ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖУЮ
Декан факультету здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
_____ Євген ПАВЛЮК
_____ 2025 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
Організаційна психологія

Галузь знань – С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини
Спеціальність – С4 Психологія
Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)
Освітньо-професійна програма – Психологія
Обсяг дисципліни – 5 кредитів ЄКТС, ***Шифр дисципліни*** ОФП.15
Мова навчання – українська
Статус дисципліни: обов'язкова (фахової підготовки)
Факультет – здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра – психології та педагогіки

Форма здобуття освіти	Курс	Семестр	Загальний обсяг		Кількість годин						Курсовий проєкт*	Курсова робота	Форма семестрового контролю	
					Аудиторні заняття					Самостійна робота, у т.ч. ІРС			Залік	Іспит
			Кредити ЄКТС	Години	Разом	Лекції	Лабораторні роботи	Практичні заняття	Семінарські заняття					
Д	3	6	5	150	66	32		34		84				+
З	3	6	5	150	14	8		6		136				+

Робоча програма складена на основі Освітньо-професійної програми за спеціальністю С4 Психологія

Робочу програму склала _____ канд. психол. наук, доцент Олена КУЛЕШОВА

Схвалена на засіданні кафедри психології та педагогіки

Протокол від 28 серпня 2025 р. № 1 Зав. кафедри _____ Таїсія КОМАР

Робоча програма розглянута та схвалена вченою радою факультету здоров'я, психології, фізичної культури та спорту

Голова вченої ради ФЗПФКС _____ Євген ПАВЛЮК

Хмельницький 2025

2. Пояснювальна записка

Дисципліна «Організаційна психологія» є складовою обов'язкової частини дисциплін фахової підготовки фахівців першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю С4 Психологія за освітньо-професійною програмою Психологія.

Пререквізити – ОФП.04 Соціальна психологія з тренінгом комунікативності, ОФП.06 Психодіагностика з основами математичної статистики, ОФП.09 Психологія стресу, ОФП.11 Основи психологічного консультування.

Постреквізити – ОФП.21 Тренінг професійної успішності психолога, ОФП.27 Кваліфікаційна робота.

Відповідно до освітньої програми дисципліна сприяє забезпеченню:

компетентностей: ІК. Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері психології, що передбачають застосування основних психологічних теорій та методів та характеризуються комплексністю і невизначеністю умов; ЗК01. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях; ЗК08. Навички міжособистісної взаємодії; ЗК09. Здатність працювати в команді; ФК09. Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну роботу відповідно до запиту; ФК11. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку;

програмних результатів навчання: ПРН02. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань; ПРН12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника; ПРН14. Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості; ПРН15. Відповідально ставитися до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку; ПРН16. Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога.

Мета дисципліни. Оволодіння студентами знаннями основних механізмів створення та функціонування організації, навичками підбору персоналу з урахуванням психологічних відмінностей і особистісних ресурсів, ефективними моделями управлінської поведінки, а також техніками психологічної роботи з персоналом організації на різних етапах її розвитку.

Предмет дисципліни. Психологічні закономірності створення та функціонування організацій, особливості підбору та розвитку персоналу, специфіка управлінської поведінки й технології психологічної роботи з працівниками на різних етапах розвитку організації.

Завдання дисципліни. Засвоєння студентами основних понять, закономірностей та механізмів створення та функціонування організацій, розуміння психологічних принципів підбору та розвитку персоналу з урахуванням індивідуально-особистісних відмінностей, опанування моделей управлінської поведінки та їх застосування для аналізу ефективності взаємодії в організації, набуття вмінь використовувати техніки психологічної роботи з персоналом на різних етапах розвитку організації, формування здатності аналізувати психологічні чинники, що впливають на ефективність організаційної діяльності, оцінювати потенціал та ресурси персоналу, а також розробляти рекомендації щодо оптимізації управлінської поведінки, проектувати психологічні стратегії розвитку персоналу та організаційної культури.

Результати навчання. Після вивчення дисципліни студент повинен: досконало володіти професійною термінологією та основними поняттями організаційної психології, розуміти її предмет, завдання та місце в системі психологічної науки; аналізувати організацію як соціальну систему, її структуру, функції, типи та особливості розвитку персоналу; ідентифікувати психологічні чинники, що впливають на процеси управління, прийняття рішень, розподіл влади та формування лідерства в організаціях; визначати особливості професійної діяльності персоналу, досліджувати мотиваційні механізми, планувати заходи психопрофілактики, спрямовані на зниження ризиків професійного вигорання; формувати навички аналізу організаційної культури, психологічного клімату, механізмів командоутворення та управління конфліктами в колективі; застосовувати психологічні принципи для підтримання психічного здоров'я працівників, ураховуючи ризики організаційного стресу та його наслідки; використовувати знання про діяльність організаційних психологів, технологічний підхід, організаційний коучинг і тренінгову роботу у практичній діяльності; володіти навичками використання інформаційно-комунікаційних технологій, проведення лекцій, тренінгів, фасилітацій, круглих столів з метою психологічного супроводу працівників організації; демонструвати відповідальне ставлення до професійного самовдосконалення, навчання та етичної поведінки в організаційно-психологічній практиці.

3. Структура залікових кредитів дисципліни

Назва теми	Кількість годин, відведених на					
	Денна форма			Заочна форма		
	лекцій	практ.	СРС	лекцій	практ.	СРС
Тема 1. Організаційна психологія як галузь психологічної науки	2	2	4	2	2	9
Тема 2. Організація як об'єкт вивчення організаційної психології	2	2	4			9
Тема 3. Психологічні основи управління організаціями	2	2	5			9
Тема 4. Проблеми влади та лідерства в організації	2	2	6			9
Тема 5. Психологія прийняття управлінських рішень	2	2	6			9
Тема 6. Психологічні основи діяльності персоналу організацій	2	2	5	2	2	9
Тема 7. Психологічні механізми мотивації персоналу організації	2	2	5			9
Тема 8. Організаційна культура як феномен	2	2	5			9
Тема 9. Психологічний клімат в контексті організації	2	2	5	2		8
Тема 10. Командоутворення як організаційний феномен	2	2	5			8
Тема 11. Психологія управління організаційними конфліктами	2	2	6			8
Тема 12. Основні види діяльності організаційних психологів	2	2	5	2	2	8
Тема 13. Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів	2	2	5			8
Тема 14. Організаційний коучинг та особливості тренінгової роботи організаційного психолога	2	2	5			8
Тема 15. Психологічні основи забезпечення психічного здоров'я працівників організації	2	2	5			8
Тема 16. Організаційний стрес як психологічний феномен	2	4	8			8
Разом за 6-й семестр	32	34	84	8	6	136

4. Програма навчальної дисципліни

4.1 Зміст лекційного курсу

4.1.1. Перелік лекцій для студентів *денної* форми здобуття освіти

№ лекції	Перелік тем лекцій, їх анотації	Кількість годин
Шостий семестр		
1	**Організаційна психологія як галузь психологічної науки.** Предмет та задачі організаційної психології. Історія становлення	2

	організаційної психології як галузі психології. Теоретико-методологічні основи організаційної психології. Організаційна психологія в системі інших наук. Особливості академічної та практичної організаційної психології. *Літ.:* [1] с.11–32; [2] с. 5–17; [3] с. 25–54; [4] с. 8-31	
2	**Організація як об'єкт вивчення організаційної психології** Багатозначність поняття «організація». Організація як соціальна система. Моделі організацій. Концепція організації. Типи організаційних структур. Життєвий цикл організацій. *Літ.:* [1] с. 43–84; [2] с. 18–25; [3] с. 55-76; [4] с. 40-51	2
3	**Психологічні основи управління організаціями** Управління та менеджмент. Керівник як суб'єкт управлінської діяльності. Рівні організаційного керівництва. Система основних управлінських функцій. Стилі керівництва. Взаємодія керівника з організаційним психологом. *Літ.:* [1] с. 221–246; [2] с. 33–48; [3] с. 112-127; [4] с. 52-58	2
4.	**Проблеми влади та лідерства в організації** Основні поняття проблематики лідерства: «вплив», «влада», «залежність», «повноваження». Законна й особиста влада. Традиційна й експертна влада. Критерії виділення підходів до вивчення лідерства. Поняття та стадії зрілості групи. Стилі лідерства. *Літ.:* [1] с. 221–246; [2] с. 33–48; [3] с. 112-127; [4] с. 59-62	2
5	**Психологія прийняття управлінських рішень** Функція прийняття рішень як системоутворююча в діяльності керівника. Прийняття рішень як процес. Психологічні характеристики процесу прийняття управлінських рішень: форма, етапи, феноменологія, індивідуальні відмінності. Індивідуальні та групові рішення. Форми участі групи в прийнятті рішень. Психологічний супровід процесу прийняття управлінського рішення. *Літ.:* [1] с. 255-270; ; [2] с. 33–48; [3] с. 112-127; [4] с. 75-85	2
6	**Психологічні основи діяльності персоналу організацій** Феномен професійної компетентності. Поняття життєвих (ключових) компетентностей. Структурні компоненти професійної компетентності. Процес професійного становлення особистості. Моделі професійного становлення особистості. *Літ.:* [1] с. 280–288; [2] с. 48-56; [4] с. 95-111	2
7	**Психологічні механізми мотивації персоналу організації** Психологічна структура мотивації. Співвідношення потреб людини та функцій організації. Методики діагностики мотивації співробітників організації. Організаційні фактори мотивації персоналу. Вирішення завдань підвищення мотивації персоналу організаційним психологом. *Літ.:* [1] с. 185-262; [2] 67-75; [4] с. 150–179	2
8	**Організаційна культура як феномен** Поняття організаційної культури. Структура і зміст організаційної культури. Національний аспект організаційної культури. Організаційна культура й організаційна ефективність. Формування організаційної культури. Діагностика організаційної культури як напрямок роботи організаційного психолога. *Літ.:* [1] с. 206–237; [2] с. 25-33; [4] с. 126-141.	2

9	**Психологічний клімат в контексті організації** Поняття «психологічний клімат» та «організаційний клімат». Компоненти, фактори психологічного клімату в організації. Психодіагностика клімату в організації. Психологічні технології оптимізації організаційного клімату. Профілактичні засоби з попередження погіршення клімату в організації. *Літ.:* [1] с. 492-534; [2] с. 33-47; [3] с. 75-93; [4] с. 53–59	2
10	**Командоутворення як організаційний феномен** Команда як дескриптивне, ідеологічне та метафоричне поняття. Ознаки і принципи командної роботи. Комплектування команди. Використання психодіагностичних методів для оптимізації складу команди. Етапи створення команди. Тренінг як дійовий інструмент створення команди. Можливості та обмеження командної роботи *Літ.:* [1] с. 158-173; [2] с. 13-56; [3] с. 136–149	2
11	**Психологія управління організаційними конфліктами** Конфлікти в організації як феномен. Типи конфліктів, причини, наслідки. Організаційні та особистісні чинники конфліктів. Особливості конфліктів в різних видах організацій. Специфіка конфліктної взаємодії в українських організаціях. Адміністративні та психологічні методи управління конфліктами. *Літ.:* [1] с. 309-337; [2] с. 63-75; [4] с. 180-200	2
12	**Основні види діяльності організаційних психологів** Роль діагностичної та експертної діяльності організаційних психологів. Просвітницька діяльність організаційних психологів. Прогнозування та профілактика як види діяльності організаційних психологів. Особливості психоконсультативної діяльності організаційних психологів. Особливості психокорекційної, та психотерапевтичної діяльності організаційних психологів. *Літ.:* [1] с. 106-111; [4] с. 201-225	2
13	**Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів** Поняття про технологічний підхід в роботі організаційних психологів і сутність технологій. Різновиди психологічних технологій. Поняття про інтерактивні техніки та їх роль у реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів. Організаційно-спрямовуючі інтерактивні техніки. Змістовно-смислові інтерактивні техніки. *Літ.:* [1] с. 185-262; [4] с. 226-235	2
14	**Організаційний коучинг та особливості тренінгової роботи організаційного психолога** Сутність та відмінні риси коучингу як засобу розвитку персоналу. Функції коучингу в організації, його різновиди та моделі. Особливості використання коучингу в професійному розвитку персоналу. Організаційний тренінг як ефективний метод навчання. Особливості використання тренінгу в організаціях. *Літ.:* [1] с. 185-262; [4] с. 240-255	2
15	**Психологічні основи забезпечення психічного здоров'я працівників організації** Людина як суб'єкт професійної діяльності. Вплив професійної діяльності на психіку особистості. Зв'язок особистості і професіонала в індивідуальності. Задоволеність діяльністю. Способи профілактики та шляхи подолання	2

	професійних деформацій. *Літ.:* [2] с. 115-122; [3] с. 150-165; [4] с. 256-272	
16	**Організаційний стрес як психологічний феномен** Поняття «організаційний стрес». Типові стресори в організації. Детермінанти організаційного стресу. Стресостійкість персоналу організації: зміст, компоненти, детермінанти. Синдром професійного вигорання у персоналу організації. Організаційні програми з профілактики стресу у персоналу організації. Організаційні програми з подолання стресу у персоналу організації. *Літ.:* [2] с. 122-131; [3] с. 174-176; [4] с. 272-281	2
	Разом:	32

4.1.2. Перелік оглядових лекцій для студентів *заочної* форми здобуття освіти

№ лекції	Теми лекцій	Кількість годин
	Шостий семестр	
1	Організаційна психологія як галузь психологічної науки Організація як об'єкт вивчення організаційної психології Психологічні основи управління організаціями Проблеми влади та лідерства в організації Психологія прийняття управлінських рішень. Літ.: [1] с. 11–32, с. 43–84, с. 255-270; [2] с. 5–17, с. 18–25, с. 33–48; [3] с. 25–54, с. 55-76, с. 112-127; [4] с. 8-31, с. 40-51, с. 52-62	2
2	Психологічні основи діяльності персоналу організацій Психологічні механізми мотивації персоналу організації Організаційна культура як феномен. Літ.: [1] с. 185-262, с. 206–237, с. 280–288; [2] с. 25-33, с. 48-56, 67-75; [4] с. 95-111, с. 126-141, с. 150–179	2
3	Психологічний клімат в контексті організації Командоутворення як організаційний феномен Психологія управління організаційними конфліктами Літ.: [1] с. 158-173, с. 309-337, с. 492-534; [2] с. 13-56, с. 33-47, с. 63-75; [3] с. 75-93, с. 136–149; [4] с. 53–59, с. 180-200	2
4	Основні види діяльності організаційних психологів Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів Організаційний коучинг та особливості тренінгової роботи організаційного психолога Психологічні основи забезпечення психічного здоров'я працівників організації Організаційний стрес як психологічний феномен *Літ.:* [1] с. 106-111, с. 185-262; [2] с. 115-122; [3] с. 150-165; [4] с. 201-225, с. 226-235, с. 240-255, с. 256-272	2
	Разом:	8

4.2. Зміст лабораторних/практичних/семінарських занять

4.2.1. Перелік практичних занять для студентів *денної* форми здобуття освіти

№ п/п	Тема практичного (тема/зміст лабораторного /семінарського) заняття*	Кількість годин
1	*Визначення організаційної психології як наукової галузі* *Література*: [1] с. 11–32; [2] с. 5–17; [3] с. 25–54; [4] с. 8-31	2
2	*Соціально-психологічна структура організації* *Література:* [1] с. 43–84; [2] с. 18–25; [3] с. 55-76; [4] с. 40-51	2
3	*Керівник як суб'єкт управлінської діяльності* *Література*: [1] с. 221–246; [2] с. 33–48; [3] с. 112-127; [4] с. 52-58	2
4	*Лідер та лідерство в організації* *Література*: [1] с. 221–246; [2] с. 33–48; [3] с. 112-127; [4] с. 59-62	2
5	*Психологічні характеристики процесу прийняття управлінських рішень* *Література*: [1] с. 255-270; ; [2] с. 33–48; [3] с. 112-127; [4] с.74-85	2
6	*Психологічні основи діяльності персоналу організацій* *Література*: [1] с. 280–288; [2] с. 48-56; [4] с. 95-111	2
7	*Вирішення завдань підвищення мотивації персоналу організаційним психологом* *Література*: [1] с. 185-262; [2] 67-75; [4] с. 150–179	2
8	*Формування організаційної культури* *Література*: [1] с. 206–237; [2] с. 25-33; [4] с. 126-141	2
9	*Психологічні технології оптимізації організаційного клімату* *Література*: [1] с. 492-534; [2] с. 33-47; [3] с. 75-93; [4] с. 53–59	2
10	*Командоутворення як організаційний феномен* *Література*: [1] с. 158-173; [2] с. 13-56; [3] с. 136–149	2
11	*Особливості конфліктів в різних видах організацій* *Література*: [1] с. 309-337; [2] с. 63-75; [4] с. 180-200	2
12	*Основні види діяльності організаційних психологів* *Література*: [1] с. 106-111; [4] с. 201-225	2
13	*Інтерактивні техніки та їх роль у реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів* *Література*: [1] с. 185-262; [4] с. 226-235	2
14	*Особливості використання коучингу та тренінгу в професійному розвитку персоналу* *Література*: [1] с. 185-262; [4] с. 240-255	2
15	*Психологічні основи забезпечення психічного здоров'я працівників організації* *Література*: [2] с. 115-122; [3] с. 150-165; [4] с. 256-272	2
16	*Стресостійкість персоналу організації: зміст, компоненти, детермінанти* *Література*: [2] с. 122-131; [3] с. 174-176; [4] с. 272-281	2
17	*Захист ІДЗ (презентацій) в мінігрупах*	2
	Разом:	34

4.2.2. Перелік практичних занять для студентів *заочної* форми здобуття освіти

№	Тема практичного (тема/зміст лабораторного /семінарського) заняття	Кількість годин
1	*Керівник як суб'єкт управлінської діяльності. Психологічні характеристики процесу прийняття управлінських рішень.* *Література*: [1] с. 221–246, с. 255-270; [2] с. 33–48, с. 33–48; [3] с. 112-127; [4] с. 52-62	2
2	*Вирішення завдань підвищення мотивації персоналу організаційним психологом. Командоутворення як організаційний феномен. Особливості конфліктів в різних видах організацій.* *Література*: [1] с. 158-173; с. 185-262;[2] с.13-56; с. 67-75; [3] с. 136–149 [4] с. 150–179	2
3	*Інтерактивні техніки та їх роль у реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів.* *Література*: [1] с.185-262; [4] с.226-235	2
	Разом:	**6**

4.3. Зміст самостійної (у т. ч. індивідуальної) роботи здобувача вищої освіти

Самостійна робота студентів *усіх* форм здобуття освіти полягає у систематичному опрацюванні програмного матеріалу з відповідних джерел інформації, підготовці до практичних занять, тестового контролю. Студенти ***денної*** форми здійснюють і захищають презентацію проблемної теми організаційної психології. Студенти ***заочної*** форми здобуття освіти виконують контрольну роботу. Вимоги до її виконання та варіанти визначаються методичними рекомендаціями до виконання контрольних робіт, які кожний студент отримує на кафедрі у період настановної сесії. Крім цього до послуг студентів сторінка навчальної дисципліни у Модульному середовищі для навчання, де розміщені Робоча програма дисципліни, варіанти контрольних робіт та необхідні матеріали з її навчально-методичного забезпечення та контролю результатів навчання.

Зміст самостійної роботи студентів денної форми здобуття освіти

Номер тижня	Вид самостійної роботи	Кількість годин
	Шостий семестр	
1	1. Опрацювання літератури, конспекту лекцій з Т1. 2. Підготовка до практичного заняття за темою Т1.	4
2	1. Опрацювання літератури, конспекту лекцій з Т2. 2. Підготовка до практичного заняття за темою Т2.	4
3	1. Опрацювання літератури, конспекту лекцій Т3. 2. Підготовка до практичного заняття за темою Т3.	5
4	1. Опрацювання літератури, конспекту лекцій Т4. 2. Підготовка до практичного заняття за темою Т4. 3. Підготовка до тестового контролю матеріалу за темами 1-4	6
5	1. Опрацювання літератури, конспекту лекцій Т5. 2. Підготовка до практичного заняття за темою Т5. 3. Вибір теми ІДЗ (презентації).	6
6	1. Опрацювання літератури, конспекту лекцій Т6. 2. Підготовка до практичного заняття за темою Т6. 3. Виконання ІДЗ (презентації).	5
7	1. Опрацювання літератури, конспекту лекцій Т7. 2. Підготовка до практичного заняття за темою Т7.	5

	3. Виконання ІДЗ (презентації).	
8	1. Опрацювання літератури, конспекту лекцій Т8. 2. Підготовка до практичного заняття за темою Т8. 3. Виконання ІДЗ (презентації).	5
9	1. Опрацювання літератури, конспекту лекцій Т9. 2. Підготовка до практичного заняття за темою Т9. 3. Підготовка до тестового контролю матеріалу за темами 5-9.	5
10	1. Опрацювання літератури, конспекту лекцій Т10. 2. Підготовка до практичного заняття за темою Т10. 3. Виконання ІДЗ (презентації).	5
11	1. Опрацювання літератури, конспекту лекцій Т11. 2. Підготовка до практичного заняття за темою Т11. 3. Виконання ІДЗ (презентації).	6
12	1. Опрацювання літератури, конспекту лекцій Т12. 2. Підготовка до практичного заняття за темою Т12. 3. Виконання ІДЗ (презентації).	5
13	1. Опрацювання літератури, конспекту лекцій Т13. 2. Підготовка до практичного заняття за темою Т13. 3. Виконання ІДЗ (презентації).	5
14	1. Опрацювання літератури, конспекту лекцій Т14. 2. Підготовка до практичного заняття за темою Т14. 3. Підготовка до захисту ІДЗ (презентації).	5
15	1. Опрацювання літератури, конспекту лекцій Т15. 2. Підготовка до практичного заняття за темою Т15. 3. Підготовка до захисту ІДЗ (презентації).	5
16	1. Опрацювання літератури, конспекту лекцій Т16. 2. Підготовка до практичного заняття за темою Т16. 3. Підготовка до тестового контролю матеріалу за темами 10-16.	4
17	1.Підготовка до захисту ІДЗ (презентації)	4
	Разом	**84**

4.3.1 Орієнтовна тематика індивідуального домашнього завдання (презентації) для самостійної роботи студентів*

1. Психологічна служба організації: основні функції та напрямки роботи.
2. Специфіка роботи психолога в організації.
3. Напрямки діяльності психолога організації.
4. Психологічне консультування співробітників і керівників структурних підрозділів.
5. Професійна компетентність організаційного психолога.
6. Особливості діагностичної роботи організаційного психолога.
7. Методи психодіагностики в організації.
8. Діагностична робота організаційного психолога у вирішенні завдань професійного підбора персоналу.
9. Діагностична робота психолога у вирішенні завдань визначення професійної компетентності персоналу.
10. Особливості роботи психолога з особистістю в організації.
11. Особливості корекційно-розвиваючої роботи психолога в організації.
12. Класифікація методів групової психокорекційної роботи в організації.
13. Основні прийоми та методи організації корекційно-розвиваючої роботи.
14. Сутність мотивації як функції управління в організації.
15. Прийоми та методи корекції та розвитку емоційного потенціалу колективу.
16. Місце та роль психолога в міжособистісних відносинах в організації.
17. Корекція та розвиток міжособистісних відносин в організації.
18. Організаційні конфлікти: загальне уявлення та шляхи їх подолання.
19. Розвиток особистості та особистісне зростання членів організації
20. Корекція професійної придатності, адаптації та компетентності.

21. Основні поняття, умови та ефективність психологічного консультування в організації.
22. Кадрове консультування як засіб розвитку організації.
23. Коучінг як вид організаційного консультування.
24. Основні напрями діяльності психолога-консультанта на підприємстві.

Примітка *: *студент може запропонувати власну тему, яка узгоджується із викладачем;*

На самостійне опрацювання студентів виносяться визначені у методичних рекомендаціях до практичних занять та самостійної роботи питання з кожної теми. Керівництво самостійною роботою та контроль за виконанням індивідуального завдання здійснюється викладачем згідно з розкладом консультацій у позаурочний час.

Вимоги до виконання контрольної роботи (для студентів заочної форми здобуття освіти) та індивідуального домашнього завдання (для студентів денної форми здобуття освіти) викладені в Модульному середовищі для навчання на сторінці навчальної дисципліни.

5. Технології та методи навчання

Процес навчання з дисципліни ґрунтується на використанні інтерактивних, ігрових та мультимедійних технологій навчання у традиційних та інноваційних формах*, зокрема: проблемні лекції, лекції-візуалізації, лекції із застосуванням техніки зворотного зв'язку (інтерактивні)**;** практичні заняття з використанням дискусій, мозкового штурму; методу аналізу та діагностики психологічних ситуації (case-study); елементів тренінгу та коучингу; ділових (рольових) ігор тощо; самостійна робота (опрацювання теоретичного матеріалу, індивідуальне домашнє завдання (презентація)). Використання інформаційно-комунікаційних та технології дистанційного навчання (сервіс для проведення онлайн конференцій Zoom, Модульне середовище для навчання тощо).

Примітка: *******у процесі вивчення освітнього компонента передбачається можливість проведення гостьових і/або виїзних занять, спрямованих на розширення теоретичних знань і формування практичних навичок у реальних умовах професійної діяльності.*

6. Методи контролю

Поточний контроль здійснюється під час практичних занять, а також у дні проведення контрольних заходів, встановлених робочою програмою та графіком освітнього процесу. При цьому використовуються такі методи поточного контролю:

- усне опитування кожного студента для перевірки засвоєння теоретичного матеріалу тем та оцінювання результатів роботи на практичних заняттях (розв'язування задач, участь у обговоренні ситуацій);
- тестовий контроль для перевірки засвоєння теоретичного матеріалу тем;
- перевірка виконаного індивідуального домашнього завдання (презентації), що сприяє набуттю теоретичних знань і практичних навичок.

При виведенні підсумкової семестрової оцінки враховуються результати як поточного контролю, так і **підсумкового** контролю, який проводиться з усього матеріалу дисципліни за білетами, попередньо розробленими і затвердженими на засіданні кафедри. Здобувач вищої освіти, який набрав з будь-якого виду навчальної роботи, суму балів нижчу за 60 відсотків від максимального балу, не допускається до семестрового контролю, поки не виконає обсяг роботи, передбачений Робочою програмою. Здобувач вищої освіти, який набрав позитивний середньозважений бал (60 відсотків і більше від максимального балу) з усіх видів поточного контролю і не склав іспит, вважається таким, який має академічну заборгованість. Ліквідація академічної заборгованості із семестрового контролю здійснюється у період екзаменаційної сесії або за графіком, встановленим деканатом відповідно до «Положення про контроль і оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХНУ».

7. Політика дисципліни

Політика навчальної дисципліни загалом визначається системою вимог до здобувача вищої освіти, що передбачені чинними положеннями Університету про організацію та навчально-методичне забезпечення освітнього процесу. Зокрема, проходження інструктажу з техніки безпеки; відвідування занять з дисципліни є обов'язковим. За об'єктивних причин

(підтверджених документально) теоретичне навчання за погодженням із лектором може відбуватись в індивідуальному режимі. Успішне опанування дисципліни і формування фахових компетентностей і програмних результатів навчання передбачає необхідність підготовки до практичних занять (вивчення теоретичного матеріалу з теми, активно працювати на занятті, розв'язувати задачі, брати участь у дискусіях щодо прийнятих рішень при виконанні здобувачами задач).

Здобувачі вищої освіти зобов'язані дотримуватися термінів виконання усіх видів робіт у встановлені терміни, передбачених Робочою програмою навчальної дисципліни. Пропущене практичне заняття здобувач зобов'язаний відпрацювати у встановлений викладачем термін, але не пізніше, ніж за два тижні до кінця теоретичних занять у семестрі.

Засвоєння студентом теоретичного матеріалу з дисципліни оцінюється за результатами опитування під час практичних занять, тестування й виконання індивідуального домашнього завдання. Виконання індивідуального завдання завершується його здачею на перевірку у терміни, встановлені графіком самостійної роботи та захистом на останньому занятті.

Здобувач вищої освіти, виконуючи самостійну роботу з дисципліни, має дотримуватися політики доброчесності (заборонені списування, підказки, плагіат, використання штучного інтелекту (без вірного цитування)). У разі порушення політики академічної доброчесності в будь-яких видах навчальної роботи здобувач вищої освіти отримує незадовільну оцінку і має повторно виконати завдання з відповідної теми (виду роботи), що передбачені Робочою програмою. Будь-які форми порушення академічної доброчесності під час вивчення навчальної дисципліни не допускаються та не толеруються.

У межах вивчення навчальної дисципліни здобувачам вищої освіти передбачено визнання і зарахування результатів навчання, набутих шляхом неформальної освіти, що розміщені на доступних платформах (https://courses.prometheus.org.ua, https://www.coursera.org), які сприяють формування компетентностей і поглибленню результатів навчання, визначених Робочою програмою дисципліни, або забезпечують вивчення відповідної теми та/або виду робіт з програми навчальної дисципліни (детальніше у Положенні про порядок визнання та зарахування результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХНУ).

8. Оцінювання результатів навчання студентів у семестрі

Оцінювання академічних досягнень здобувача вищої освіти здійснюється відповідно до «Положення про контроль і оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХНУ». При поточному оцінюванні виконаної здобувачем роботи з кожної структурної одиниці і отриманих ним результатів викладач виставляє йому певну кількість балів із призначених робочою програмою для цього виду роботи. При цьому кожна структурна одиниця (робота) може бути зарахована, якщо здобувач набрав не менше 60 відсотків (мінімальний рівень для позитивної оцінки) від максимально можливої суми балів, призначеної структурній одиниці.

Будь-які форми порушення академічної доброчесності не допускаються та не толеруються.

Отриманий здобувачем бал за зарахований вид навчальної роботи (структурну одиницю) після її оцінювання викладач виставляє в електронному журналі обліку успішності здобувачів вищої освіти. За умови виконання усіх видів навчальної роботи за результатами поточного контролю протягом вивчення навчальної дисципліни, встановлених її Робочою програмою, здобувач денної форми здобуття освіти з навчальної дисципліни, підсумковим контролем для якої є іспит, може набрати до 60 балів (здобувач заочної форми – до 50 балів). Позитивну підсумкову оцінку здобувач може отримати, якщо за результатами поточного та підсумкового контролів набере від 60 до 100 балів. Семестрова підсумкова оцінка розраховується в автоматизованому режимі в інформаційній підсистемі «Електронний журнал» (ІС «Електронний університет») і відповідно до накопиченої суми балів визначається оцінка за інституційною шкалою та шкалою ЄКТС (див. таблицю Співвідношення…), яка заноситься в екзаменаційну відомість, а також до Індивідуального навчального плану здобувача вищої освіти.

Структурування дисципліни за видами робіт і оцінювання результатів навчання студентів *денної* форми здобуття освіти:

Аудиторна робота				Контрольні заходи			Самостійна робота	Семестровий контроль	Разом
Шостий семестр									
Практичне заняття (УО) (мінімум – 4 контрольні точки)				Тестовий контроль (ТК)			ІДЗ** Презентація	Іспит	
Т*1-4	Т5-8	Т9-12	Т13-16	Т1-4	Т5-9	Т10-16			
Кількість балів за вид навчальної роботи (мінімум-максимум)									
3-5	3-5	3-5	3-5	6-10	6-10	6-10			
12-20				**18-30**			**6-10**	**24-40**	**60-100*** **

Примітка : **Т – тема навчальної дисципліни; **ІДЗ – індивідуальне домашнє завдання;*
****За набрану з будь-якого виду навчальної роботи з дисципліни кількість балів, нижче встановленого мінімуму, здобувач отримує незадовільну оцінку і має її перездати у встановлений викладачем (деканом) термін. Інституційна оцінка встановлюється відповідно до таблиці «**Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС**».*

Структурування дисципліни за видами навчальної роботи й оцінювання результатів навчання студентів *заочної* форми здобуття освіти

Аудиторна робота			Самостійна, індивідуальна робота					Семестровий контроль	Разом
Шостий семестр									
Практичне заняття (УО)			Контрольна робота			Тестовий контроль		Іспит	Сума балів
1	2	3	ТП* 1	ТП 2	ПЗ**	Т***1-8	Т9-16		
Кількість балів за кожний вид навчальної роботи (мінімум-максимум)									
3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	6-10	6-10	30-50	
9-15			**9-15**			**12-20**		**30-50**	**60-100*** **

Примітка : ** **ТП** – теоретичне питання; ****ПЗ**– практичне завдання; *****Т** – тема навчальної дисципліни;*
*****За набрану з будь-якого виду навчальної роботи з дисципліни кількість балів, нижче встановленого мінімуму, здобувач отримує незадовільну оцінку і має її перездати у встановлений викладачем (деканом) термін. Інституційна оцінка встановлюється відповідно до таблиці «**Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС**».*

Критерії оцінювання за видами робіт

Оцінювання на практичних заняттях

Оцінка, яка виставляється за практичне заняття, складається з таких елементів: усне опитування студентів на знання теоретичного матеріалу з теми; вільне володіння студентом спеціальною термінологією й уміння професійно обґрунтувати прийняті рішення при розв'язуванні задач; результати самостійних робіт.

При оцінюванні результатів навчання здобувачів вищої освіти на практичних заняттях викладач користується наведеними нижче критеріями:

Таблиця – Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти

Оцінка та рівень досягнення здобувачем запланованих ПРН та сформованих компетентностей	*Узагальнений критерій*
Відмінно (високий)	Студент глибоко і у повному обсязі опанував зміст навчального матеріалу, легко в ньому орієнтується і вміло використовує понятійний апарат; уміє

5	пов'язувати теорію з практикою, вирішувати практичні завдання, впевнено висловлювати і обґрунтовувати свої судження. Відмінна оцінка передбачає грамотний, логічний виклад відповіді (як в усній, так і у письмовій формі), якісне зовнішнє оформлення роботи. Студент не вагається при видозміні запитання, вміє робити детальні та узагальнюючі висновки. При відповіді допустив дві-три несуттєві *похибки*.
Добре (середній) 4	Студент виявив повне засвоєння навчального матеріалу, володіє понятійним апаратом, орієнтується у вивченому матеріалі; свідомо використовує теоретичні знання для вирішення практичних задач; виклад відповіді грамотний, але у змісті і формі відповіді можуть мати місце окремі неточності, нечіткі формулювання закономірностей тощо. Відповідь студента має будуватися на основі самостійного мислення. Студент у відповіді допустив дві-три *несуттєві помилки*.
Задовільно (достатній) 3	Студент виявив знання основного програмного матеріалу в обсязі, необхідному для подальшого навчання та практичної діяльності за професією, справляється з виконанням практичних завдань, передбачених програмою. Як правило, відповідь студента будується на рівні репродуктивного мислення, студент має слабкі знання структури курсу, допускає неточності і *суттєві помилки* у відповіді, вагається при відповіді на видозмінене запитання. Разом з тим набув навичок, необхідних для виконання нескладних практичних завдань, які відповідають мінімальним критеріям оцінювання і володіє знаннями, що дозволяють йому під керівництвом викладача усунути неточності у відповіді.
Незадовільно (недостатній) 2	Студент виявив розрізнені, безсистемні знання, не вміє виділяти головне і другорядне, допускається помилок у визначенні понять, перекручує їх зміст, хаотично і невпевнено викладає матеріал, не може використовувати знання при вирішенні практичних завдань. Як правило, оцінка «незадовільно» виставляється студенту, який не може продовжити навчання без додаткової роботи з вивчення дисципліни.

Оцінювання результатів тестового контролю

Кожен з трьох тестів, передбачених робочою програмою, складається із 20 тестових завдань. Максимальна сума балів, яку може набрати студент за результатами кожного тестування, складає 10.

Відповідно до таблиці структурування видів робіт за тематичний контроль здобувач залежно від кількості правильних відповідей може отримати від 6 до 10 балів:

Таблиця – Розподіл балів в залежності від наданих правильних відповідей на тестові завдання

Кількість правильних відповідей	0-11	12-13	14	15-16	17	18-20
Відсоток правильних відповідей	0-59	60-65	66-72	73-82	83-89	90-100
Кількість отриманих балів	**0**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**

На тестування відводиться 15 хвилин. Правильні відповіді студент записує у талоні відповідей. Студент може також пройти тестування і в онлайн режимі у Модульному середовищі для навчання на сторінці навчальної дисципліни. Тестування здобувачів вищої освіти у Модульному середовищі для навчання автоматично оцінюються за критеріями, наведеними у таблиці вище.

При отриманні негативної оцінки тест слід перездати до терміну наступного контролю.

У випадку, коли студент не виконав індивідуальний план з дисципліни у заплановані терміни без поважних причин, то під час відпрацювання заборгованості при позитивній відповіді йому виставляється оцінка «задовільно».

Таблиця – Критерії оцінювання результатів ІДЗ (презентації)

Оцінка та рівень досягнення здобувачем запланованих ПРН та сформованих компетентностей	*Узагальнений критерій оцінювання*
Максимальний (високий) бал (відмінно) 10	В основі презентації ключові положення, які повністю розкривають тему; містять наукову, змістовну інформацію; мають чітку, логічно вибудувану структуру; правильно оформленні посилання на інформаційні джерела; виглядає привабливо; тексти легко сприймаються; гармонійне поєднання дизайнерських знахідок з ідеєю проєкту; робота є прикладом високого рівня володіння комп'ютерними технологіями.
Потенційні позитивні бали* (середній бал) (добре) 7-9	Презентація має в основі декілька ключових положень, які не повністю розкривають тему дослідження; загалом відповідає тематиці проєкту та є досить інформативним; є певна структура в розміщенні інформації; графіки, таблиці представлені в роботі, але не додають інформації, не доповнюють змісту; неповністю представлені інформаційні джерела або не всі правильно оформлені; естетичний вигляд дещо псує недостатньо чітка структура розміщення інформації, не зовсім доречна графіка оформлення; дизайн не суперечить загальному змісту проєкту.
Мінімальний (достатній) бал (задовільно) 6	Презентація має в основі декілька ключових положень, однак вони перевантажені інформацією або позбавлені інформації; подання інформації не структуроване; графіки та таблиці відсутні або не мають інформативного навантаження; немає посилань на використані джерела або вони не правильно оформлені; дизайн не зовсім відповідає тематиці проєкту, а інколи навіть іде всупереч загальному змісту.

Оцінювання якості виконання контрольної роботи студентами заочної форми здобуття освіти

Контрольна робота передбачає виконання таких завдань – 2 теоретичних і практичне. Зміст завдань наведено в методичних рекомендаціях до виконання контрольної роботи. При оцінюванні контрольної роботи враховуються якість її виконання, кожне завдання оцінюються максимально 5 балів, загальна максимальна сума балів становить 15.

Таблиця – Розподіл балів між завданнями контрольної роботи здобувача вищої освіти

Види завдань	**Для кожного окремого виду завдань**		
	Мінімальний (достатній) бал	**Потенційні позитивні бали* (середній бал)**	**Максимальний (високий) бал**
Теоретичне питання	3	4	5
Теоретичне питання	3	4	5
Практичне завдання	3	4	5
Всього балів	9	-	15

Примітка. **Позитивний бал за контрольну роботу, відмінний від мінімального (9 балів) та максимального (15 балів), знаходиться в межах 10-14 балів та розраховується як сума балів за усі структурні елементи (завдання) контрольної роботи.*

Кожне завдання контрольної роботи здобувача вищої освіти оцінюється з використанням нижченаведених у таблиці критеріїв оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти (щодо визначення достатнього, середнього та високого рівня досягнення здобувачем запланованих ПРН та сформованих компетентностей).

Таблиця - Критерії оцінювання контрольної роботи здобувачів заочної форми навчання

Оцінка та рівень досягнення здобувачем запланованих ПРН та сформованих компетентностей	*Узагальнений критерій оцінювання теоретичних питань контрольної роботи*
Відмінно (високий) 5	Зміст питань розкрито повно і грамотно, правильно використано понятійний апарат; логічний виклад відповіді державною мовою; проявлено творчий підхід та самостійне мислення. Дотримані всі вимоги оформлення контрольної роботи. При написанні допущено дві-три несуттєві похибки.
Добре (середній) 4	Зміст питань розкрито повно. Показано володіння понятійним апаратом і фаховою термінологією; виклад відповіді грамотний, але у змісті і формі питань можуть мати місце окремі неточності, нечіткі формулювання тощо. Відповідь будується на основі самостійного мислення. Дотримані не всі вимоги оформлення контрольної роботи. Допущено дві-три несуттєві помилки.
Задовільно (достатній) 3	Зміст питань розкрито неповно. Виявлено знання основного програмного матеріалу в обсязі, необхідному для подальшого навчання та практичної діяльності за професією. Відповідь будується на рівні репродуктивного мислення, слабкі знання структури курсу, допускає неточності і суттєві помилки у відповіді. Не дотримано вимог оформлення контрольної роботи.
Незадовільно (недостатній) 2	Зміст питань не розкрито. Виявлено розрізнені, безсистемні знання, допущені суттєві помилки у визначенні понять, перекручено їх зміст, виклад матеріалу хаотичний. Не дотримано вимог оформлення контрольної роботи.

Оцінювання результатів підсумкового семестрового контролю (іспит)

Освітня програма передбачає підсумковий семестровий контроль з дисципліни у формі іспиту, завданням якого є системне й об'єктивне оцінювання як теоретичної, так і практичної підготовки здобувача з навчальної дисципліни. Складання іспиту відбувається за попередньо розробленими і затвердженими на засіданні кафедри білетами. Відповідно до цього в екзаменаційному білеті пропонується поєднання питань як теоретичного (в т.ч. у тестовій формі), так і практичного характеру.

Таблиця – Оцінювання результатів підсумкового семестрового контролю здобувачів денної форми навчання (40 балів для підсумкового контролю)

Види завдань	**Для кожного окремого виду завдань**		
	Мінімальний (достатній) бал (задовільно)	**Потенційні позитивні бали* (середній бал) (добре)**	**Максимальний (високий) бал (відмінно)**
Теоретичне питання № 1	6	8	10
Теоретичне питання № 2	6	8	10
Практичне завдання	12	16	20
Разом:	**24**		**40**

Примітка. *Позитивний бал за іспит, відмінний від мінімального (24 бали) та максимального (40 балів), знаходиться в межах 25-39 балів та розраховується як сума балів за усі структурні елементи (завдання) іспиту.

Таблиця – Оцінювання результатів підсумкового семестрового контролю здобувачів заочної форми навчання (50 балів для підсумкового контролю)

Види завдань	**Для кожного окремого виду завдань**

	Мінімальний (достатній) бал (задовільно)	**Потенційні позитивні бали* (середній бал) (добре)**	**Максимальний (високий) бал (відмінно)**
Теоретичне питання № 1	8	12	15
Теоретичне питання № 2	8	12	15
Практичне завдання	14	17	20
Разом:	**30**		**50**

Примітка. *Позитивний бал за іспит, відмінний від мінімального (30 балів) та максимального (50 балів), знаходиться в межах 31-49 балів та розраховується як сума балів за усі структурні елементи (завдання) іспиту.

Для кожного окремого виду завдань підсумкового семестрового контролю застосовуються критерії оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти, наведені вище.

Підсумкова семестрова оцінка за інституційною шкалою і шкалою ЄКТС визначається в автоматизованому режимі після внесення викладачем результатів оцінювання з усіх видів робіт до електронного журналу. Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС у наведеній нижче таблиці.

Таблиця – Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС

<table>
<tr><th rowspan="2">Оцінка ЄКТС</th><th rowspan="2">Рейтингова шкала балів</th><th colspan="2">Інституційна шкала (Опис рівня досягнення здобувачем вищої освіти запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни</th></tr>
<tr><th>Залік</th><th>Іспит/диференційований залік</th></tr>
<tr><td>A</td><td>90-100</td><td rowspan="5">Зараховано</td><td>Відмінно/Excellent – високий рівень досягнення запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни, що свідчить про безумовну готовність здобувача до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом</td></tr>
<tr><td>B</td><td>83-89</td><td rowspan="2">Добре/Good – середній (максимально достатній) рівень досягнення запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом</td></tr>
<tr><td>C</td><td>73-82</td></tr>
<tr><td>D</td><td>66-72</td><td rowspan="2">Задовільно/Satisfactory – Наявні мінімально достатні для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом результати навчання з навчальної дисципліни</td></tr>
<tr><td>E</td><td>60-65</td></tr>
<tr><td>FX</td><td>40-59</td><td rowspan="2">Незараховано</td><td>Незадовільно/Fail – Низка запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни відсутня. Рівень набутих результатів навчання є недостатнім для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом</td></tr>
<tr><td>F</td><td>0-39</td><td>Незадовільно/Fail – Результати навчання відсутні</td></tr>
</table>

Семестровий іспит виставляється, якщо загальна сума балів, яку набрав студент з дисципліни за результатами поточного та підсумкового контролю, знаходиться у межах від 60 до 100 балів. При цьому за інституційною шкалою ставиться оцінка «відмінно/добре/задовільно», а за шкалою ЄКТС – буквене позначення оцінки, що відповідає набраній студентом сумі балів відповідно до таблиці Співвідношення.

9. Питання для самоконтролю результатів навчання

1.Предмет та задачі організаційної психології.
2.Історія становлення організаційної психології як галузі психології.
3.Теоретико-методологічні основи організаційної психології. Організаційна психологія в системі інших наук.
4.Особливості академічної та практичної організаційної психології.
5.Багатозначність поняття «організація». Організація як соціальна система.
6.Моделі організацій.
7.Концепція організації.
8.Типи організаційних структур.
9.Життєвий цикл організацій
10.Рівні аналізу психологічних явищ в організації: індивід, група, організація
11.Управління та менеджмент. Керівник як суб'єкт управлінської діяльності.
12.Рівні організаційного керівництва.
13.Система основних управлінських функцій.
14.Стилі керівництва.
15.Взаємодія керівника з організаційним психологом.
16.Функція прийняття рішень як системоутворююча в діяльності керівника. Прийняття рішень як процес.
17.Організаційний (нормативний, класичний) і психологічний (описовий, адміністративний) підходи до вивчення феномену.
18.Психологічні характеристики процесу прийняття управлінських рішень: форма, етапи, феноменологія, індивідуальні відмінності. Індивідуальні та групові рішення.
19.Форми участі групи в прийнятті рішень.
20.Психологічний супровід процесу прийняття управлінського рішення.
21.Феномен професійної компетентності. Поняття життєвих (ключових) компетентностей.

22.Структурні компоненти професійної компетентності.
23.Процес професійного становлення особистості.
24.Моделі професійного становлення особистості.
25.Психологічна структура мотивації. Співвідношення потреб людини та функцій організації.
26.Методики діагностики мотивації співробітників організації.
27.Організаційні фактори мотивації персоналу.
28.Вирішення завдань підвищення мотивації персоналу організаційним психологом.
29.Поняття організаційної культури. Структура і зміст організаційної культури. Національний аспект організаційної культури.
30.Організаційна культура й організаційна ефективність. Формування організаційної культури.
31.Діагностика організаційної культури як напрямок роботи організаційного психолога.
32.Поняття «психологічний клімат» та «організаційний клімат». Компоненти, фактори психологічного клімату в організації.
33.Психодіагностика клімату в організації.
34.Психологічні технології оптимізації організаційного клімату.
35.Профілактичні засоби з попередження погіршення клімату в організації.
36.Команда як дескриптивне, ідеологічне та метафоричне поняття. Ознаки і принципи командної роботи. Комплектування команди.
37.Використання психодіагностичних методів для оптимізації складу команди. Етапи створення команди.
38.Тренінг як дійовий інструмент створення команди. Можливості та обмеження командної роботи.
39.Конфлікти в організації як феномен. Типи конфліктів, причини, наслідки.
40.Організаційні та особистісні чинники конфліктів.
41.Особливості конфліктів в різних видах організацій. Специфіка конфліктної взаємодії в українських організаціях.
42.Адміністративні та психологічні методи управління конфліктами.
43.Роль діагностичної та експертної діяльності організаційних психологів.
44.Просвітницька діяльність організаційних психологів.
45.Прогнозування та профілактика як види діяльності організаційних психологів.
46.Особливості психоконсультативної діяльності організаційних психологів.
47.Особливості психокорекційної, та психотерапевтичної діяльності організаційних психологів.
48.Поняття про технологічний підхід в роботі організаційних психологів і сутність технологій. Різновиди психологічних технологій.
49.Поняття про інтерактивні техніки та їх роль у реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів. Організаційно-спрямовуючі інтерактивні техніки.
50.Змістовно-смислові інтерактивні техніки.
51.Сутність та відмінні риси коучингу як засобу розвитку персоналу.
52.Функції коучингу в організації, його різновиди та моделі. Особливості використання коучингу в професійному розвитку персоналу.
53.Організаційний тренінг як ефективний метод навчання. Особливості використання тренінгу в організаціях.
54.Людина як суб’єкт професійної діяльності. Вплив професійної діяльності на психіку особистості. Зв’язок особистості і професіонала в індивідуальності.
55.Задоволеність діяльністю. Способи профілактики та шляхи подолання професійних деформацій.
56.Поняття «організаційний стрес». Типові стресори в організації. Детермінанти організаційного стресу.
57.Стресостійкість персоналу організації: зміст, компоненти, детермінанти.
58.Синдром професійного вигорання у персоналу організації.
59.Організаційні програми з профілактики стресу у персоналу організації.
60.Організаційні програми з подолання стресу у персоналу організації.

10. Навчально-методичне забезпечення

Освітній процес з дисципліни «Організаційна психологія» забезпечений необхідними навчально-методичними матеріалами, що розміщені в Модульному середовищі для навчання MOODLE:

1. Курс «Організаційна психологія». URL: https://msn.khmnu.edu.ua/course/view.php?id=3154#section-7
2. Методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи для здобувачів вищої освіти денної форми навчання з дисципліни «Організаційна психологія». URL: https://surl.li/zhikbb
3. Методичні вказівки до контрольної роботи для здобувачів вищої освіти заочної форми навчання з дисципліни «Організаційна психологія». URL: https://msn.khmnu.edu.ua/mod/assign/view.php?id=371093

11. Рекомендована література

Основна

1. Базика Є.Л. Основи організаційної психології»: курс лекцій. Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ф-т психології та соціальної роботи. Одеса : ОНУ, 2023. 150 с. https://salo.li/F98212E
2. Богдан Ж. Інтерактивний навчально-методичний посібник з дисципліни «Організаційна психологія» [Електронний ресурс]; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків, 2022. 88 с. URI: http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/58374
3. Ходаківський Є., Богоявленська Ю., Грабар Т. Психологія управління : Підручник. К., 2023. 684 с.
4. Чубіна Т. Д., Дмитренко М. Й. Організаційна психологія: навчальний посібник. Черкаси: ЧІПБ, 2024. 172 с https://salo.li/AEcD869

Додаткова:

5. Бочелюк В.Й., Пучина О.В. Організаційна психологія на підприємстві. К.: КНТ, 2020. 272 с.
6. Байкарова О. О. Інформаційні технології – засіб оптимізації діяльності підприємств. Комп'ютерно-інтегровані технології: освіта, наука, виробництво. 2013. № 11. С. 177-182.
7. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
8. Беженар Г. Д. Психолого-педагогічні умови розвитку професіональної компетентності сучасного керівника. Проблеми екстремальної та кризової психології: зб. наук. праць. / гол. ред. Л. А. Перелигіна. Харків: УЦЗУ, 2007. Вип. 3. Ч. 1. С. 68-76.
9. Довбенко В. І. Потенціал і розвиток підприємства: навч. посіб. Львів: НУ «Львівська політехніка», 2010. 232 с.
10. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посіб. Київ: Центр навч. літератури, 2005. 456 с.
11. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. Київ: Либідь, 2004. 466 с.
12. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посібник. Київ: Міленіум. 2003. 344 с.
13. Карпілянський Д. А., Назаренко В. О. Проблема менеджменту у сфері управління людськими ресурсами. Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського: зб. наук. праць. Одеса, ПДПУ імені К.Д. Ушинського, 2009. № 1–2. С.144-154.
14. Кізян С. М. Вступ до фаху. Менеджер і команда: теоретичні та практичні аспекти: навч. посіб. Київ: Вид. дім «Слово», 2014. 168 с.
15. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Кондор, 2013. 453 с.
16. Кулешова О., Бендель М. Соціально-психологічний клімат колективу як основа конкурентоспроможності підприємств сфери послуг. *Психологічні травелоги*. 2024. № 4. С. 26-34 https://pt.khmnu.edu.ua/index.php/pt/article/view/229/214

17.Кулешова О., Бідун Н. Психологічні особливості формування корпоративної культури сучасних організацій. *Перспективи та інновації науки*. *Серія: Психологія*. 2024. №12 (46). С. 1208-1222 http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/17914/17972
18.Кулешова О.В., Міхеєва Л.В. Психологічні аспекти професійної відповідальності працівників як умови ефективної діяльності організації. *Науковий журнал «Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)*. 2024. № 10(41). С. 954-965(Index Copernicus International) https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-9(43)
19.Кулешова О.В., Міхеєва Л.В. Психологічні особливості професійної самореалізації педагогів. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. Випуск 4, 2023. С.82-87 https://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/467
20.Кулешова Олена, Маєвська Вікторія Діагностика синдрому емоційного вигорання серед банківських працівників. *Психологічні травелоги*. Хмельницький, 2023. №1. С.77-86 https://pt.khmnu.edu.ua/index.php/pt/article/view/69
21.Кулешова Олена, Чернишова Ксенія Результати дослідження психологічних особливостей споживача, що впливають на персоналізацію рекламних стратегій. *Психологічні травелоги*. Хмельницький, 2024. № 1. С. 210-219 https://pt.khmnu.edu.ua/index.php/pt/article/view/168/157
22.Лозниця В. С. Психологія менеджменту: теорія і практика: навч. посіб. Київ: ЕксОб, 2001. 512 с.
23.Молчанова А. О. Організаційна поведінка: навч. посіб. Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2015. 176 с.
24.Недашківський Д.П. Оцінка персоналу на підприємстві. Сучасні технології менеджменту, інформаційне, фінансове та облікове забезпечення розвитку економіки в умовах євроінтеграції: зб. тез доп. Всеукр. наук.-практ. інтер.-конф. (Черкаси, 16-17 квіт. 2020). Черкаси: СУЕІМ, 2020. С. 273-274.
25.Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: посібник. Київ: Академвидав, 2003. 568 с.
26.Організаційна психологія: метод. вказівки до виконання лаборат. робіт / укл. Л.Я. Малімон. Луцьк : ВНУ імені Лесі Українки, 2020. 42 с.
27.Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студ. ВНЗ / за ред. Л. М. Карамушки. Київ : ІНКОС, 2005. 366 с.
28.Хміль Ф. І. Управління персоналом: підручн. для студ. вищ. навч. закладів. Київ: Академвидав, 2006. 448 с.
29.Цуруль О. А. Менеджмент у державних організаціях: навч. посіб. Київський нац. економ. ун-т. Київ: КНЕУ, 2002. 142 с.

12. Інформаційні ресурси

1. Електронна бібліотека університету. [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: http://library.khmnu.edu.ua/.

2. Інституційний репозитарій ХНУ. [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: http://elar.khmnu.edu.ua/jspui/?locale=uk.

3. Модульне середовище для навчання. [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: https://msn.khmnu.edu.ua/.

13. Матеріально-технічне та програмне забезпечення дисципліни (за потреби)

Інформаційна та комп'ютерна підтримка: ПК, планшет, смартфон або інший мобільний пристрій, проєктор. Програмне забезпечення: програми Microsoft Office або аналогічні, доступ до мережі Інтернет, робота з презентаціями.

Вивчення навчальної дисципліни не потребує використання спеціального програмного прикладного забезпечення, крім загальновживаних програм і операційних систем.