

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА»**

**Факультет філології, психології та педагогіки
Кафедра психології та педагогіки**



А.М. Мартиненко
2024 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ»
(назва навчальної дисципліни)

підготовки **бакалавра**
(назва ступеня вищої освіти)

спеціальності **053 «Психологія»**
(код і назва спеціальності)

**Полтава
2024 рік**



Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія» для студентів (ОС бакалавр) спеціальності 053 «Психологія». Складена відповідно до освітньої програми «Практична психологія» 2021 року.

Розробник: Чепур О. О. старший викладач кафедри психології та педагогіки, доктор філософії

Погоджено

Гарант освітньої програми  Євгенія ХОМЕНКО

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри психології та педагогіки

Протокол від «24» серпня 2024 року №

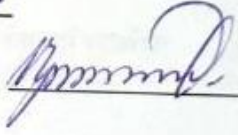
Т.в.о. завідувача кафедри психології та педагогіки  Вікторія ШЕВЧУК

«24» серпня 2024 року

Схвалено навчально-методичною комісією факультету філології, психології та педагогіки

Протокол від «29» серпня 2024 року № 1

Голова навчально-методичної комісії

 Віктор ЧЕРНИШОВ

«29» серпня 2024 року

© Чепур О. О., 2024 рік

© Національний університет

імені Юрія Кондратюка, 2024 рік

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
		Форма навчання денна
Кількість кредитів ЄКТС –4	Галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки»	Вибірковий компонент
Загальна кількість годин – 120		
Модулів – 1	Спеціальність: 053 «Психологія»	Рік підготовки:
Змістових модулів – 1		4-й
		Семестр
		8-й
		Лекції
Індивідуальне завдання –не передбачено	Ступінь вищої освіти магістр	20 год.
		Практичні, семінарські
		22 год
		Лабораторні
		-
		Самостійна робота
		78 год.
		Індивідуальна робота:
		-
	Вид контролю: Диференційований залік	

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 42/78

2. Мета навчальної дисципліни

Мета навчальної дисципліни: оволодіння психологічними знаннями для успішного вивчення подальших теоретичних, практичних та прикладних навчальних курсів соціально-психологічного циклу. В процесі вивчення дисципліни студенти повинні засвоїти основні категорії організаційної психології, історичні передумови і перспективи розвитку організаційної психології, її напрями та галузі, структуру, задачі та методи науки, її міждисциплінарні зв'язки з іншими науками. Курс надає студентам можливість отримати комплекс спеціальних теоретичних знань у галузі організаційної психології та оволодіти практичними навичками проведення організаційно-психологічних досліджень з використанням основних методів цієї дисципліни. Протягом опанування курсу студенти повинні набути таких **компетентностей**:

Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

Здатність працювати в команді.

Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології.

Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.

Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел.

Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та аморозвитку.

Здатність до розвитку творчих здібностей у професійній діяльності.

3. Передумови для вивчення дисципліни

Передумовою вивчення дисципліни «Організаційна психологія» є «Загальна психологія», «Соціальна психологія».

4. Очікувані результати навчання з дисципліни

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен оволодіти такими вміннями й навичками:

- Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в 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, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника;
- Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога;
- Демонструвати розуміння закономірностей та особливостей творчого розвитку особистості в контексті професійних завдань;
- Пропонувати власні способи вирішення творчих завдань і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати рішення щодо їх розв'язання.

5. Критерії оцінювання результатів навчання

Критерієм успішного проходження здобувачем освіти підсумкового оцінювання може бути досягнення ним мінімальних порогових рівнів оцінок за кожним запланованим результатом вивчення навчальної дисципліни.

Мінімальний поріг рівень оцінки варто визначати за допомогою якісних критеріїв і трансформувати в мінімальну позитивну оцінку числової (рейтингової) шкали.

Сума балів	Значення ЄКТС	Оцінка	Критерій оцінювання	Рівень Компетентності
90 – 100	A	Відмінно	Здобувач демонструє повні й міцні знання навчального матеріалу в обсязі,	Високий, що повністю

			що відповідає робочій програмі дисципліни, правильно й обґрунтовано приймає необхідні рішення в різних нестандартних ситуаціях. Власні пропозиції Здобувача в оцінках і вирішенні практичних задач підвищує його вміння використовувати знання, які він отримав при вивченні інших дисциплін.	забезпечує вимоги до знань, умінь і навичок, що викладені в робочій програмі дисципліни.
82 – 89	В	Добре	Здобувач демонструє гарні знання, добре володіє матеріалом, що відповідає робочій програмі дисципліни, робить на їх основі аналіз можливих ситуацій та вміє застосовувати теоретичні положення при вирішенні практичних задач, але допускає окремі неточності. Вміє самостійно виправляти допущені помилки, кількість яких є незначною.	Достатній, що забезпечує Здобувачу самостійне вирішення основних практичних задач.
74 - 81	С	Добре	Здобувач загалом добре володіє матеріалом, знає основні положення матеріалу, що відповідають робочій програмі дисципліни, робить на їх основі аналіз можливих ситуацій та використовує для рішення характерних/типових практичних завдань на професійному рівні. Додаткові питання про можливість використання теоретичних положень для практичного використання викликають ускладнення.	Достатній, конкретний рівень, за вивченим матеріалом робочої програми дисципліни.
64 - 73	Д	Задовільно	Здобувач засвоїв основний теоретичний матеріал, передбачений робочою програмою дисципліни, та розуміє постанову стандартних практичних завдань, має пропозиції щодо напрямку їх вирішень. Розуміє основні положення, що є визначальними в курсі, може вирішувати подібні завдання тим, що розглядалися з викладачем, але допускає значну кількість неточностей і грубих помилок, які може усувати за допомогою викладача.	Середній, що забезпечує достатньо надійний рівень відтворення основних положень дисципліни.
60 – 63	Е	Достатньо	Здобувач засвоїв основний теоретичний матеріал, передбачений робочою програмою дисципліни, та розуміє постанову стандартних практичних завдань, має пропозиції щодо напрямку їх вирішень. володіє основними положеннями на рівні, який визначається як мінімально допустимий. Правила вирішення практичних завдань з використанням основних теоретичних положень пояснюються з труднощами. Виконання практичних завдань значно	Середній, що є мінімально допустимим у всіх складових навчальної дисципліни.

			формалізовано: є відповідність алгоритму, але відсутнє глибоке розуміння роботи та взаємозв'язків з іншими дисциплінами.	
35 - 59	FX	Незадовільно з можливістю повторного складання екзамену/заліку	Здобувач може відтворити окремі фрагменти з курсу. Незважаючи на те, що програму навчальної дисципліни Здобувач виконав, працював він пасивно, його відповіді під час практичних і лабораторних робіт в більшості є невірними, необґрунтованими. Цілісність розуміння матеріалу з дисципліни у здобувача відсутні.	Низький, не забезпечує практичної реалізації задач, що формуються при вивченні дисципліни.
0 – 34	F	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	Здобувач повністю не виконав вимог робочої програми навчальної дисципліни. Його знання на підсумкових етапах навчання є фрагментарними. Здобувач не допущений до здачі екзамену/заліку.	Незадовільний, Здобувач не підготовлений до самостійного вирішення задач, які окреслює мета та завдання дисципліни.

6. Засоби діагностики результатів навчання

Під час вивчення дисципліни «Організаційна психологія» використовуються такі засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання:

стандартизовані письмові тести для здійснення поточного/проміжного контролю успішності засвоєння студентами навчального матеріалу (здійснюється під час проведення практичних занять).

презентації результатів виконаних завдань;

модульна контрольна робота у вигляді стандартизованого письмового тестування (проводиться на останньому практичному занятті) для здійснення підсумкового контролю успішності засвоєння студентами навчального матеріалу.

Диференційований залік у вигляді письмових тестових завдань.

7. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Основні поняття організаційної психології та сутність діяльності організаційних психологів

Тема 1. Організаційна психологія як наука що вивчає поняття та види організацій

Поняття організаційної психології як науки. Історичний аспект розвитку організаційної психології. Сучасні зміни, які сприяли розвитку організаційної психології в XXI столітті. Основні завдання та принципи організаційної психології. Об'єкт та предмет організаційної психології. Розмежування понять наукова (академічна) та практична психологія). Методи та принципи організаційної психології. Історія теорії організації. Сучасні підходи до визначення поняття організації. Сучасні теорії організації. Сутність організацій, їх соціально-економічні та соціально-психологічні функції.

Практичні заняття № 1-2

Тема 2. Організаційна культура

Поняття і сутність організаційної культури. Ознаки організаційної культури. Типи організаційної культури. Функції організаційної культури. Властивості організаційної культури. Основні елементи організаційної культури. Рівні організаційної культури. Види організаційних культур. Схожість і відмінність організаційних культур.

Практичне заняття № 3

Тема 3. Зміст конфліктів в організаційній психології

Значущість проблематики конфліктів у діяльності та розвитку сучасних організацій. Визначення змісту організаційних конфліктів та основних їх видів. Аналіз основних причин виникнення організаційних конфліктів. Розкриття структури та динаміки організаційних конфліктів. Обґрунтування основних напрямків управління організаційними конфліктами. Означення актуальних проблем, які існують в управлінні конфліктами у вітчизняних організаціях.

Практичне заняття № 4

Тема 4. Влада та лідерство в організації управління персоналом

Сутність поняття «лідерство» та «влада». Підходи до вивчення лідерства. Концепції лідерства. Вимоги до менеджерів організації. Особливості управління неформальними групами. Делегування повноваженнями. Визначення поняття «організаційна лояльність». Компоненти та чинники лояльності персоналу до організації.

Практичні заняття № 5

Тема 5. Професійне вигорання та організаційна лояльність

Поняття «професійне вигорання». Механізми вигорання з точки зору різних підходів. Фактори, що сприяють появі професійного вигорання. Рекомендації щодо запобігання професійного вигорання у професійній діяльності. Визначення поняття «організаційна лояльність». Компоненти та чинники лояльності персоналу до організації.

Практичне заняття № 6-7

Тема 6. Роль організаційного психолога в забезпеченні ефективної діяльності організації

Поняття про модель психологічної служби. «Суспільна», «організаційна», «групова» та «особистісна» моделі психологічної служби. «Екстремальна» і «стабільна» моделі психологічної служби. «Безпосередня» та «опосередкована» моделі психологічної служби. Просвітницька діяльність організаційних психологів. Ролі діагностичної та експертної діяльності організаційних психологів. Прогнозування і профілактика як види діяльності організаційних психологів. Особливості психокорекційної, психоконсультативної та психотерапевтичної діяльності організаційних психологів. Методи психологічної діагностики в організаціях. Технологічний підхід в роботі організаційних психологів

Практичні заняття № 8

Тема 7. Технологічний підхід та використання інтерактивних технік в роботі організаційного психолога

Поняття про технологічний підхід в роботі організаційних психологів і сутність технологій. Особливості гуманітарних і психологічних технологій. Психолого-організаційні технології як різновид психологічних технологій. Основні види психолого-організаційних технологій

Практичне заняття № 9-11

8. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	денна форма					
	усього	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7
Змістовий модуль 1. Основні поняття організаційної психології та сутність діяльності організаційних психологів						
Тема 1. Організаційна психологія як наука що вивчає поняття та види організацій	18	4	4	-	-	10
Тема 2. Організаційна культура	14	2	2	-	-	10
Тема 3. Зміст конфліктів в організаційній психології	18	2	2	-	-	14

Тема 4. Влада та лідерство в організації управління персоналом	18	2	2	-	-	14
Тема 5. Професійне вигорання та організаційна лояльність	18	4	4	-	-	10
Тема 6. Роль організаційного психолога в забезпеченні ефективної діяльності організації	16	4	2	-	-	10
Тема 7. Технологічний підхід та використання інтерактивних технік в роботі організаційного психолога	18	2	6	-	-	10
Разом за змістовим модулем 1	120	20	22	-	-	78
Усього годин	120	20	22	-	-	78

9. Перелік питань для семінарських занять

№ з/п	Назва питання	Кількість годин
	Семінарські заняття не передбачені.	-

10. Перелік питань для практичних занять

№ з/п	Назва питання	Кількість годин
1	Організаційна психологія як галузь психологічної науки	2
2	Основні теорії та суть організації	2
3	Особливості організаційної культури українських компаній	2
4	Методи управління конфліктами	2
5	Форми і види влади в організаціях	2
6	Формування конкурентноздатної команди	2
7	Шляхи подолання професійного вигорання	2
8	Технологічні прийоми в роботі організаційного психолога	2
9-11	Розробка тренінгової програми в роботі організаційного психолога	6
	Усього	22

11. Перелік питань для лабораторних робіт

№ з/п	Назва питання	Кількість годин
	Лабораторні заняття не передбачені	-

12. Самостійна робота

Метою самостійної роботи студента є: навчитися користуватися бібліотечними фондами і каталогами, працювати з історичними та літературними джерелами, складати конспекти, аналізувати матеріал, порівнювати різні наукові концепції та робити висновки.

Види самостійної роботи студента:

- опрацювання лекційного матеріалу;
- підготовка до семінарських занять;
- опрацювання тем курсу, які виносяться на самостійне вивчення, за списками літератури, рекомендованими в робочій навчальній програмі дисципліни;
- підготовка до виконання модульної контрольної роботи (тестування);
- відвідування консультацій (згідно графіку консультацій кафедри);
- підготовка до складання диференційованого заліку за тестовими запитаннями.

**Питання
для самостійного вивчення студентами**

№ з/п	Назва питань	Кількість годин
1.	Організаційна психологія як наука що вивчає поняття та види організацій Науковий менеджмент як «першоджерело» організаційної психології. Напрямки індустріальної психології та їх значення для розвитку організаційної психології як самостійної науки. Визначення поняття організаційної психології в різних наукових підходах. Основні методи організаційної психології. Головні принципи організаційної психології. Дайте визначення організаційної психології. В чому є специфіка саме цієї галузі психологічних знань? Які ви знаєте етапи становлення організаційної психології як науки? Означте предмет, об'єкт та завдання організаційної психології. Які методи дослідження використовуються в організаційній психології? Яке місце займає організаційна психологія у системі наук? Організація як відкрита система. Основні теорії управління, пов'язані з розвитком організації та її людських ресурсів. Етапи формування концепції управління людськими ресурсами. Планування людських ресурсів. В чому суть соціального утворення за Річардом Дафтом? Які соціально-психологічні функції виконує організація? Які теорії організації ви знаєте? Що таке праксеологія? Які існують стадії розвитку організації за Л. Грейнером? В чому полягає суть гуманістичного менеджменту? В чому проявляються концептуальні навички менеджера? В чому проявляються людські навички менеджера?	10
2.	Організаційна культура Основні підходи до визначення поняття організаційна культура. Зміна організаційної культури. Проблеми діагностики організаційної культури. Формування та розвиток корпоративної культури в організаціях. Система мотивації працівників, як основа організаційної культури. Фактори створення сприятливої корпоративної культури. Назвіть суб'єктивні та об'єктивні елементи організаційної культури. Які функції виконує організаційна культура стосовно внутрішнього та зовнішнього середовища організації? Охарактеризуйте адаптивну функцію організаційної культури. Як можна класифікувати організаційну культуру? Назвіть риси сильної та слабкої організаційних культур. Чому, на Вашу думку, культура ставлення до жінок є важливим елементом організаційної культури? Охарактеризуйте методи підтримки культури організації. Які є методи зміни організаційної культури? Чому культура організації з часом змінюється?	10
3.	Зміст конфліктів в організаційній психології Роль спілкування в організаційній психології. Вплив комунікативних бар'єрів на спілкування. Класифікація конфліктів в організації. Особливості ведення переговорів в організації. Прийняття рішень суб'єктом організаційної діяльності. Які види організаційних конфліктів ви знаєте? Назвіть основні причини виникнення організаційних конфліктів? Які найбільш поширені способи та шляхи подолання організаційних конфліктів? Назвіть приклад прихованого конфлікту в організації. В чому проявляється «невідомий» конфлікт? Які ви знаєте види деструктивних зауважень? Які основні стадії ведення переговорів?	14
4.	Влада та лідерство в організації управління персоналом Сутність та характеристики конкурентноздатної команди. Діагностичні методики для вивчення особливостей діяльності. Принципи взаємодії членів команди у процесі досягнення цілей. Види тренінгових занять для	14

	формування конкурентноздатної команди. Назвіть концепції особистісних рис, які пояснюють поведінку особистості в організації. Як, на Вашу думку, впливають захисні механізми психіки особистості на її поведінку в Організації? Які чинники обумовлюють потребу у формуванні команд в сучасних організаціях? Які Ви можете назвати плюси та мінуси командної роботи в організаціях державної та приватної форми власності? Чи може лідер команди бути компетентним в усіх сферах діяльності команди?	
5.	Професійне вигорання та організаційна лояльність Синдром «професійного вигорання» в структурі організаційної психології. Зміст та структура синдрому «професійного вигорання». Основні прояви синдрому професійного вигорання. Індивідуальна та групова програми для профілактики і подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях. Дайте визначення поняттю «професійне вигорання». Розкрийте механізми вигорання з точки зору різних підходів. Які фактори сприяють появі професійного вигорання? Надайте рекомендації щодо запобігання професійного вигорання у професійній діяльності. Якими методами психології досліджують ефект професійного вигорання? Якими психодіагностичними методиками можна визначити емоційний стан людини на підприємстві?	10
6.	Роль організаційного психолога в забезпеченні ефективної діяльності організації Характеристика професійної діяльності організаційного психолога. Мета діяльності організаційного психолога. Основні завдання роботи практичного психолога. Напрямки роботи організаційного психолога: організаційний розвиток, робота з персоналом, робота з групою, робота з керівником. Чи може організаційний психолог визначити управлінські помилки і проблеми організації? Як методи організаційної діагностики використовує організаційний психолог? З яких елементів складається відбір співробітників і їх розподіл по робочих місцях? Яку роботу проводить організаційний психолог із керівником?	10
7.	Технологічний підхід та використання інтерактивних технік в роботі організаційного психолога Поняття про інтерактивні техніки та їх роль у реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів. Роль організаційно-спрямованих інтерактивних технік у підготовці працівників організації. Використання змістовно-смыслових інтерактивних технік. Застосування рольових ігор та тренінгів в організаційній психології. Поняття про психолого-організаційне консультування. В чому полягає суть використання інтерактивних технік в роботі психолога? В чому заключається суть організаційно-підготовчої техніки? Назвіть основні правила групової роботи на тренінгу. Які переваги роботи в малій тренінговій групі? В яких формах може використовуватись «Мозковий штурм»? Як основне призначення дискусії «з відкритим кінцем»? На що спрямована ділова гра? Чи існує чітко визначене використання активних методів та форм проведення занять під час тренінгу?	10
	Усього	78

13. Індивідуальні завдання

Не передбачено планом.

14. Методи навчання

При викладанні дисципліни застосовуються словесні, наочні та практичні методи навчання:

Методи за характером навчально-пізнавальної діяльності студентів: проблемного навчання (проблемного викладення матеріалу, створення проблемних ситуацій; групового вирішення проблемних задач); частково-пошуковий (евристичних запитань); дослідницький (есе, наукові доповіді).

Методичні прийоми як компоненти методів: вербальні (бесіда, пояснення); ілюстративно-демонстраційні (ілюстрування, демонстрування); прикладні (практичні завдання); інтерактивні (мозковий штурм).

Методи за формою організації навчання: лекції (проблемна лекція); практичні заняття; самостійна робота студентів (позааудиторна, науково-дослідна робота студентів); виробничі практики.

Методи оцінювання: усний контроль (усний індивідуальний, усний фронтальний)
письмовий контроль (письмовий фронтальний); тестовий контроль; метод самоконтролю.

15. Методи контролю

Поточний контроль успішності засвоєння студентами навчального матеріалу може здійснюватися шляхом опитування й оцінювання знань студентів під час практичних занять, оцінювання виконання студентами самостійної роботи та індивідуальних завдань, проведення і перевірки письмових контрольних робіт, тестування або в ході індивідуальних співбесід зі студентами під час консультацій. Вибір конкретних форм і методів поточного контролю знань студентів залежить від викладача і доводиться до їхнього відома на першому практичному занятті. Модульний контроль є частиною поточного контролю і має на меті перевірку засвоєння студентом певної сукупності знань та вмінь, що формують відповідний модуль. Він реалізується шляхом проведення спеціальних контрольних заходів (у формі тестування чи написання студентами контрольних робіт), проводиться наприкінці кожного змістового модулю за рахунок аудиторних занять, під час групових консультацій або ж за рахунок часу, відведеного на самостійну роботу студентів. На підставі результатів модульного контролю здійснюється міжсесійний контроль (атестація).

Підсумковий контроль здійснюється у формі диференційованого заліку.

16. Розподіл балів, які отримують студенти

[illegible]

Схема нарахування балів* з навчальної дисципліни «Організаційна психологія» за видами робіт

Види робіт/контролю	Перелік тем										
	Тема 1.		Тема 2	Тема 3.	Тема 4.	Тема 5.		Тема 6.	Тема 7.		
	Практичне заняття										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Опитування	3		3	3	3	3		3	3		
Тестування	1		1	1	1	1		1	1		
Виконання практичних завдань	3		3	3	3	3		3	3		
Виконання	3		3	3	3	3		3	3		

завдань самостійної роботи							
Всього за темами	10	10	10	10	10	10	10
Семестровий залік	30						
Всього за результатами вивчення навчальної дисципліни	100						

*В Таблиці вказана максимальна кількість балів, які можна набрати за видами робіт

Шкала та критерії оцінювання відповіді за результатами опитування

Бали	Критерії оцінювання
3-2	Питання розкрито повністю, що свідчить про відмінне засвоєння матеріалу відповідно вказаних програмних результатів навчання. Студент вільно володіє науково-понятійним апаратом.
2-1	Механічне відтворення матеріалу з деякими помилками, неточності у використанні науково-понятійного апарату.
0	Відсутність відповіді на теоретичне питання, що не дає можливість оцінити формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти.

Шкала та критерії оцінювання виконання практичних завдань

Бали	Критерії оцінювання
3-2	Виконано завдання практичної роботи в повному обсязі, належним чином оформлено висновки, в яких відображено здатність до практичного застосування отриманих знань.
2-1	Виконано завдання практичної роботи із несуттєвими помилками або не в повному обсязі, оформлено висновки, які частково розкривають практичне завдання.
0	Не виконано практичну роботу або виконано із суттєвими помилками.

Оцінювання тестування:

- кожна правильна відповідь оцінюється у фіксовану кількість балів (наприклад, $0,1 \times 10 = 1$);
- правильність відповідей перевіряється відповідно до ключа тестів.

Шкала та критерії оцінювання виконання завдань самостійної роботи

Бали	Критерії оцінювання
3-2	Виконання завдань самостійної роботи здійснене у повному обсязі, не містить помилок, що дає можливість оцінити формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти на високому рівні.
2-1	Виконання завдань самостійної роботи здійснене не у повному обсязі, містить несуттєві

	помилки, що дає можливість оцінити рівень формування компетентностей та отримання програмних результатів навчання у здобувача вищої освіти як достатній.
0	Завдання самостійної роботи не виконано та/або результати не відповідають поставленим завданням та/або завдання виконано із суттєвими помилками.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

100-бальна рейтингова система оцінювання	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою для екзамену, диференційованого заліку, курсового проекту (роботи), практики
90 – 100	A – відмінно	5 – відмінно
82-89	B – дуже добре	4 – добре
74-81	C – добре	
64-73	D – задовільно	3 – задовільно
60-63	E – достатньо	
35-59	FX – незадовільно з можливістю повторного складання	2 – незадовільно
0-34	F – незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	

Правила модульно-рейтингового оцінювання знань

Загальна трудомісткість дисципліни – 100 балів, із них :

при семестровому контролі у вигляді диференційованого заліку на поточний контроль може бути відведено від 70 до 100 балів (для допуску до заліку необхідно мати не менше 35 балів поточної успішності).

1. Поточний контроль. Бали, отримані впродовж семестру, за видами навчальної діяльності розподіляються так (розподіл орієнтовний):

- робота на практичних заняттях (відповіді, виконання практичних завдань, а в разі їх пропусків з поважної причини – індивідуальні співбесіди на консультаціях за темами відповідних занять) – до 70 балів.

Присутність на лекціях і семінарах не оцінюється в балах. Пропуски занять підлягають обов'язковому відпрацюванню в індивідуальному порядку під час консультацій. Пропущене заняття має бути відпрацьоване впродовж двох наступних тижнів, при тривалій відсутності студента на заняттях з поважної причини встановлюється індивідуальний графік відпрацювання пропусків, але не пізніше початку екзаменаційної сесії.

Студент, який повністю виконав програму навчальної дисципліни і отримав достатню рейтингову оцінку (не менше 35 балів), допускається до підсумкового контролю з дисципліни.

2. Підсумковий контроль Підсумковим контролем є диференційований залік. Він здійснюється відповідно до вимог «Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті імені Юрія Кондратюка»

17. Методичне забезпечення

1. Робоча програма з дисципліни «Організаційна психологія» для студентів спеціальності 053 «Психологія» / Укл. О. О. Чепур, Полтава, 2024 року. 13 с. (Електронна версія в електронній бібліотеці Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»).

18. Рекомендована література

Базова

1. Барановська Л. В. Психологія ділового спілкування : навч. посібник / Л. В. Барановська, Н. В. Глушаниця. К. : НАУ, 2016. 248 с.
2. Бочелюк В.Й., Пучина О.В. Організаційна психологія на підприємстві: навч. посіб. К.: «Видавничий дім «Скіф», 2023. 272 с.
3. Діденко Г.О., Єфімова А.В., Теніченко К.О., Ревенко С.П. Особливості організації та проведення тренінгів в рамках діяльності соціально-психологічної служби: практ. для фах. соц.-псих. Служб. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2024 144 с.
4. Долинська Л. В., Матяш-Заяц Л.П. Психологія конфлікту: навч. посібн. 5-те вид. К. Каравелла, 2022. 304 с.
5. Карамушка Л. М. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
6. Легка Л.М., Семенча Л.Г. Організація діяльності психологічних служб: навч. посіб., Львів: «Новий світ-2000», 2023 372 с.
7. Стовпець В.Г., Стовпець О.В., Головацька С.М. Корпоративна етика та психологія : навч. посіб. Одес. нац. мор. ун-т. Одеса : Олді плюс, 2021. 233 с.

Допоміжна

1. Варналій З. С. Основи підприємництва: Навчальний посібник. К.: Зпай-ня-Прес, 2003. 285 с.
2. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління : навч. посібник. К. : Центр навч. літератури, 2005. 456 с.
3. Жуковська Л. Е. Теорія організацій: навч. посібник. Одеса: ОНАЗ ім.О.С. Попова, 2011. 148 с.
4. Карамушка Л. М., Снігур Ю.С., Психологія вибору копінг-стратегій керівниками освітніх організацій: монографія. К.: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 188 с.
5. Карамушка Л.М. Основи психолого-управлінського консультування : навч. посіб. / Л.М. Карамушка, Н.Л. Коломінський, М.В. Войтович та ін., за наук. ред. Л.М. Карамушки. К.: МАУП, 2002. 136 с.
6. Карамушка Л.М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни : навч.-метод. посіб. Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка, Лаб. організац. та соц. психології, Укр. асоц. організац. психологів та психологів праці. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка, 2023. 123 с.
7. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник. К. : Либідь, 2004. 424 с.
8. Коваль Л.В. Проблеми оцінювання якості людського потенціалу підприємства. Актуальні проблеми економіки. 2011. № 10 (111). С. 104-109.
9. Мацевко Т. М. Професійна компетентність фахівця: поняття, сутність, зміст, структура. Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія : Психологічні науки. Випуск 9. К. : КиМУ, 2006. С. 92-103.
10. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління : навч. посібник К. : Академвидав, 2003. 568 с.
11. Підприємство: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулачковська, Т.Ю. Кулачковський. К. : Київ. нац. торг.-екон. Ун-т, 2012. 720 с.
12. 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.
13. Прудникова І.М. Технологія діагностики якості організаційних структур управління підприємствами. Вісник ДонНУЕТ. № 4(60). 2013. С. 102-108.
14. Савельєва В.С. Організаційна поведінка: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2012. 240 с.

15. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів курсів післядипломн. освіти / За наук. ред. С.Д.Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. К.: Міленіум, 2004. 264 с.

16. Чепур О.О. Розуміння сутності правомірного психологічного впливу слідчими як предиктор його ефективного використання у професійній діяльності. Вісник Запорізького університету. Проблеми сучасної психології - 2020. – Вип. 1 (17) – С. 132-138.

17. Цюрупа М. В. Основи конфліктології та теорії переговорів : навч. посібник. К. : Кондор, 2004. 172 с.

18. Michael G. Aamodt. Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach. Belmont: Wadsworth. 2010. 705 pp. URL: <https://library.wbi.ac.id/repository/143.pdf>

19. Інформаційні ресурси

1. Дистанційний курс «Організаційна психологія» (053)
<https://dist.nupp.edu.ua/course/view.php?id=5836>
2. Пошукова система Google Scholar <http://scholar.google.com/>
3. Пошукова система Google books <https://books.google.com/>
4. Пошукова система WorldWideScience.org <https://worldwidescience.org/>
5. Система пошуку наукової інформації у відкритих архівах України (SSM)
<https://oai.org.ua/>
6. Електронна бібліотека Наукова періодика України <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/>