

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА»

Факультет філології, психології та педагогіки
Кафедра психології та педагогіки



ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор із науково-педагогічної та
навчальної роботи

А.М. Мартиненко
А.М. Мартиненко

«30» *серпня* 2024 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ»

(назва навчальної дисципліни)

підготовки **магістра**

(назва ступеня вищої освіти)

спеціальності **053 «Психологія»**

(код і назва спеціальності)

Полтава
2024 рік


Handwritten signature

Робоча програма з навчальної дисципліни «Психологія організацій» для студентів спеціальності 053 «Психологія» другого (магістерського) рівня вищої освіти. Складена відповідно до освітньої програми «Практична психологія», 2024 року.

Розробник: Тесленко М.М. доцент кафедри психології та педагогіки, кандидат педагогічних наук


Чепур О.О. ст.викл. кафедри психології та педагогіки, кандидат педагогічних наук

Погоджено

Гарант освітньої програми  Вікторія ШЕВЧУК

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри психології та педагогіки

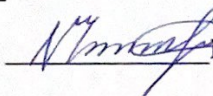
Протокол від «27» серпня 2024 року № 1

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

«__» _____ 2024 року

Схвалено навчально-методичною комісією факультету філології, психології та педагогіки

Протокол від «__» _____ 2024 року № __

Голова навчально-методичної комісії  Віктор ЧЕРНИШОВ

«__» _____ 2024 року

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
		Форма навчання денна
Кількість кредитів ЄКТС – 6	Галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки»	<i>вибіркова</i>
Загальна кількість годин – 180		
Модулів – 1	Спеціальність: 053 «Психологія»	Рік підготовки:
Змістових модулів – 2		1-й
		Семестр
	2-й	
Індивідуальне завдання – не передбачено	Ступінь вищої освіти <u>магістр</u>	Лекції
		20 год.
		Практичні, семінарські
		36 год
		Лабораторні
		6 год
		Самостійна робота
		118 год.
Індивідуальна робота:		
-		
Вид контролю:		
екзамен		

Примітка.

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

для денної форми навчання – 62/118

2. Мета навчальної дисципліни

Мета навчальної дисципліни: знайомство студентів з основними механізмами створення та функціонування організації, принципами підбору персоналу з урахуванням психологічних відмінностей та особистісних ресурсів, ефективними моделями управлінської поведінки, оволодіння техніками психологічної роботи з персоналом організації на різних етапах розвитку.

Протягом опанування курсу студенти повинні набути таких **компетентностей**:

- Здатність генерувати нові ідеї (креативність)
- Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).
- Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.
- Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультативну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік).
- Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.
- Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.

3. Передумови для вивчення дисципліни

Передумовою вивчення дисципліни є «Організація наукових досліджень та академічна доброчесність», «Психологія вищої школи», «Актуальні проблеми практичної психології».

4. Очікувані результати навчання з дисципліни

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

- Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.
- Вміти організувати та проводити психологічне дослідження із застосуванням валідних та надійних методів.
- Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.
- Доступно і аргументовано представляти результати досліджень у писемній та усній формах, брати участь у фахових дискусіях

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 порогів 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, 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	Високий, що повністю забезпечує вимоги до знань, умінь і навичок, що викладені в робочій програмі дисципліни.

			його вміння використовувати знання, які він отримав при вивченні інших дисциплін.	
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 формалізовано: є відповідність алгоритму, але відсутнє глибоке розуміння роботи та взаємозв'язків з іншими дисциплінами.	Середній , що є мінімально допустимим у всіх складових навчальної дисципліни.

35 - 59	FX	Незадовільно з можливістю повторного складання екзамену/залику	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/залику.	Незадовільний, Здобувач не підготовлений до самостійного вирішення задач, які окреслює мета та завдання дисципліни.

6. Засоби діагностики результатів навчання

Під час вивчення дисципліни «Психологія організацій» 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.
- екзамен.

7. Програма навчальної дисципліни

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ТЕОРІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ.

Тема 1. Поняття про психологію організацій, принципи та структура.

Предмет психології організацій. Основне завдання психології організацій. Опора на знання з інших психологічних дисциплін (психології праці, інженерної, педагогічної, соціальної, організаційної психології). Поняття організацій: у широкому та вузькому розумінні. Загальні ознаки процесу управління в організації. Структура психології організацій. Сучасні дослідження у психології організацій: методологічні, галузеві (управління економікою та суспільно-політичними і духовними видами діяльності). Психологія поведінки та діяльності і соціологія організацій

Практичне заняття № 1

Тема 2. Методи психології організацій та її зв'язок з іншими науками.

Особливості загальнопсихологічних методів у психології організацій. Специфіка спостереження за його метою та об'єктом. Експеримент (індивідуальний, груповий, масовий). Метод ігор і розв'язання ситуацій, характерних для управлінської діяльності. Метод соціометричних виборів у дослідженнях виробничих колективів. Особливості асоціативного експерименту. Зв'язок психології організацій з іншими галузями психології. Взаємозв'язок психології організацій з віковою психологією (психологія дорослого, акмеологія); з психологією праці та її розділами (особливості управління у різних галузях суспільної практики); з інженерною (управління технікою, автоматизовані системи управління, операторська діяльність); із соціальною (взаємовідносини у виробничих колективах, спілкування, спільна діяльність в організації); з політичною (адміністративно-державне управління); з економічною (економічний ефект оптимізації управлінської діяльності); з

педагогічною психологією (підготовка спеціалістів управління, професійна адаптація, підвищення кваліфікації працівників).

Практичне заняття № 2

Тема 3. Поняття про кадрову політику, форми, методи та види психологічної роботи з персоналом організації

Кадрова політика. Типи кадрових політик, особливості сфери діяльності, типу підприємства. Методи оцінки кадрової політики, переваги та недоліки різних типів кадрової політики. Діяльність психолога в організації. Види діяльності, форми роботи. Поняття про психологічний супровід персоналу, його напрями та особливості реалізації.

Практичне заняття № 3

Тема 4. Соціально-психологічні характеристики організації.

Поняття про міжособистісні відносини. Соціальна структура організації. Формальні та неформальні групи організації. Формальні групи – кадрова структура організації, що визначає розподіл праці та забезпечує досягнення мети організації. Типи формальних груп: група керівника, робоча (цільова) група, комітет (комісія, рада). Характеристики неформальних організацій. Причини вступу людей у неформальні організації. Вплив неформальних організацій на роботу установи (соціальний контроль; опір змінам; неформальні лідери). Характеристика лідерства. Концепції лідерства: теорія лідерських ролей Бейлса; теорія рис лідерства (М. Вебер), інтерактивна теорія; ситуаційна теорія Ф. Фідлера; стратометрична концепція А. В Петровського. Особистість лідера Типи лідерів: інтелектуальний; емоційно-комунікативний; практичний; універсальний. Позитивні риси особистості лідера. Поняття про популярність. Фактори популярності. Порівняння ознак популярності та привабливості.

Практичне заняття № 4

Тема 5. Проблеми організаційного консультування та соціально-психологічного навчання персоналу

Основи підготовки та навчання. Навчання та продуктивність. Аналіз потреб у навчанні. Процес навчання під час навчання. Характеристики слухачів. Теорії навчання та мотивації, застосовані до навчання. Принципи навчання. Організації, що навчаються. Зміст і методи навчання. Методи навчання. Методи навчання на місці роботи. Методи навчання поза місцем. Дистанційне навчання. Тренінг «Критичне мислення». Зміст тренінгу. Оцінювання програм навчання. Оцінювання навчання. Критерії навчання. Аналіз корисності. Схеми оцінки навчання. Проблеми рівних можливостей працевлаштування під час навчання. Спеціалізовані навчальні програми. Розвиток менеджменту та лідерства. Центри оцінювання. Зворотній зв'язок на 360 градусів. Коучинг. Неформальне навчання. Навчання з питань сексуальних домагань. Навчання етики.

Практичні заняття № 5

Тема 6. Система оцінки персоналу.

Поняття про центри оцінки. Основи оцінювання. Минуле та сьогодення тестування. Що таке тест? Що означає тестова оцінка? Що таке тестова батарея? Де знайти тести. Категорії адміністративних тестів. Тести швидкості та потужності. Групові та індивідуальні тести. Міжнародна практика оцінювання. Процедури оцінювання. Зміст оцінювання проти процесу. Процедури оцінювання: Тести на когнітивні здібності. Тести на знання. Тести фізичних здібностей. Психомоторні здібності. Особистість. Практичні питання, пов'язані з показниками особистості. Тестування чесності. Емоційний інтелект. Індивідуальне оцінювання. Інтерв'ю. Зміст інтерв'ю. Процес співбесіди. Центри оцінювання. Зразки роботи та ситуаційні тести. Зразки тестів роботи. Тести на оцінку ситуації. Спеціальні теми в оцінюванні. Додаткова валідність. Оцінки та рекомендаційні листи. Суперечлива практика оцінювання: графологія та Поліграф. Тестування на наркотики та алкоголь. Комп'ютерне та Інтернет-тестування. Неконтрольоване Інтернет-тестування.

Практичні заняття № 6

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. ОКРЕМІ НАПРЯМКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РОБОТИ З ОРГАНІЗАЦІЯМИ

Тема 7. Організаційна культура та методи психологічної підтримки.

Поняття про культуру. Теорія культурних відмінностей Говстеда. Розбудова культури обслуговування клієнтів: випадок Нордстрома. Розуміння організаційної культури. Характеристики організаційної культури, її особливостей та змісту. Створення та підтримка організаційної культури, можливості застосування психологічних методів супроводу. Зміна ролі етики та національної культури. Зіткнення культур. Розмаїття та рівність як цінності організаційної культури сучасних організацій.

Практичні заняття № 7-8

Тема 8. Мотивація персоналу: зміст, структура, технології психологічної роботи.

Вступ до мотивації. Цінності, потреби та мотиви особистості на робочому місці. Центральна позиція мотивації в психології. Коротка історія теорії мотивації в психології. Метафори мотивації. Людина як машина. Людина як науковець. Значення та важливість мотивації на робочому місці. Мотивація та результативність. Мотивація та баланс між роботою та особистим життям. Теорії мотивації — класичні підходи. Теорії людини як машини. Внутрішня механічна теорія: теорія потреби Маслоу. Зовнішня механічна теорія: теорія підкріплення. Теорії людини як вченого. Теорія VIE Врума. Теорія справедливості. Сучасні підходи до трудової мотивації. Підходи «людина як намір». Теорія цілепокладання. Теорії контролю та концепція саморегуляції. Концепція самоефективності в сучасній теорії мотивації. Теорія дії. Нові запити персоналу щодо мотивації. Нова мотиваційна тема: Підприємець. Практичні питання мотивації. Чи можна мотивацію виміряти? Умовні винагороди. Збагачення роботи.

Практичні заняття № 9-10

Тема 9: Задоволеність роботою, відданість та лояльність персоналу.

Поняття про задоволеність роботою. Чому ми повинні дбати про ставлення працівників? Що змушує працівників бути задоволеними своєю роботою та відданістю їй? Які індивідуальні відмінності впливають на задоволеність роботою? Чи задоволені працівники іншими аспектами свого життя? Чи виправдовуються очікування працівників щодо роботи? Чи підходить працівник роботі та організації? Чи подобаються завдання? Чи подобається працівникам працювати з керівниками та колегами? Чи незадоволені колеги зовні? Чи винагороди та ресурси надаються справедливо? Чи є шанс на зростання та виклик? Інтеграція теорій. Що робити, якщо ви незадоволені своєю роботою. Вимірювання задоволеності роботою та відданості. Зазвичай використовувані стандартні інвентаризації. Профіль зайнятості. Наслідки незадоволення та іншого негативного ставлення до роботи. Прогули. Контрпродуктивна поведінка. Відсутність організаційної громадянської поведінки.

Практичні заняття № 11-12

Тема 10: Стрес та професійне вигорання персоналу.

Психологічне благополуччя персоналу. Проблема стресу. Вивчення стресу на робочому місці. Що таке стресор? Поширені стреси на роботі. Фізичні стреси/причини виконання завдань. Психологічні стреси. Наслідки стресу. Поведінкові наслідки стресу. Психологічні наслідки стресу. Фізіологічні наслідки стресу. Графіки роботи. Позмінна робота. Робочий тиждень. Стислі графіки. Теорії стресу. Модель попиту-контролю. Модель «Людина–оточення». Індивідуальні відмінності в стійкості до стресу. Модель поведінки типу. Зниження стресу та управління ним. Стратегії первинної профілактики. Дизайн роботи та роботи. Когнітивна реструктуризація. Стратегії вторинної профілактики. Навчання з управління стресом. Техніки релаксації та біологічного зворотного зв'язку. Соціальна підтримка. Стратегії третинної профілактики. Резюме стратегій подолання стресу. Майбутні тенденції роботи та виклики стресу та управління стресом.

Практичні заняття № 13-14

Лабораторні заняття № 1

Тема 11: Програми work-life balance та соціальної підтримки для персоналу організацій

Поняття про психологічне благополуччя персоналу. Динаміка розвитку ідей: баланс робота сім'я, робота – життя, інтеграція робота – життя. Базові концепції балансу, позитивні / негативні характеристики взаємодії робота – життя. Поняття про рольовий розподіл, рольовий б стрес, рольове перенавантаження. Модель балансу робота – життя. Ресурси, переваги, обмеження програм балансу робота – життя. Копінг-стратегії, резильєнтність, тайм-

менеджмент: технології та методи психологічної допомоги у формуванні балансу. Можливості організації у наданні соціальної підтримки персоналу. Заходи соціальної підтримки.

Практичні заняття № 15-16

Лабораторні заняття № 2

Тема 12: Психологічний терор на робочому місці: мобінг та булінг.

Насильство на роботі. Поняття про психологічний терор. Види психологічного терору: мобінг та булінг вертикальні та горизонтальні. Причини та особливості психологічного терору. Його наслідки та профілактика. Насильство на роботі. Стрес і насильство на робочому місці. Рівні насильства. Послідовність насильства на досвіді. «Типовий» жорстокий працівник. Теорії насильства на робочому місці. Гіпотеза фрустрації–агресії. Гіпотеза «справедливості». Особливий тип насильства: залякування. Який висновок ми можемо зробити про насильство на робочому місці?

Практичні заняття № 17-18

Лабораторні заняття № 3

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. Теорія організацій						
Тема 1. Поняття про психологію організації, принципи та структура	14	2	2	-	-	10
Тема 2. Методи психології організації та її зв'язок з іншими науками	14	2	2	-	-	10
Тема 3. Поняття про кадрову політику, форми, методи та види психологічної роботи з персоналом організацій	14	2	2	-	-	10
Тема 4. Соціально-психологічні характеристики організації	14	2	2	-	-	10
Тема 5. Проблеми організаційного консультування та соціально-психологічного навчання персоналу	14	2	2	-	-	10
Тема 6. Система оцінки персоналу	14	2	2	-	-	10
Разом за змістовим модулем 1	84	12	12			60
Тема 7. Організаційна культура та методи психологічної підтримки	16	2	4	-		10
Тема 8. Мотивація персоналу: зміст, структура, технології психологічної роботи	16	2	4			10
Тема 9: Задоволеність роботою, відданість та лояльність персоналу	16	2	4			10
Тема 10: Стрес та професійне вигорання персоналу.	18	2	4	2		10
Тема 11: Програми work-life balance та соціальної підтримки для персоналу організацій	16	-	4	2		10
Тема 12: Психологічний терор на робочому місці: мобінг та булінг.	14	-	4	2		8
Разом за змістовим модулем 2	96	8	24	6	-	58
Усього годин	180	20	36	6	-	118

9. Перелік питань семінарських занять

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

10. . Перелік питань практичних занять

№ заняття	Назва питань	Кількість годин
1	Поняття про психологію організації, принципи та структура. Предмет психології організацій. Основне завдання психології організацій. Опора на знання з інших психологічних дисциплін (психології праці, інженерної, педагогічної, соціальної, організаційної психології).	2
2	Методи психології організації та її зв'язок з іншими науками. Особливості загальнопсихологічних методів у психології організацій. Специфіка спостереження за його метою та об'єктом. Експеримент (індивідуальний, груповий, масовий).	2
3	Поняття про кадрову політику, форми, методи та види психологічної роботи з персоналом організацій Кадрова політика. Типи кадрових політик, особливості сфери діяльності, типу підприємства. Методи оцінки кадрової політики, переваги та недоліки різних типів кадрової політики.	2
4	Соціально-психологічні характеристики організації. Поняття про міжособистісні відносини. Соціальна структура організації. Формальні та неформальні групи організації.	2
5	Проблеми організаційного консультування та соціально-психологічного навчання персоналу Основи підготовки та навчання. Навчання та продуктивність. Аналіз потреб у навчанні.	2
6	Система оцінки персоналу. Поняття про центри оцінки. Основи оцінювання. Минуле та сьогодення тестування.	2
7,8	Організаційна культура та методи психологічної підтримки. Поняття про культуру. Теорія культурних відмінностей Говстеда. Розбудова культури обслуговування клієнтів: випадок Нордстрема.	4
9,10	Мотивація персоналу: зміст, структура, технології психологічної роботи. Вступ до мотивації. Цінності, потреби та мотиви особистості на робочому місці. Центральна позиція мотивації в психології.	4
11,12	Задоволеність роботою, відданість та лояльність персоналу. Поняття про задоволеність роботою. Інтеграція теорій. Вимірювання задоволеності роботою та відданості.	4
13,14	Стрес та професійне вигорання персоналу. Психологічне благополуччя персоналу. Проблема стресу.	4

	Вивчення стресу на робочому місці.	
15,16	Програми work-life balance та соціальної підтримки для персоналу організацій Поняття про психологічне благополуччя персоналу. Динаміка розвитку ідей: баланс робота сім'я, робота – життя, інтеграція робота – життя. Базові концепції балансу, позитивні / негативні характеристики взаємодії робота – життя.	4
17,18	Психологічний терор на робочому місці: мобінг та булінг. Насильство на роботі. Поняття про психологічний терор. Види психологічного терору: мобінг та булінг вертикальні та горизонтальні.	4
	Усього	36

11. . Перелік питань лабораторних робіт

№ заняття	Назва питань	Кількість годин
1	Діагностика рівня стресу	2
2	Впровадження програми work-life balance	2
3	Діагностика рівня асертивності	2
	Усього	6

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 практичних та лабораторних 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 екзамену за запитаннями.

Питання для самостійного вивчення студентами

№ з/п	Назва питань	Кількість годин
1.	Поняття про психологію організації, принципи та структура. Поняття організацій: у широкому та вузькому розумінні. Загальні ознаки процесу управління в організації. Структура психології організацій. Сучасні дослідження у психології організацій: методологічні, галузеві (управління економікою та суспільно-політичними і духовними видами діяльності). Психологія поведінки та діяльності і соціологія організації	10
2.	Методи психології організації та її зв'язок з іншими науками. Метод ігор і розв'язання ситуацій, характерних для управлінської діяльності. Метод соціометричних виборів у дослідженнях виробничих колективів. Особливості асоціативного експерименту. Зв'язок психології організацій з іншими галузями психології. Взаємозв'язок психології організацій з віковою психологією (психологія дорослого, акмеологія); з	10

	<p>психологією праці та її розділами (особливості управління у різних галузях суспільної практики); з інженерною (управління технікою, автоматизовані системи управління, операторська діяльність); із соціальною (взаємовідносини у виробничих колективах, спілкування, спільна діяльність в організації); з політичною (адміністративно-державне управління); з економічною (економічний ефект оптимізації управлінської діяльності); з педагогічною психологією (підготовка спеціалістів управління, професійна адаптація, підвищення кваліфікації працівників).</p>	
3.	<p>Поняття про кадрову політику, форми, методи та види психологічної роботи з персоналом організацій</p> <p>Діяльність психолога в організації. Види діяльності, форми роботи. Поняття про психологічний супровід персоналу, його напрями та особливості реалізації.</p>	10
4.	<p>Соціально-психологічні характеристики організації.</p> <p>Формальні групи – кадрова структура організації, що визначає розподіл праці та забезпечує досягнення мети організації. Типи формальних груп: група керівника, робоча (цільова) група, комітет (комісія, рада). Характеристики неформальних організацій. Причини вступу людей у неформальні організації. Вплив неформальних організацій на роботу установи (соціальний контроль; опір змінам; неформальні лідери). Характеристика лідерства. Концепції лідерства: теорія лідерських ролей Бейлса; теорія рис лідерства (М. Вебер), інтерактивна теорія; ситуаційна теорія Ф. Фідлера; стратометрична концепція А. В Петровського. Особистість лідера Типи лідерів: інтелектуальний; емоційно-комунікативний; практичний; універсальний. Позитивні риси особистості лідера. Поняття про популярність. Фактори популярності. Порівняння ознак популярності та привабливості.</p>	10
5.	<p>Проблеми організаційного консультування та соціально-психологічного навчання персоналу</p> <p>Процес навчання під час навчання. Характеристики слухачів. Теорії навчання та мотивації, застосовані до навчання. Принципи навчання. Організації, що навчаються. Зміст і методи навчання. Методи навчання. Методи навчання на місці роботи. Методи навчання поза місцем. Дистанційне навчання. Тренінг «Критичне мислення». Зміст тренінгу. Оцінювання програм навчання. Оцінювання навчання. Критерії навчання. Аналіз корисності. Схеми оцінки навчання. Проблеми рівних можливостей працевлаштування під час навчання. Спеціалізовані навчальні програми. Розвиток менеджменту та лідерства. Центри оцінювання. Зворотній зв'язок на 360 градусів. Коучинг. Неформальне навчання. Навчання з питань сексуальних домагань. Навчання етики.</p>	10
6	<p>Система оцінки персоналу.</p> <p>Що таке тест? Що означає тестова оцінка? Що таке тестова батарея? Де знайти тести. Категорії адміністративних тестів. Тести швидкості та потужності. Групові та індивідуальні тести. Міжнародна практика оцінювання. Процедури оцінювання. Зміст оцінювання проти процесу. Процедури оцінювання: Тести на когнітивні здібності. Тести на знання. Тести фізичних здібностей. Психомоторні здібності. Особистість. Практичні питання, пов'язані з показниками особистості. Тестування чесності. Емоційний інтелект. Індивідуальне оцінювання. Інтерв'ю. Зміст інтерв'ю. Процес співбесіди. Центри оцінювання. Зразки роботи та ситуаційні тести. Зразки тестів роботи. Тести на оцінку ситуації. Спеціальні теми в оцінюванні. Додаткова валідність. Оцінки та</p>	10

	рекомендаційні листи. Суперечлива практика оцінювання: графологія та Поліграф. Тестування на наркотики та алкоголь. Комп'ютерне та Інтернет-тестування. Неконтрольоване Інтернет-тестування.	
7	Організаційна культура та методи психологічної підтримки. Розуміння організаційної культури. Характеристики організаційної культури, її особливостей та змісту. Створення та підтримка організаційної культури, можливості застосування психологічних методів супроводу. Зміна ролі етики та національної культури. Зіткнення культур. Розмаїття та рівність як цінності організаційної культури сучасних організацій.	10
8	Мотивація персоналу: зміст, структура, технології психологічної роботи. Коротка історія теорії мотивації в психології. Метафори мотивації. Людина як машина. Людина як науковець. Значення та важливість мотивації на робочому місці. Мотивація та результативність. Мотивація та баланс між роботою та особистим життям. Теорії мотивації — класичні підходи. Теорії людини як машини. Внутрішня механічна теорія: теорія потреби Маслоу. Зовнішня механічна теорія: теорія підкріплення. Теорії людини як вченого. Теорія VІЕ Врума. Теорія справедливості. Сучасні підходи до трудової мотивації. Підходи «людина як намір». Теорія цілепокладання. Теорії контролю та концепція саморегуляції. Концепція самоефективності в сучасній теорії мотивації. Теорія дії. Нові запити персоналу щодо мотивації. Нова мотиваційна тема: Підприємець. Практичні питання мотивації. Чи можна мотивацію виміряти? Умовні винагороди. Збагачення роботи.	10
9	Задоволеність роботою, відданість та лояльність персоналу. Чому ми повинні дбати про ставлення працівників? Що змушує працівників бути задоволеними своєю роботою та відданістю їй? Які індивідуальні відмінності впливають на задоволеність роботою? Чи задоволені працівники іншими аспектами свого життя? Чи виправдовуються очікування працівників щодо роботи? Чи підходить працівник роботі та організації? Чи подобаються завдання? Чи подобається працівникам працювати з керівниками та колегами? Чи незадоволені колеги зовні? Чи винагороди та ресурси надаються справедливо? Чи є шанс на зростання та виклик? Що робити, якщо ви незадоволені своєю роботою. Вимірювання задоволеності роботою та відданості. Зазвичай використовувані стандартні інвентаризації. Профіль зайнятості. Наслідки незадоволення та іншого негативного ставлення до роботи. Прогнули. Контрпродуктивна поведінка. Відсутність організаційної громадянської поведінки.	10
10	Стрес та професійне вигорання персоналу. Що таке стресор? Поширені стреси на роботі. Фізичні стреси/причини виконання завдань. Психологічні стреси. Наслідки стресу. Поведінкові наслідки стресу. Психологічні наслідки стресу. Фізіологічні наслідки стресу. Графіки роботи. Позмінна робота. Робочий тиждень. Стислі графіки. Теорії стресу. Модель попиту-контролю. Модель «Людина–оточення». Індивідуальні відмінності в стійкості до стресу. Модель поведінки типу. Зниження стресу та управління ним. Стратегії первинної профілактики. Дизайн роботи та роботи. Когнітивна реструктуризація. Стратегії вторинної профілактики. Навчання з управління стресом. Техніки релаксації та біологічного зворотного зв'язку. Соціальна підтримка. Стратегії третинної профілактики. Резюме стратегій подолання стресу. Майбутні тенденції роботи та виклики стресу	10

	та управління стресом.	
11	Програми work-life balance та соціальної підтримки для персоналу організацій Поняття про рольовий розподіл, рольовий б стрес, рольове перенавантаження. Модель балансу робота – життя. Ресурси, переваги, обмеження програм балансу робота – життя. Копінг-стратегії, резильєнтність, тайм-менеджмент: технології та методи психологічної допомоги у формуванні балансу. Можливості організації у наданні соціальної підтримки персоналу. Заходи соціальної підтримки.	10
12	Психологічний терор на робочому місці: мобінг та булінг. Причини та особливості психологічного терору. Його наслідки та профілактика. Насильство на роботі. Стрес і насильство на робочому місці. Рівні насильства. Послідовність насильства на досвіді. «Типовий» жорстокий працівник. Теорії насильства на робочому місці. Гіпотеза фрустрації–агресії. Гіпотеза «справедливості». Особливий тип насильства: залякування. Який висновок ми можемо зробити про насильство на робочому місці?	8
	Усього	118

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).

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

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 екзамену.

16. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне оцінювання, тестування та самостійна й індивідуальна робота											Семестровий екзамен	Сума	
Змістовий модуль I													
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T0	T11	T12		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50	100

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 підсумковому контролі у вигляді екзамену 50 балів відведено на поточний контроль, а 50 балів – на підсумковий (для допуску до екзамену необхідно мати не менше 25 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 50 балів.

Присутність на лекціях, практичних і лабораторних 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 25 балів), допускається до підсумкового контролю з дисципліни.

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

17. Методичне забезпечення

1. **Тесленко М.М.** Курс лекцій з дисципліни «**Психологія організацій**» для студентів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності **053 «Психологія»** Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2024 р. – 75 с.

2. **Тесленко М.М.** Методичні рекомендації для практичних та лабораторних занять з дисципліни «**Психологія організацій**» для студентів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності **053 «Психологія»** Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2024 р. – 65 с.
3. **Тесленко М.М.** Методичні рекомендації для самостійної роботи з дисципліни «**Психологія організацій**» для студентів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності **053 «Психологія»** Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2024 р. – 15 с.

18. Рекомендована література

Базова

1. Власова О.І., Никоненко Ю.В. Соціальна психологія організацій та управління: підручник. 2022. К.: Центр учбової літератури. 398 с.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом : навч. посібник. К. : Центр учбової літератури, 2009. — 502 с.
3. Іпатов Е.Ф. Психологія управління в бізнесі : навч. посібник. Харків: НМЦВО, 2003. 320 с
4. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : Навч. посібник. - К.: Либідь, 2004. 424с.
5. Молчанова А. О. Організаційна поведінка: навч. посібник. У-Ф.: Лілея-НВ, 2015. – 176с.
6. Ткалич М.Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : [монографія]. Київ-Запоріжжя: ЗНУ, 2015. 315 с.

Допоміжна:

1. Балл Г.О. Категорія - культура особистості в аналізі гуманізації загальної та професійної освіти. *Педагогіка і психологія професійної освіти : результати досліджень і перспективи : Зб. наук. пр.* К., 2003. С. 51 – 61.
2. Войтович Н. О. Проблеми організаційного клімату у вищому закладі освіти. *Практична психологія та соціальна робота.* К., 2002. № 10. С. 6 -10.
3. Карамушка Л. М., Дзюба Т. М. Феномен " здоров'я" як актуальний напрям досліджень в організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* 2019. №. 1 (16). С. 22-33.
4. Савельєва В.С. Організаційна поведінка: навч. Посібник.– К.: Центр учбової літератури, 2012. – 240 с.
5. Тесленко М.М. Юдіна Н.О. Психологічні особливості саморегуляції навчально-професійної діяльності студенті. Синергетичний підхід до психологічних процесів у системах різного рівня організації : монографія / авт. кол.: Н. О. Гончарова, Ю. І. Калюжна, Ю. О. Клименко, В.А. Лавріненко [та ін.] ; за ред.: К. В. Седих, І. Г. Тітова, Полтава : Астроя, 2020, 320 с.

Інформаційні ресурси

1. Сторінка курсу «**Психологія організацій**» на платформі Moodle: <https://dist.nupp.edu.ua/course/view.php?id=5836>
2. [urse/view.php?id=58362. https://lib.nupp.edu.ua/index](https://lib.nupp.edu.ua/index) - сайт бібліотеки Національного університету "Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка.
3. <http://www.nbuv.gov.ua/> - Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського.
4. <http://hplib.npu.edu.ua/> - Наукова бібліотека національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова.
5. <http://upsihologa.com.ua/> - портал професійних психологів України «У психолога».