мета: поглибити і розширити знання здобувачів освіти щодо предмету організаційної психології. Питання для обговорення: - Сучасний стан організаційної психології - Організаційна психологія як прикладний напрям психологічної науки - Особливості організаційної психології в різних країнах - Американська класична школа - Теорія Фредерика Уінслоу Тейлора - Теорія Гарінгтона Емерсона - Американська соціально-психологічна школа - Теорія Елтона Мейо - Теорія Дугласа Макгрегора. Принципи мотивації праці - Теорія Фредерика Херцберга - Прикладна організаційна психологія в галузі реклами і консалтингу - Ідея «патерналізму» в організаційній психології - Японська школа - Перспективи розвитку організаційної психології Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: І. Відповіді на питання для самоперевірки: - Охарактеризуйте сучасний стан організаційної психології. - Охарактеризуйте організаційну психологію як прикладний напрям психологічної науки. - Розкрийте основні особливості організаційної психології в різних країнах.
2	Тема 2. Організація як предмет організаційної психології Мета: поглибити і розширити знання здобувачів освіти про організацію як предмет організаційної психології Питання для обговорення: - Значення та місце організаційної психології в системі «наука - практика» - Об'єкт, предмет та основні завдання організаційної психології - Особливості академічної психології та практичної організаційної психології - Психологічна допомога як головна мета практичної організаційної психології - Принципи та методи досліджень в організаційній психології - Спостереження в організаційній психології Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: І. Відповіді на питання для самоперевірки: - Охарактеризуйте предмет, завдання та структуру організаційної психології. Яке місце займає організаційна психологія у системі психологічної науки? - Проаналізуйте зв'язок організаційної психології та менеджменту. - Охарактеризуйте принципи організаційної психології. - Охарактеризуйте методи дослідження в організаційній психології. - Розкрийте особливості застосування методу спостереження в організаційній психології.
3	Тема 3. Види організацій та їх основні функції Мета: поглибити і розширити знання здобувачів освіти про види організацій та їх основні функції Питання для обговорення: - Сутність організацій, їх соціально-економічні та соціально-психологічні функції - Види організаційних структур та їх найбільш важливі характеристики - Роль менеджерів та персоналу у забезпеченні ефективної діяльності організацій - Основні підходи та принципи аналізу діяльності організацій в сучасних умовах Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: І. Відповіді на питання для самоперевірки: - Опишіть соціально-економічні та соціально-психологічні функції організації. - Назвіть та охарактеризуйте види організацій. - Опишіть роль менеджерів та персоналу у забезпеченні ефективної діяльності організацій. - Назвіть основні підходи та принципи аналізу діяльності організацій.

4	Тема 4. Психологічні основи управління організаціями Мета: поглибити і розширити знання здобувачів освіти про підходи до управління організацією та про особливості діяльності керівника в організації. Питання для обговорення: 1. Ситуаційний підхід в управлінні: - Ситуаційна модель Ф. Фідлера - Ситуаційна модель прийняття рішень Врума – Йеттона – Яго 2. Харизматичне управління 3. Управління за цілями: - управління за цілями - індивідуальні професійні цілі - плата за результати діяльності 4. Психічна регуляція управлінської діяльності 5. Психофізіологічні аспекти в діяльності керівника 6. Режим праці і відпочинку керівника 7. Професійна підготовка керівників Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: І. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Охарактеризуйте ситуаційний підхід в управлінні. 2. Назвіть особливості управління орієнтованого на цілі. 3. Охарактеризуйте особливості харизматичного управління. 4. Назвіть і охарактеризуйте особливості управління за цілями. 5. У чому полягають особливості психічної регуляції управлінської діяльності? 6. Охарактеризуйте психофізіологічні аспекти в діяльності керівника. 7. Як керівнику доцільно планувати режим праці і відпочинку. 8. Охарактеризуйте особливості професійної підготовки керівників.
5	Тема 5. Розуміння робочого місця в організації Мета: поглибити і розширити знання здобувачів освіти про розуміння робочого місця в організації 1. Визначення організаційної поведінки 1.1. Організація та її групи 1.2. Організаційна поведінка в організації 1.3. Роль і принципи організаційної поведінки 2. Особистість в організації 2.1. Особистість та її розвиток 2.2. Сприймання і фактори впливу на цей процес 2.3. Емоції і почуття у життєдіяльності людини 2.4. Особливості розуміння один одного Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: І. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Чим відрізняються формальні та неформальні групи? 2. У чому полягають роль і цілі організаційної поведінки? 3. Чому особистість працівника в менеджменті розглядають через його поведінку?

6	Тема 6. Індивідуально-психологічні особливості персоналу організації Мета: поглибити і розширити знання здобувачів освіти про індивідуально-психологічні особливості персоналу організації 1. Психологічна структура особистості та можливості коригуючого впливу на людину 2. Статеві особливості психіки та їх прояви у професійній діяльності та поведінці персоналу 3. Вплив статевих відмінностей виконання професійної діяльності та поведінку співробітників 4. Вплив віку на інтелектуальну активність та продуктивність персоналу 5. Особливості роботи з персоналом у кризові вікові періоди 6. Вплив темпераменту на мотивацію та поведінку персоналу 7. Психологічна сумісність персоналу Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: І. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Опишіть структуру особистості та можливості коригуючого впливу на людину 2. Охарактеризуйте вплив віку на інтелектуальну активність і продуктивність персоналу. 3. Охарактеризуйте особливості роботи з персоналом у кризові вікові періоди. 4. Охарактеризуйте психологічну сумісність персоналу. 5. Охарактеризуйте особистісні якості керівника які впливають на ефективність управління
7	Тема 7. Ефективна взаємодія в організації Мета: поглибити і розширити знання здобувачів освіти про ефективну взаємодію в організації 1. Комунікаційні основи праці 1.1. Комунікаційний процес 1.2. Особливості комунікативної відкритості 2. Комунікативна культура як професійна компетентність майбутнього фахівця 3. Бар'єри у спілкуванні та шляхи їх подолання 4. Організаційна комунікація Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: І. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Що включає комунікативна компетентність людини? 2. У чому полягає роль комунікації в організаціях? 3. Які основні функції спілкування? Чим забезпечується його успішність? 4. Які показники характеризують комунікативну культуру? 5. Як пов'язані комунікативна культура і професійна компетентність працівника?
8	Тема 8. Організаційна культура Мета: поглибити і розширити знання здобувачів освіти про особливості організаційної культури 1. Організаційна культура: рівні, основні ознаки та функції 2. Типологія Т. Дейла і А. Кеннеді 3. Типологія Р. Акоффа 4. Модель Р. Куїна і К. Камерона 5. Типологія Д. Коула 6. Типологія Ч. Хенді 7. Типологія Р. Рюттінгера 8. Можливості ухвалення організаційної культури 9. Формування організаційної культури 10. Менеджмент культури 11. Пастки в культуральному мисленні 12. Етичні основи організаційної культури Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: І. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Які функції виконує організаційна культура? Чим визначаються основні ознаки організаційної культури? 2. Назвіть та охарактеризуйте типології організаційної культури. 3. В якій формі організація виражає свою успішність і свої цінності? 4. За яких умов виникає організаційна культура та на яких складниках вона тримається? 5. Що вам відомо про «позитивну» і «негативну» організаційну культуру?

9	Тема 9. Конфлікти в організаціях та способи їх вирішення Мета: поглибити і розширити знання здобувачів освіти про конфлікти в організаціях та способи їх вирішення 1. Причини виникнення конфліктів в організаціях 2. Напрями вирішення конфліктів в організаціях 3. Рольові конфлікти в організаціях 4. Теорії пов'язані з проблемою рольових конфліктів: -теорія рольової напруженості У. Гуда -теорія рольового конфлікту Дж. Тобі -концепція маргінальної людини Р. Парка -теорія маргінальної людини Е. Стоунквіста -теорія вирішення рольових конфліктів Н. Гросса, У. Мейзена, А. Макічерна -концепція «Я-рольової» згоди Т. Сарбіна 5. Особливості розв'язання міжкультурних конфліктів в організаціях 6. Роль переговорів у розв'язанні конфліктів в організаціях Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. У чому полягає позитивна роль конфліктів в організаціях? 2. Які напрями розв'язання конфліктів в організаціях вам відомі? 3. У чому особливості міжкультурних конфліктів в організаціях? 4. Що є ключовим в управлінні конфліктами в організаціях?
10	Тема 10. Умови якісного виконання професійної діяльності Мета: поглибити і розширити знання здобувачів освіти про умови якісного виконання праці 1. Практичні аспекти мотивації 1.1. Гроші та їхні функції 1.2. Заробітна плата в системі матеріального стимулювання 1.3. Нематеріальне стимулювання 1.4. Ротація кадрів 2. Групи та командна робота 2.1. Відмінності між групою та командою 2.2. Типи команд 2.3. Ролі та правила роботи в команді 2.4. Етапи розвитку групи та команди. Модель п'яти етапів 2.5. Створення ефективних команд Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Яка роль матеріальних та нематеріальних стимулів у визначенні організаційної поведінки працівників? 2. У чому полягає ефективна система винагороди? 3. Які принципи нематеріального стимулювання важливі для формування організаційної поведінки? 4. Коли і чому здійснюють ротацію кадрів? Наведіть приклади гнучких форм цього процесу. 5. Охарактеризуйте причини «вигорання» працівника. Назвіть способи подолання складних проблем організаційної поведінки.

11	Тема 11. Основні види діяльності психологів у роботі з персоналом Мета: поглибити і розширити знання здобувачів освіти про основні види діяльності психологів у роботі з персоналом 1. Прикладні напрями діяльності психолога у роботі з персоналом організації 2. Просвітницька діяльність психологів у роботі з персоналом 3. Роль діагностичної діяльності психологів у роботі з персоналом 4. Прогнозування і профілактика як види діяльності організаційних психологів 5. Особливості психокорекційної, психоконсультативної та психотерапевтичної діяльності психолога у роботі з персоналом Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: І. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Охарактеризуйте структуру персоналу організації. 2. Дайте характеристику сучасній кадровій політиці організації. 3. Охарактеризуйте особливості організації служби персоналу в компанії. 4. У чому полягає прогнозування і профілактика як види діяльності організаційних психологів.
12	Тема 12. Психологічні механізми мотивації персоналу організації Мета: поглибити і розширити знання здобувачів освіти про психологічні механізми мотивації персоналу організації 1. Загальна характеристика мотивації 2. Змістовні теорії мотивації - теорія мотивації Г. Маррея - теорія ієрархії потреб А. Маслоу - теорія потреб ERG К. Алдерфера - теорія Д. МакКлелланда - мотиваційно-гігієнічна теорія Ф. Герцберга 3. Процесуальні теорії мотивації - теорія очікувань В. Врума - теорія справедливості Д. С. Адамса - комплексна теорія мотивації Л. Портера - Е. Лоулера - теорія постановки цілей Е. Локка - теорія результативної валентності Д. Аткинсона Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: І. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Охарактеризуйте поняття мотивації. 2. Назвіть і охарактеризуйте теорії мотивації трудової діяльності. 3. У чому полягає практичне значення теорії мотивації? 4. Які вам відомі методи підвищення мотивації праці? 5. Що означає стимулювання праці?
13	Тема 13. Адаптація співробітників в організації Мета: поглибити і розширити знання здобувачів освіти про адаптацію співробітників в організації 1. Особливості адаптації співробітників в організації 2. Основні види та етапи адаптації співробітників в організації 3. Управління адаптацією 4. Методи дослідження адаптації співробітників в організації. Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: І. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Охарактеризуйте особливості адаптації співробітників в організації. 2. Назвіть та охарактеризуйте види та етапи адаптації співробітників в організації. 3. Охарактеризуйте повну та неповну адаптацію співробітників.

14	Тема 14. Технологічний підхід та інтерактивні техніки в роботі психологів Мета: поглибити і розширити знання здобувачів освіти про технологічний підхід та інтерактивні техніки в роботі організаційних психологів 1. Поняття про технологічний підхід в роботі організаційних психологів і сутність технологій 2. Особливості гуманітарних і психологічних технологій 3. Психолого - організаційні технології як різновид психологічних технологій 4. Поняття про інтерактивні техніки та їх роль у реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів 5. Роль організаційно-спрямовуючих інтерактивних технік у формуванні психологічної культури менеджерів і персоналу організацій 6. Використання змістовно-сміслових інтерактивних технік для психологічної підготовки менеджерів і персоналу організацій 7. Застосування рольових ігор та тренінгів для психологічної підготовки менеджерів і персоналу організацій Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: 1. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Що передбачає технологічний підхід в роботі організаційних психологів? 2. Назвіть основні види психолого - організаційних технологій. 3. Які ви знаєте інтерактивні техніки та яка їх роль у реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів? 4. Яка роль організаційно-спрямовуючих інтерактивних технік у формуванні психологічної культури менеджерів і персоналу організацій? 5. Розкрийте значення використання змістовно-сміслових інтерактивних технік для психологічної підготовки менеджерів і персоналу організацій.
15	Тема 15. Роль психолого-організаційного консультування у процесі реалізації технологічного підходу Мета: поглибити і розширити знання здобувачів освіти про роль психолого-організаційного консультування у процесі реалізації технологічного підходу. 1. Поняття про психолого-організаційне консультування та його роль в реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів 2. Мотиваційний компонент моделі психолого-організаційного консультування 3. Когнітивно-смісловий та операційний компоненти моделі психолого-організаційного консультування 4. Особистісний та організаційний компоненти моделі психолого-організаційного консультування Завдання на самостійну роботу здобувачів освіти: 1. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. У чому полягає роль психолого-організаційного консультування? 2. Поясніть особливості мотиваційного компоненту моделі психолого-організаційного консультування. 3. Проаналізуйте когнітивно-смісловий та операційний компоненти моделі психолого-організаційного консультування. 4. Поясніть особливості особистісного та організаційного компонентів моделі психолого-організаційного консультування.

6. Самостійна робота здобувача вищої освіти

Здобувачі вищої освіти самостійно опрацьовують питання за всіма темами в теоретичному або практичному аспекті. Самостійна робота з навчальної дисципліни «Організаційна психологія» включає:

- поглиблене вивчення літератури на задану тему та пошук додаткової інформації;
- проведення досліджень за методиками з якими знайомилися на практичних заняттях.

У процесі самостійної роботи здобувачі вищої освіти мають оволодіти вміннями та навичками:

- організації самостійної навчальної діяльності;
- самостійної роботи з навчальною, навчально-методичною, науковою, науково-популярною літературою;
- конспектування літературних джерел;

- робота з довідковою літературою.

Види самостійної роботи здобувача освіти :

- підготовка до аудиторних занять – 56 год;
- підготовка до модульної контрольної роботи – 4 год;
- підготовку до іспиту – 30 год.

Загалом – 90 год.

Політика та контроль

7. Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

При викладанні дисципліни семестровий рейтинг здобувача освіти формують: робота на семінарах, і написання модульної контрольної роботи. Штрафних балів з дисципліни не передбачається.

Відвідуваність і виконання завдань

Здобувачам освіти важливо відвідувати лекції, оскільки на них висвітлюватиметься систематизований навчальний матеріал, що дасть змогу краще підготуватись до семінарських занять і в цілому опанувати дану дисципліну. Відпрацьовувати пропущені лекції не потрібно.

Активна участь здобувачів освіти на семінарських заняттях є обов'язковою. Пропуск семінарського заняття не дає можливість отримати здобувачу освіти бали у семестровий рейтинг. Разом з тим, здобувач освіти, який пропустив семінарські заняття з поважної причини, і має необхідний документ, який підтверджує відсутність (наприклад довідку від лікаря), може протягом 1-го тижня після дати пропущеного семінару, здати підготовлену доповідь викладачу під час консультацій або під час перерви у навчальному занятті і отримати не більше половини максимального вагомого балу, який передбачений за участь в семінарі. Графік консультацій, доступний на сайті кафедри психології та педагогіки, але викладач сам призначає здобувачу освіти час консультації в індивідуальному порядку.

Теми і завдання для семінарських занять передбачені робочою програмою дисципліни (силабусом), яка є доступною в особистому кабінеті здобувача освіти в системі «Кампус», гугл класі або на сайті кафедри психології та педагогіки.

На лекціях та семінарських заняттях допускається використання ноутбуків та смартфонів, але лише для цілей, пов'язаних з навчанням. Бажано, щоб на семінарському занятті здобувач освіти використовував підготовлені ним письмові нотатки з питань теми заняття.

Форми роботи

На лекціях висвітлюється зміст дисципліни «Організаційна психологія». Тематика лекцій наведена у робочій програмі дисципліни.

На семінарських заняттях здобувачі вищої освіти поглиблюють і розширюють знання з предмету. Тематика семінарських занять наведена у робочій програмі дисципліни.

При освоєнні дисципліни здобувачі вищої освіти користуються такими основними засобами роботи: підручниками, посібниками, періодичними виданнями, словниками, інформацією з мережі Internet.

Комп'ютерне забезпечення. При підготовці до занять практичного курсу, а також безпосередньо на семінарських заняттях здобувачі вищої освіти користуються комп'ютерами для таких видів роботи: оформлення звітів; отримання інформації з мережі Internet; демонстрації презентацій; перегляду навчальних відеозаписів.

На семінарських заняттях використовуються методи: диспут, робота парами, тріадами, круглий стіл, ситуаційні задачі; групові дискусії при вивченні проблемних питань. На семінарських заняттях проводиться усне опитування здобувачів вищої освіти. Готуючись до семінарських занять, здобувач освіти має чітко усвідомлювати зміст запитань, дати розгорнуту відповідь на них. Під час семінарських занять викладач резюмує сильні і слабкі місця у доповідях здобувачів вищої освіти, вказує на помилки, якщо такі є, дає відповіді на додаткові питання здобувачів вищої освіти з теми семінарського заняття. Поточний контроль проводиться на всіх видах аудиторних занять, основна мета якого – забезпечення зворотного зв'язку між викладачем та здобувачами вищої освіти, забезпечення управління навчальною мотивацією здобувачів вищої освіти. Інформація, одержана при поточному контролі, використовується як викладачем для коригування методів і засобів навчання, так і здобувачами вищої освіти для планування самостійної роботи. Форми поточного контролю: усне опитування, виступ здобувача вищої освіти із доповіддю або повідомленням, участь у обговоренні питань на семінарських заняттях, робота в групах.

Політика університету

Основні види академічної відповідальності встановлені Законом України «Про освіту». Згідно із частиною 6 статті 42 до основних видів академічної відповідальності здобувачів вищої освіти належать: повторне проходження оцінювання (контрольна робота, іспит, залік тощо); повторне

проходження відповідного освітнього компонента освітньої програми; відрахування із закладу освіти; позбавлення академічної стипендії; позбавлення наданих закладом освіти пільг з оплати за навчання. Політику, стандарти і процедури дотримання академічної доброчесності містять такі регламентуючі документи КПІ ім. Ігоря Сікорського, оприлюднені на сайті Університету: Кодекс честі КПІ ім. Ігоря Сікорського <https://kpi.ua/files/honorcode.pdf>, Положення про систему запобігання академічному плагиату <https://rb.gy/agihij>, а також нормативно-правові документи, офіційні рекомендації, накази та розпорядження, соціологічні дослідження КПІ ім. Ігоря Сікорського, методичні матеріали, освітні курси <https://kpi.ua/academic-integrity>.

Норми етичної поведінки

Норми етичної поведінки здобувачів освіти і працівників визначені у розділі 2 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Детальніше: <https://kpi.ua/code>.

8. Види контролю та рейтингова система оцінювання результатів навчання (PCO)

Поточний контроль: [доповіді і участь у дискусії на семінарах, написання модульної контрольної роботи](#).
Календарний контроль: [проводиться 2 рази за семестр як моніторинг поточного стану виконання вимог силабусу](#).

Семестровий контроль: [екзамен](#)

PCO з дисципліни **Організаційна психологія**, семестровий контроль з якої передбачений у вигляді екзамену, розроблено за типом PCO-2 і складається з двох складових:

- стартової – призначена для оцінювання заходів поточного контролю впродовж семестру;
 - 1) робота на семінарських (практичних) заняттях;
 - 2) складання модульної контрольної роботи;
- екзаменаційної

Оцінювання та контрольні заходи

Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти проводиться на основі рейтингової системи відповідно ПОЛОЖЕННЯ про систему оцінювання результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського https://osvita.kpi.ua/sites/default/files/downloads/Pologennia_RSO_2022.pdf

За встановленими в PCO критеріями та результатами заходів поточного контролю здобувачів проводиться календарний контроль, порядок проведення якого визначено у Положенні про поточний, календарний та семестровий контроль результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського. <https://osvita.kpi.ua/node/32>

Викладач оцінює роботу здобувача вищої освіти на кожному семінарському занятті, але конкретна підсумкова кількість балів за роботу на семінарських заняттях виставляється викладачем під час першого і другого календарного контролю – на восьмому і чотирнадцятому тижнях навчання відповідно. Рейтинг здобувача вищої освіти станом на 8-й тиждень (за результатами роботи на 8 семінарських заняттях) і 14-й тиждень (за результатами роботи на наступних 15-16 семінарських заняттях) навчання повідомляється здобувачу вищої освіти на занятті чи в особистому кабінеті електронного кампусу.

Модульна контрольна робота (МКР) складається з 10 тестових завдань, що відображають зміст всієї дисципліни. МКР проводиться за допомогою гугл-тестів на останній (передостанній) лекції. Доступ до МКР надається здобувачам вищої освіти лише під час лекції. Перескладати МКР не можна.

Деталізовані критерії оцінювання результатів навчання з дисципліни «Організаційна психологія» представлені у Додатку 1.

Здобувач вищої освіти може оскаржити оцінку викладача, подавши відповідну скаргу викладачу не пізніше наступного дня після ознайомлення здобувача освіти з виставленою викладачем оцінкою. Скарга розглядатиметься за процедурами, встановленими університетом.

9. Додаткова інформація з дисципліни (освітнього компонента)

Рекомендації здобувачам освіти

Вивчення курсу «Організаційна психологія» передбачає засвоєння здобувачами вищої освіти системи психологічних знань, основних понять за темами, ознайомлення з навчально-методичними матеріалами.

Головною метою лекцій є мотивація і організація роботи здобувачів вищої освіти з навчальним

матеріалом у міжсесійний період. Лекції проводяться із використанням мультимедійних презентацій (за наявності умов в аудиторії).

Готуючись до семінарського заняття здобувач вищої освіти має обов'язково опрацювати лекційний матеріал певної теми, ознайомитись зі змістом матеріалу підручника. При виникненні питань, виявленні незрозумілих положень необхідно обов'язково обговорити їх з викладачем. На семінарському занятті навіть добре підготовлений здобувач вищої освіти не повинен залишатись пасивним спостерігачем, а активно включатись у обговорення питання. Якщо ж здобувач вищої освіти не ознайомився з навчальним матеріалом, йому варто уважніше слухати виступаючих, і завдяки отриманій інформації намагатись компенсувати недоліки підготовки до заняття. Не слід відмовлятися від відповіді на питання викладача. Навіть якщо здобувач вищої освіти не знає відповіді, доцільно спробувати відповісти, висловити свою думку, виходячи з власних знань, досвіду, логіки запитання тощо. При цьому не треба боятися помилитися – одним з важливих завдань вивчення гуманітарних дисциплін є вироблення вміння логічно мислити і відповідно висловлювати власні думки. Однак, варто пам'ятати, що незнання матеріалу дисципліни є суттєвим недоліком роботи здобувача вищої освіти і буде негативно впливати на його загальний рейтинг. Відповідальне ставлення до підготовки на кожне семінарське заняття дає змогу не лише правильно засвоїти навчальний матеріал, але й зекономити зусилля при проходженні семестрового контролю.

Дистанційне навчання

Можливе синхронне дистанційне навчання з використанням платформ для відео- конференцій та освітньої платформи для дистанційного навчання в університеті.

Інклюзивне навчання

Допускається.

Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):

Складено доцентом кафедри психології та педагогіки, к.психол.н., доцентом, Кононець Марією Олександрівною.

Ухвалено кафедрою психології та педагогіки (протокол № 15 від 31.05.2024 р.)

Погоджено Методичною радою університету (протокол № 9 від 26.06.2024 р.)

Рейтингова система оцінювання результатів навчання

PCO з дисципліни Організаційна психологія, семестровий контроль з якої передбачений у вигляді екзамену, розроблено за типом PCO-2 і складається з двох складових:

- стартової – призначена для оцінювання заходів поточного контролю впродовж семестру;
 - 1) робота на семінарських (практичних) заняттях;
 - 2) складання модульної контрольної роботи;
- екзаменаційної – призначена для оцінювання окремих запитань (завдань) на екзамені.
 - 3) складання екзамену (усно).

Система рейтингових (вагових) балів та критерії оцінювання:

1. Робота на семінарських заняттях:

Максимальна кількість балів складає 45 (максимальна кількість балів на 1 занятті – 3):

активна участь у проведенні заняття; надання повної, аргументованої, логічно викладеної доповіді, відповіді, висловлення власної позиції з дискусійних питань або повністю правильне вирішення завдань з відповідним обґрунтуванням, у поєднанні зі слухними доповненнями відповідей інших здобувачів освіти у процесі дискусії	3
активна участь у проведенні заняття; надання правильних відповідей або правильне вирішення завдань з незначними неточностями, у поєднанні зі слухними доповненнями відповідей інших здобувачів освіти у процесі дискусії	2
активна участь у проведенні заняття; надання відповідей або вирішення завдань з неточностями, порушеннями логіки викладення відповіді чи обґрунтування при вирішенні задачі	1
надання відповідей з чисельними значними похибками або вирішення задачі з грубими помилками, вирішення задач без обґрунтування, відсутність відповіді, ухиляння від участі у семінарському занятті	0

2. Написання модульної контрольної роботи

На 15-16 тижні семестру здобувачі освіти виконують модульну контрольну роботу. МКР виконується на лекційному занятті. Модульна контрольна робота містить 10 тестових питань, кожне питання містить 3-4 варіанти відповіді, серед яких правильною є лише одна. Задача здобувача освіти – уважно прочитати питання та варіанти відповідей, обрати один варіант відповіді (правильний на думку здобувача освіти) та позначити його у будь-який зручний спосіб.

Здобувач освіти може оскаржити оцінку викладача, подавши відповідну скаргу викладачу не пізніше наступного дня після ознайомлення здобувача освіти з виставленою викладачем оцінкою. Скарга розглядатиметься за процедурами, встановленими університетом.

Максимальна кількість балів складає 5 (максимальна кількість балів за 1 тестове завдання – 0,5):

- вірно виконано всі тестові завдання 5
- вірно виконано більше 60% тестових завдань 3-4
- вірно виконано менш 60% тестових завдань 0

Заохочувальні бали – максимум 10б (не входять до основної шкали PCO) нараховуються за рішенням протоколу засідання кафедри.

Розрахунок шкали (R) рейтингу:

Сума вагових балів контрольних заходів стартової складової:

$$RC = 45 + 5 = 50 \text{ балів}$$

Екзаменаційна складова шкали дорівнює 50% від R, а саме:

$$RE = 50 \text{ балів}$$

Таким чином рейтингова шкала навчальної дисципліни складає $R = RC + RE = 100$ балів.

Необхідною умовою допуску до екзамену є рейтинг (Rc) не менше 60% від RC..

3. *Складання екзамену:* екзамен проводиться в усній формі.

Екзаменаційний білет складається з двох питань за тематичними розділами курсу. Ваговий бал кожного питання – 25.

Критерії екзаменаційного оцінювання:

Теоретичне питання розкрито повністю, з викладенням оригінальних висновків, отриманих на основі програмного, додаткового матеріалу, висловлення власної позиції щодо дискусійних проблем, якщо такі порушуються у питанні.	23-25
Відповідь на теоретичне питання свідчить про правильне розуміння суті питання, ознайомлення здобувача вищої освіти з матеріалом лекцій та підручника; наявні певні неточності у відповіді або відповідь неповна та/або порушено послідовність викладання матеріалу.	19-22
Достатньо поверхова відповідь на теоретичне питання; наявність суттєвих помилок при формулюванні та висвітленні понять, на додаткові (уточнюючі) запитання відповідь не по суті або з великою кількістю помилок, але намагання висловити власне розуміння суті поставленого питання; відтворення менш половини навчального матеріалу з питань.	15-18
Теоретичне запитання розкрито неповно, з суттєвими помилками або зовсім не розкрито, що свідчить про незнання відповідного навчального матеріалу, здобувач освіти не може довести свою думку. Відсутність відповіді.	0-14 (< 60%)

Після оцінювання відповідей здобувача на екзамені (викладач підсумовує стартові бали та бали за екзамен, зводить до рейтингової оцінки та переводить до оцінок за університетською шкалою).

Після оцінювання відповідей здобувача на екзамені (викладач підсумовує стартові бали та бали за екзамен, зводить до рейтингової оцінки та переводить до оцінок за університетською шкалою)

Для отримання відповідних оцінок (ECTS та традиційних) рейтингова оцінка (RD) переводиться згідно з таблицею:

<i>RD</i>	Оцінка ECTS	Оцінка традиційна
95 – 100	відмінно	Відмінно
85 – 94	дуже добре	Добре
75 – 84	добре	
65 – 74	задовільно	Задовільно
60 – 64	достатньо (задовольняє мінімальні критерії)	
<i>RD</i> < 60	незадовільно	Незадовільно

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДЛЯ ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

1. Охарактеризуйте як можуть бути класифіковані організації.
2. Охарактеризуйте основні поняття організаційної психології.
3. Розкажіть про історію виникнення та становлення організаційної психології.
4. Охарактеризуйте предмет, завдання та структуру організаційної психології.
5. Яке місце займає організаційна психологія у системі психологічної науки?
6. Проаналізуйте зв'язок організаційної психології та менеджменту.
7. Охарактеризуйте принципи організаційної психології.
8. Охарактеризуйте методи дослідження в організаційній психології.
9. Опишіть соціально-економічні та соціально-психологічні функції організації.
10. Назвіть та охарактеризуйте види організацій.
11. Опишіть роль менеджерів та персоналу у забезпеченні ефективної діяльності організацій.
12. Назвіть основні підходи та принципи аналізу діяльності організацій.
13. Яку роль виконує контроль в управлінні? Яким чином пов'язаний контроль з іншими функціями управління?
14. Хто в організації відповідає за виконання поточного контролю та контролю за результатами?
15. Як співвідносяться плани організації та контроль?
16. Як пов'язаний контроль із людським фактором в управлінні?
17. Опишіть особливості психічної регуляції управлінської діяльності.
18. Охарактеризуйте ситуаційний підхід в управлінні.
19. Назвіть особливості управління орієнтованого на цілі.
20. Охарактеризуйте особливості харизматичного управління.
21. Назвіть і охарактеризуйте особливості управління за цілями.
22. У чому полягають особливості психічної регуляції управлінської діяльності?
23. Охарактеризуйте психофізіологічні аспекти в діяльності керівника.
24. Як керівнику доцільно планувати режим праці і відпочинку.
25. Охарактеризуйте особливості професійної підготовки керівників.
26. Чим відрізняються формальні та неформальні групи?
27. У чому полягають роль і принципи організаційної поведінки?
28. Як вимірюються кінцеві результати діяльності організації?
29. Чому особистість працівника в менеджменті розглядають через його поведінку?
30. Охарактеризуйте структуру особистості та можливості коригуючого впливу на людину.
31. Опишіть вплив віку на інтелектуальну активність і продуктивність персоналу.
32. Охарактеризуйте особливості роботи з персоналом у кризові вікові періоди.
33. Охарактеризуйте психологічну сумісність персоналу.
34. Охарактеризуйте особистісні якості керівника які впливають на ефективність управління.
35. Що включає комунікативна компетентність людини?
36. У чому полягає роль комунікації в організаціях?
37. Які основні функції спілкування? Чим забезпечується його успішність?
38. Які показники характеризують комунікативну культуру?
39. Як пов'язані комунікативна культура і професійна компетентність працівника?
40. Які функції виконує організаційна культура?
41. Чим визначаються основні ознаки організаційної культури?
42. Назвіть та охарактеризуйте типології організаційної культури.
43. В якій формі організація виражає свою успішність і свої цінності?
44. За яких умов виникає організаційна культура та на яких складниках вона тримається?
45. Що вам відомо про «позитивну» та «негативну» організаційну культуру?
46. У чому полягає позитивна роль конфліктів в організаціях?
47. Які напрями розв'язання конфліктів в організаціях вам відомі?

48. У чому особливості міжкультурних конфліктів в організаціях?
49. Що є ключовим в управлінні конфліктами в організаціях?
50. Яка роль матеріальних та нематеріальних стимулів у визначенні організаційної поведінки працівників?
51. У чому полягає ефективна система винагороди?
52. Які принципи нематеріального стимулювання важливі для формування організаційної поведінки?
53. Коли і чому здійснюють ротацію кадрів? Наведіть приклади гнучких форм цього процесу.
54. Охарактеризуйте причини «вигорання» працівника. Назвіть способи подолання складних проблем організаційної поведінки.
55. Охарактеризуйте напрями діяльності психолога у роботі з персоналом організації.
56. Дайте характеристику сучасній кадровій політиці організації.
57. Охарактеризуйте особливості організації служби персоналу в компанії.
58. У чому полягає прогнозування і профілактика як види діяльності організаційних психологів.
59. Охарактеризуйте поняття мотивації.
60. Назвіть і охарактеризуйте теорії мотивації трудової діяльності.
61. У чому полягає практичне значення теорії мотивації?
62. Які вам відомі методи підвищення мотивації праці?
63. Що означає стимулювання праці?
64. Охарактеризуйте особливості адаптації співробітників в організації.
65. Назвіть та охарактеризуйте види та етапи адаптації співробітників в організації.
66. Охарактеризуйте повну та неповну адаптацію співробітників.
67. Що передбачає технологічний підхід в роботі організаційних психологів?
68. Назвіть основні види психолого - організаційних технологій.
69. Які ви знаєте інтерактивні техніки та яка їх роль у реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів?
70. Яка роль організаційно-спрямованих інтерактивних технік у формуванні психологічної культури менеджерів і персоналу організації?
71. У чому полягає роль психолого-організаційного консультування?
72. Поясніть особливості мотиваційного компоненту моделі психолого-організаційного консультування.
73. Проаналізуйте когнітивно-смысловий та операційний компоненти моделі психолого-організаційного консультування.
74. Поясніть особливості особистісного та організаційного компонентів моделі психолого-організаційного консультування.