

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТАВРІЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені В.І. ВЕРНАДСЬКОГО
Навчально-науковий гуманітарний інститут
Кафедра психології, філософії та суспільних наук**

О.О. Власенко

О.В. Дробот

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

*Методичні рекомендації для підготовки до семінарських занять та само-
стійної роботи*

для здобувачів вищої освіти зі спеціальності С4 Психологія

РОЗРОБНИКИ: доктор психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології, філософії та суспільних наук Олена ВЛАСЕНКО

доктор психологічних наук, професор Ольга ДРОБОТ

Рецензент: професор, доктор психологічних наук, професор кафедри психології, *філософії та суспільних наук* Ірина БІЛА

Розглянуто та схвалено на засіданні кафедри психології, філософії та суспільних наук Протокол № 1 від 25.08.2025

Методичні рекомендації схвалено на засіданні навчально-методичної ради навчально-наукового гуманітарного інституту

Протокол № 8 від 27.08.2025р.

Голова НМР ННГІ

Сергій ГУБАРЄВ

ЗМІСТ

Вступ	4
1. Опис навчальної дисципліни	5
2. Структура навчальної дисципліни	7
3. Зміст навчальної дисципліни	9
4. Індивідуальні завдання.	16
5. Рекомендації щодо складання термінологічного словника, написання есе, рефератів, доповідей, тез	17
6. Критерії та система оцінювання результатів навчання	19
7. Рекомендовані джерела інформації	23
Додатки	26

ВСТУП

Методичні рекомендації для підготовки до семінарських занять та самостійної роботи розроблені з метою допомоги у самостійній роботі здобувача з вивчення дисципліни «Організаційна психологія».

При опрацюванні матеріалу для формування відповідних компетентностей з напрямку подолання конфліктів та управління конфліктними ситуаціями здобувач повинен:

- чітко розуміти мету та суть отриманого завдання;
- розібрати та проаналізувати конспект лекцій та рекомендовану літературу;
- визначити та надати аргументовані відповіді на поставлені питання;
- виконати поставлені завдання;
- виокремити перелік питань, що потребують додаткового опрацювання чи пояснення викладача.

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1.1. Вивчення даної дисципліни передбачає формування загального уявлення у здобувачів про теоретичні підходи, методологічні принципи, морально-етичні засади та загальні закономірності, механізми і психологічні аспекти розвитку та ефективності організації.

Вивчення цієї дисципліни є критично важливим через трансформацію ринку праці, розвиток штучного інтелекту та зміну підходів до управління людським капіталом.

Метою вивчення навчальної дисципліни є забезпечення оволодіння студентами знань щодо механізмів створення та функціонування організації, принципів підбору персоналу з урахуванням психологічних відмінностей та особистісних ресурсів, ефективних моделей управлінської поведінки.

Вивчення курсу дає можливість набути знання та навички щодо підвищення продуктивності працівників, використовуючи психологічні методи мотивації, а не лише матеріальне стимулювання.

Завданнями вивчення дисципліни є:

- розуміти різноманітні психічні феномени в організації;
- розуміти специфічні ознаки і критерії розрізнення психічних явищ, форм їх прояву в діловому спілкуванні;
- орієнтуватись в основних нормах психічного здоров'я працівників, для корегування їх взаємовідносин і комунікації;
- опанувати коригування власного психоемоційного стану;
- обирати адекватні стратегії розв'язання організаційних проблем, мотивації персоналу, використовувати організаційну культуру і соціально-психологічний клімат заради підвищення ефективності роботи підприємстві.

Очікувані програмні результати навчання за дисципліною (за освітньою програмою):

ПР 3. Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.

ПР 12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно.

ПР 13. Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.

ПР 14. Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості.

ПР 17. Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській

діяльності.

Загальні та спеціальні компетентності, що формуються в процесі вивчення дисципліни:

ЗК 1. Здатність застосовувати знання в практичних ситуаціях.

ЗК 6. Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ЗК 8. Навички міжособистісної взаємодії.

ЗК 9. Здатність працювати в команді.

СК 2. Здатність до ретроспективного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду розуміння природи виникнення, функціонування та розвитку психічних явищ.

СК 7. Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації.

СК 8. Здатність організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову в т. ч. особам, які отримали психологічні травми, зокрема внаслідок війни).

СК 12. Навички міжособистісного спілкування та роботи в команді у процесі професійної діяльності.

Інтегральна компетентність, що формується в процесі вивчення дисципліни - 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.

2. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ (ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН)

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин										
	усього	денна форма					Заочна форма				
		у тому числі					у тому числі				
		Л	П	С	Л	СР	Л	П	С	Л	СР
	р		б			р		б			
1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12	13
Тема 1. Предмет та задачі організаційної психології	11	2		2	-	7	1		1		10
Тема 2. Психологічні основи управління організаціями	11	2		2	-	7	1		1		10
Тема 3. Основні види діяльності психологів для роботи з персоналом	12	2		2	-	8					10
Тема 4. Психологічні механізми мотивації персоналу	14	2		4		8	1		1		10
Тема 5. Комунікації в організаціях	14	2		2		10	0,5		0,5		12
Тема 6. Управління і влада в організації. Менеджер в організації. Влада.	14	2		2		10	0,5		0,5		12
Тема 7. Групи в організації, соціально-психологічний клімат, організаційна культура та розвиток	14	2		2		10					14
РАЗОМ <i>годин</i>	90	14		16	-	60	4		4		82
<i>кредитів</i>	3										
<i>Підсумковий (семестровий) контроль</i>	Екзамен										

3. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Предмет та задачі організаційної психології

Лекція на тему: Предмет та задачі організаційної психології

Питання, що висвітлюються: Поняття «організаційна психологія» в категоріальному вимірі наук. Предмет дослідження організаційної психології. Взаємозв'язок з іншими науками. Три способи виявлення природи організаційної психології як академічної дисципліни, що запропоновані А. Фернемом. Розділи, з точки зору Б. Басса та Г. Баррета, на які ділиться індустріальна і організаційна психологія. Е. Шайн виділяє п'ять основних психологічних проблем організацій. Традиційні проблеми організаційної психології.

Семінар. Періоди становлення і розвитку організаційної психології. Рівні аналізу організаційної психології. Загальнопсихологічні і спеціалізовані методи в організаційній психології (спостереження, бесіда, інтерв'ю, анкетування, тестування, соціометрія), фотографія робочого дня, хронометраж, трудовий метод, самоспостереження професіонала, аналіз продуктів діяльності, аналіз експертних оцінок.

Семінарське заняття на тему: Предмет та задачі організаційної психології

Питання до обговорення:

1. Поняття «організаційна психологія» в категоріальному вимірі наук.
2. Предмет дослідження організаційної психології.
3. Взаємозв'язок з іншими науками.
4. Традиційні проблеми організаційної психології.
5. Періоди становлення і розвитку організаційної психології.
6. Рівні аналізу організаційної психології.
7. Загальнопсихологічні і спеціалізовані методи в організаційній психології.

Самостійна робота за напрямом: Предмет та задачі організаційної психології

Завдання 1.

- Проаналізуйте, до яких наук належить організаційна психологія (соціальна, економічна, управлінська психологія тощо).
- Порівняйте організаційну психологію з психологією праці та соціальною психологією, визначте їхні спільні та відмінні риси.
- Запропонуйте власне визначення організаційної психології, спираючись на категоріальні особливості.

Завдання 2.

- Проведіть аналіз літератури та визначте три основні проблеми, які традиційно розглядає організаційна психологія.

- Опишіть кейс або ситуацію в організації, що демонструє одну з цих проблем (конфлікти, адаптація працівників, мотивація).
- Запропонуйте психологічні методи вирішення цієї проблеми.

Завдання 3.

- Побудуйте хронологічну таблицю розвитку організаційної психології (від початку XX століття до сучасності).
- Дослідите основні теоретичні підходи та концепції в різні періоди.
- Підготуйте коротку презентацію (до 5 слайдів) про історичний розвиток цієї науки.

Література: 1, 5, 6, 7, 8, 16, 17

Тема 2. Психологічні основи управління організаціями

Лекція на тему: Психологічні основи управління організаціями

Питання, що висвітлюються: Поняття організацій, їхні соціально-економічні та соціальнопсихологічні функції. Основні теорії організацій: бюрократична модель організації, організація як трудовий процес. Організація як машина. Організація як громада. Теорія «X» та теорія «Y». Теорія ефективної організації. Системні теорії організацій. Організація як відкрита система.

Семінарське заняття на тему: Психологічні основи управління організаціями

Питання до обговорення:

1. Соціальнопсихологічні функції організації.
2. Ранні теорії організації: бюрократична модель організації,
3. Організація як трудовий процес.
4. Організація як машина.
5. Організація як громада.
6. Теорія «X» та теорія «Y».
7. Теорія ефективної організації.
8. Системні теорії організацій.
9. Організація як відкрита система.
10. Соціотехнічна модель організації.
11. Концепція управління за цілями.
12. Теорія організаційного потенціалу.
13. Теорія «7-8».
14. Інтеракціоністична модель організації.
15. Ситуаційні теорії організації

Самостійна робота за напрямом: Психологічні основи управління організаціями

Завдання 1.

- Проаналізуйте основні принципи бюрократичної моделі Макса

Вебера. Наведіть приклад організації, що діє за цими принципами.

- Визначте переваги та недоліки бюрократичного управління.
- Порівняйте бюрократичну модель з підходом «організація як трудовий процес» (Тейлоризм, фордизм).

Завдання 2.

- Поясніть, як взаємодія між індивідами та організаційною структурою формує організаційне середовище.
- Запропонуйте приклади того, як соціальні ролі та комунікація впливають на роботу організації.
- Розробіть рекомендації для поліпшення комунікаційних процесів у компанії.

Література: 1, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12

Тема 3. Основні види діяльності психологів для роботи з персоналом

Лекція на тему: Основні види діяльності психологів для роботи з персоналом

Питання, що висвітлюються: Прикладні напрями праці психолога для роботи персоналом організації. Просвітницька діяльність психологів для роботи з персоналом. Роль діагностичної та експертної діяльності психологів для роботи з персоналом. Прогнозування і профілактика як види діяльності психолога для роботи з персоналом. Особливості психокорекційної, психоконсультативної та психотерапевтичної діяльності психолога для роботи з персоналом

Семінарське заняття на тему: Основні види діяльності психологів для роботи з персоналом

Питання для обговорення:

- Роль діагностичної та експертної діяльності психологів для роботи з персоналом.
- Прогнозування і профілактика як види діяльності психолога для роботи з персоналом.
- Особливості психокорекційної діяльності психолога для роботи з персоналом.
- Особливості психоконсультативної діяльності психолога для роботи з персоналом.
- Особливості психотерапевтичної діяльності психолога для роботи з персоналом.
- Просвітницька діяльність психологів для роботи з персоналом.

Самостійна робота за напрямом: **Основні види діяльності психологів для роботи з персоналом**

Завдання 1:

- Наведіть приклад різних видів та етапів адаптації співробітників в

- організації
- Проаналізуйте свою навчальну або робочу групу як соціальну організацію: які формальні та неформальні відносини в ній існують?
 - Створіть схему соціальної організації, вказавши її основні елементи (цілі, структуру, ієрархію, соціальні ролі).

Завдання 2.

- Визначить методи дослідження адаптації співробітників в організації.
- Яким чином відбувається управління адаптацією.
- Визначить основні моделі організаційної поведінки співробітників

Література: 1, 5, 7, 8, 10, 12, 15, 16

Тема 4. Психологічні механізми мотивації персоналу

Лекція на тему: Психологічні механізми мотивації персоналу

Питання, що висвітлюються: Психологічна структура мотивації і форми мотивів. Ставлення до праці. Мотиваційний елемент ставлення до праці. Змістовні теорії мотивації, процесуальні теорії мотивації. Вітчизняні дослідження мотивації праці. Вплив змісту, форми організації праці та характеристик особистості на трудову мотивацію. Когнітивні аспекти мотивації персоналу, професійна свідомість

Семінарське заняття на тему: Психологічні механізми мотивації персоналу

Питання для обговорення:

- Проблеми стимулювання праці.
- Основні системи методів поліпшення мотивації працівників і підвищення результативності їх праці: економічні методи, управління по цілях, збагачення праці, метод співучасті або залучення працівників.
- Ефективність праці і трудова мотивація.

Семінарське заняття на тему: Психологічні механізми мотивації персоналу

Питання для обговорення:

- Організаційні чинники впливу на мотивацію працівників до продуктивної діяльності, людський фактор.
- Соціально-психологічні умови праці та потребово-мотиваційна сфера особистості.
- Методи візуальної діагностики для керівника.
- Маніпулятивні техніки організаційного впливу щодо працівника.

Самостійна робота за напрямом: Психологічні механізми мотивації персоналу

Завдання 1.

- Визначте основні мотиваційні чинники, що впливають на працівників у різних сферах (наприклад, в ІТ, освіті, медицині).
- Опишіть випадок, коли мотивація працівника різко зросла або знизилася, і поясніть, чому це сталося.
- Використовуючи методика самооцінки, оцініть рівень своєї внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Завдання 2.

- Порівняйте змістовні та процесуальні теорії мотивації, навівши по три приклади для кожної.
- Використовуючи теорію Маслоу чи Герцберга, оцініть умови праці в певній організації (наприклад, в університеті або на підприємстві).
- Виберіть одну з процесуальних теорій (очікувань, справедливості, цілепокладання) і поясніть, як її можна застосувати для підвищення мотивації працівників.

Завдання 3.

- Проведіть аналіз двох робочих місць: яке з них є більш мотивуючим, і чому?
- Опишіть, як різні типи особистості (екстраверт, інтроверт, прагматик, ідеаліст) реагують на різні стилі управління.
- Запропонуйте зміни в організації праці, які можуть підвищити мотивацію працівників на підприємстві.

Література: 2, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14

Тема 5. Комунікації в організаціях

Лекція на тему: Комунікації в організаціях

Питання, що висвітлюються: Організація як система комунікацій та її основні цілі. Структура процесу комунікації. Види та засоби комунікації. Ділове спілкування. Типи комунікативних мереж. Формальні і неформальні канали комунікацій. Бар'єри комунікацій в організаціях: міжособистісні та організаційні, зміст професійної свідомості. Умови породження чуток в організації. Регулювання інформаційних потоків. Системи зворотного зв'язку в управлінському процесі.

Семінарське заняття на тему: Комунікації в організаціях

Питання для обговорення:

1. Організація як система комунікацій та її основні цілі.
2. Структура процесу комунікації.
3. Види та засоби комунікації.
4. Типи комунікативних мереж.
5. Формальні і неформальні канали комунікацій.
6. Бар'єри комунікацій в організаціях: міжособистісні та організаційні.

7. Умови породження чуток в організації.
8. Регулювання інформаційних потоків.
9. Системи зворотного зв'язку в управлінському процесі.
10. Конфлікти в організації.
11. Типології конфліктів.
12. Структурні методи управління конфліктами.
13. Конфлікт як розвиток відносин: конфронтація, компроміс, комунікація.
14. Стратегії поведінки в конфлікті.

Самостійна робота за напрямом: Комунікації в організаціях

Завдання 1.

- Опишіть основні етапи комунікаційного процесу та наведіть приклади кожного з них.
- Намалюйте схему комунікаційного процесу у вашій організації (або вигаданої).
- Визначте, на якому етапі комунікацій можуть виникати проблеми та як їх можна усунути.

Завдання 2.

- Визначте 5 типових бар'єрів комунікації в організації та запропонуйте шляхи їх подолання.
- Розробіть кейс-стаді про ситуацію, коли через бар'єри комунікації виникли проблеми в роботі.
- Проведіть аналіз власного досвіду комунікації та визначте бар'єри, які виникали.

Завдання 3.

- Наведіть приклади вербальних та невербальних комунікацій у робочому середовищі.
- Визначте плюси та мінуси електронних засобів комунікації (email, чати, відеозв'язок).
- Проведіть аналіз, які комунікаційні засоби використовуються у вашій організації та як можна їх оптимізувати.

Завдання 4.

- Опишіть ситуацію, коли в організації виникли чутки, та розберіть причини їх появи.
- Розробіть стратегію мінімізації негативного впливу чуток на роботу команди.
- Проведіть міні-дослідження: які теми найчастіше стають предметом чуток у вашій організації?

Література: 2, 3, 5, 7, 8, 9, 12, 13

Тема 6. Управління і влада в організації. Менеджер в організації. Влада.

Лекція на тему: Управління і влада в організації. Менеджер в організації.

Влада.

Питання, що висвітлюються: Влада і вплив. Загальне поняття. Джерела влади в організації. Вплив переконання та участь. Ситуаційна модель влади. Баланс влади в організації. Управлінська та професійна свідомість працівника. Поведінкові теорії: стиль керівництва. Традиційні (нормативні) підходи. Ситуаційні підходи до ефективного лідерства. Нові підходи до лідерства: теорія атрибутивного лідерства, харизматичне і трансформаційне лідерство. Критерії оцінки ефективності керівництва. Управлінська свідомість керівника.

Семінарське заняття на тему: Управління і влада в організації. Менеджер в організації. Влада.

Питання для обговорення:

1. Влада і вплив. Загальне поняття.
2. Джерела влади в організації.
3. Ситуаційна модель влади.
4. Баланс влади в організації.
5. Класифікація джерел влади Дж. Френча і Б. Рейвен.
6. Лідерство і влада.
7. Теорії лідерства.
8. Ефективне лідерство.
9. Керівник і лідер - відмінність і схожість.
10. Характеристики особистості ефективного керівника.
11. Поведінкові теорії: стиль керівництва.
12. Традиційні (нормативні) підходи.
13. Ситуаційні підходи до ефективного лідерства.
14. Нові підходи до лідерства: теорія атрибутивного лідерства, харизматичне і трансформаційне лідерство.
15. Критерії оцінки ефективності керівництва

Самостійна робота за напрямом: Управління і влада в організації. Менеджер в організації. Влада.

Завдання 1.

- Опишіть 5 основних джерел влади (за Френчем і Рейвенем) та наведіть приклади їх використання в організаціях.
- Проведіть самоаналіз: яке джерело влади ви особисто використовуєте у взаємодії з іншими людьми?
- Визначте, які джерела влади найчастіше використовують менеджери у вашій організації.

Завдання 2.

- Опишіть різницю між формальною та неформальною владою в організації.
- Наведіть приклади легітимної, експертної, харизматичної та примусової влади в різних організаційних ситуаціях.
- Визначте, який тип влади є найефективнішим для сучасного керівника.

Завдання 3.

- Порівняйте керівника та лідера: чим відрізняються їхні ролі в організації?
- Визначте, які риси має ефективний лідер у вашій сфері (навчання, бізнес, державний сектор).
- Проведіть аналіз стилів лідерства (авторитарний, демократичний, ліберальний) та визначте їхній вплив на команду.

Література: 1, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 16

Тема 7. Групи в організації, соціально-психологічний клімат, організаційна культура та розвиток

Лекція на тему: Групи в організації, соціально-психологічний клімат, організаційна культура та розвиток

Питання, що висвітлюються: Формальні і неформальні групи в організаціях. Розвиток неформальних груп та їх характеристики (соціальний контроль, згуртованість, неформальне лідерство). Соціально-психологічний клімат. Міжгрупові проблеми в організаціях. Організаційна (корпоративна) культура як складне, багаторівневе і неоднорідне утворення. Типи організаційної культури (Г. Хофстеде, Л. Костянтин, Р. Хенді, Т.Ю. Базаров).

Семінарське заняття на тему: Групи в організації, соціально-психологічний клімат, організаційна культура та розвиток

Питання для обговорення:

1. Формальні і неформальні групи в організаціях.
2. Типи формальних груп.
3. Розвиток неформальних груп та їх характеристики (соціальний контроль, згуртованість, неформальне лідерство).
4. Взаємодія формальних і неформальних груп в організації.
5. Міжгрупові проблеми в організаціях.
6. Міжгрупова диференціація та інтеграція.
7. Міжгрупове порівняння.
8. Прояви інгрупового фаворитизму і аутгрупової дискримінації в організації.
9. Організаційна (корпоративна) культура як складне, багаторівневе і неоднорідне утворення.
10. Зміст організаційної культури і її структура (Е. Шайн).
11. Характеристики організаційної культури.
12. Функції організаційної культури та різноманітні шляхи її формування.
13. Типи організаційної культури (Г. Хофстеде, Л. Костянтин, Р. Хенді, Т.Ю. Базаров).

Самостійна робота за напрямом: **Групи в організації, соціально-**

психологічний клімат, організаційна культура та розвиток

Завдання 1.

- Наведіть приклади формальних та неформальних груп у вашій організації.
- Проаналізуйте, як групова динаміка впливає на ефективність роботи команди.
- Опишіть переваги та недоліки роботи в групах порівняно з індивідуальною діяльністю

Завдання 2.

- Розгляньте 5 стадій розвитку групи за Брюсом Такманом (формування, конфлікт, нормування, виконання, розпуск).
- Опишіть реальний приклад того, як група проходила ці етапи в організації.
- Визначте, які чинники можуть гальмувати розвиток групи та як їх подолати.

Завдання 3.

- Опишіть основні рівні організаційної культури (артефакти, цінності, базові припущення).
- Проаналізуйте, які елементи організаційної культури можна спостерігати у вашій організації.
- Проведіть аналіз місії, візії та корпоративних цінностей вашої компанії.

Завдання 4.

- Опишіть, як організаційна культура впливає на мотивацію та залученість персоналу.
- Визначте, які цінності та традиції підтримують ефективність роботи.
- Наведіть приклади негативного впливу культури на роботу та запропонуйте шляхи вирішення.

Література: 1, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 14, 16

4. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Індивідуальні завдання з дисципліни: реферати, доповіді запропонованих викладачем, надаються здобувачу у разі необхідності та не є обов'язковим елементом.

Індивідуальні завдання (ІЗ) з дисципліни виконуються студентами самостійно із забезпеченням необхідних консультацій з окремих питань з боку викладача на основі вибору завдання. ІЗ охоплює усі основні теми дисципліни.

При виконанні та оформленні ІЗ студент може використати комп'ютерну техніку, інформацію з Інтернету, статистичний, довідковий та інші необхідні матеріали.

Теми для презентацій, доповідей (самостійної роботи, індивідуальних завдань)

1. Розуміння феномену професійної компетентності у вітчизняній та зарубіжній науці.
2. Значення життєвих компетентностей у формуванні професійної компетентності.
3. Особливості професійного становлення фахівця
4. Аналіз динаміки професійного становлення фахівця
5. Теорії організації
6. Концепції «людських стосунків».
7. Ситуаційні теорії організацій.
8. Мотивація організаційної діяльності.
9. Види потреб в організації.
10. Групова мотивація в організації.
11. Методи стимулювання в організації.
12. Діагностика мотивації персоналу.
13. Моделі організаційної поведінки.
14. Організаційна дисципліна.
15. Відданість організації.
16. Поняття організаційної культури.
17. Зміст організаційної культури.
18. Структура організаційної культури.
19. Соціально-психологічні чинники формування організаційної культури.
20. Взаємодія між культурами. Цінності та організаційна поведінка.
21. Роль психологічної сумісності та спрацьованості у формуванні соціальнопсихологічного клімату організації.
22. Методи вивчення та шляхи покращення організаційного клімату.
23. Емоційні явища в організації.
24. Зміст і реалізація емоційного потенціалу колективу.
25. Методи дослідження емоційного потенціалу колективу

5. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО НАПИСАННЯ ЕСЕ, ТЕЗ, РЕФЕРАТИВ, ДОПОВІДЕЙ

Рекомендації щодо написання есе, рефератів, доповідей.

Есе, реферат, доповідь передбачає наявність логічної структури (вступ, основна частина, висновок).

Текст повинен бути аргументованим, лаконічним, оригінальним та висвітлювати суб'єктивну позицію автора.

Важливими є також: чіткий зв'язок абзаців, використання мови, що створює ілюзію живої комунікації, та уникнення плагіату, сленгу та ненормативної лексики.

Основні вимоги до тексту:

- Структура: має містити вступ (постановка тези/проблеми), основну частину (аргументація та аналіз) та висновок (узагальнення та підсумки).
- Аргументованість: викладена позиція має бути підкріплена переконливими доводами, прикладами з життя, історичними подіями, цитатами чи аналізом.
- Суб'єктивність: виражає унікальну думку автора, його особистий світогляд та ставлення до теми, що відрізняє його від інформаційних текстів.
- Лаконічність: важливо висловлювати думки стисло, ясно та уникати зайвої інформації, зосереджуючись на головній ідеї.
- Оригінальність: не допускається плагіат або використання чужих робіт; есе має засвідчувати самостійне мислення автора.
- Логічність: думки мають розкриватися послідовно, без різких стрибків, з чіткою внутрішньою логікою.

Вимоги до оформлення:

- Шрифт: Times New Roman, розмір 14.
- Міжрядковий інтервал: 1,5.
- Вирівнювання тексту: по ширині.
- Поля: ліворуч – 2 см, праворуч – 1,5 см, зверху та знизу – 2 см.
- Абзацний відступ: 1,25 см.
- Мова: українська

Рекомендації щодо написання тез.

Тези (від thesis - положення, твердження) - це коротко, точно, послідовно сформульовані ідеї, думки, положення наукової доповіді, повідомлення, статті або іншої наукової праці.

Тези доповіді - це опубліковані на початку наукової конференції (з'їзду, симпозіуму) матеріали попереднього характеру, що містять виклад основних аспектів наукової доповіді.

Обсяг тез може бути в межах 2-3 сторінки машинописного тексту через 1,5 інтервали.

Алгоритм тези можна подати так: теза - обґрунтування - доказ - аргумент – результат - перспектива.

Тези доповіді, будь-якої наукової публікації оформляють згідно до вимог:
- у правому верхньому куті розміщують прізвище автора та його ініціали та доповнюють відомостями про нього;

- назва тез доповіді коротко відображає головну ідею, думку, положення (2 - 5 слів);

- послідовність викладу змісту може бути наступна: актуальність, проблеми; стан розробки проблеми в науці і практиці; основна ідея, положення, висновки дослідження; основні результати та їх практичне значення. В тезах

зазвичай не використовують цитати, цифровий матеріал.

Формулювання кожної тези починається з нового рядка, кожна теза має самостійну думку, висловлену в одному або кількох реченнях.

6. КРИТЕРІЇ ТА СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Контрольні заходи включають поточний та підсумковий контроль.

Поточний контроль відбувається впродовж вивчення дисципліни на семінарських заняттях у формі представлення та обговорення доповідей, презентацій, а також виконання письмових завдань. Поточний контроль проводиться в усній і письмовій формі. Поточний контроль також здійснюється через моніторинг виконання студентами завдань аудиторної і самостійної роботи. Результати такого моніторингу відображаються у Google Classroom, що дозволяє систематично відстежувати рівень активності студентів в освоєнні дисципліни.

Підсумковий контроль передбачає складання екзамену студентами, які накопичили мінімальну кількість балів (36 балів). Питання для підготовки наведено у Додатку Б. Здобувач допускається до складання екзамену з дисципліни коли повністю виконав всі види робіт, передбачені робочим навчальним планом та програмою навчальної дисципліни. У разі, коли протягом навчального семестру до початку підсумкового (семестрового) контролю, визначеного навчальним планом, здобувач набрав менше балів, ніж зазначено у програмі навчальної дисципліни (менше 36 балів), відбувається недопуск здобувача до складання підсумкового (семестрового) контролю.

Підсумкова оцінка визначається як сума балів за результатами оцінювання контрольних заходів, визначених програмою/силабусом (максимально 60 балів) та балів, одержаних за результатами складання екзамену (максимально 40 балів).

Критерії оцінювання написання та захисту доповіді на семінарському занятті:

8-10 балів – здобувач у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно та аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст поставленого завдання.

5-7 бали – в цілому володіє навчальним матеріалом, але не демонструє глибини знань, може не вистачати аргументації в поясненнях. Допускаються несуттєві неточності.

1-4 бали – не в повному обсязі володіє матеріалом. Має помилки у відповіді. Для здобувачів заочної форми навчання при розрахунку використовується коефіцієнт 2.

Критерії оцінювання доповнення / участі в дискусіях:

1 бал – доповнення змістовне, ґрунтовне, конструктивно доповнює обговорення теми

Критерії оцінювання реферату

Реферат- це наочне представлення результатів самостійної роботи здобувача з опрацювання обраної теми, питання, завдання тощо. Мета реферату – набуття здобувачем навичок з аналізу інформації та наочного представлення результатів дослідження. Критерії оцінювання наведені у таблиці 1.

Таблиця 1

Критерії оцінювання презентації, доповіді, есе, реферату

Кількість балів	Мета	Висновки	Ключові положення	Структура
<i>12-15 бали</i>	Всі частини пов'язані з метою і предметом дослідження та містять важливі твердження за темою дослідження	Результати дослідження узагальнюються метою формулювання важливих і значущих висновків за темою дослідження	Матеріал має в основі ключові положення, які повністю розкривають тему дослідження	Дослідження надає інформацію в логічній послідовності і завершується викладенням важливих моментів дослідження
<i>6-11 бал</i>	Матеріал містить важливі твердження за темою дослідження, але містить не відповідну темі інформацію	Деякі висновки є недостатньо обгрунтованими	Дослідження має в основі декілька ключових положень, однак вони перевантажені інформацією	Дослідження має певну непослідовність викладу теми дослідження
<i>1 -5 бал</i>	Матеріал має опосередковане відношення до теми дослідження	Висновки є недостатньо обгрунтованими	У ключових положеннях відчувається нестача інформації, що необхідна для поточення висновків	Дослідження має певну непослідовність у викладі теми

Критерії оцінювання практичних завдань:

5 бали - здобувач у повному обсязі володіє матеріалом, вільно та аргументовано його презентує, глибоко та всебічно розкриває зміст поставленого завдання, правильно інтерпретує отримані результати, використовує обов'язкову, додаткову літературу та інформаційні ресурси, демонструє самостійність, достовірність,

незаангажованість проведеного дослідження;

3-4 бали - здобувач у достатньому обсязі володіє матеріалом, вільно його презентує, але може не вистачати аргументації в поясненнях, в основному розкриває зміст поставленого завдання, використовує обов'язкову літературу, демонструє самостійність та достовірність проведеного дослідження. Допускаються несуттєві неточності;

1-2 бали - в цілому володіє матеріалом, але не демонструє глибини знань, самостійності у вирішенні поставлених завдань, не спирається на необхідну літературу, наявні суттєві неточності;

0 балів - не в повному обсязі володіє матеріалом, фрагментарно та поверхово його викладає, недостатньо розкриває зміст поставлених питань. Має суттєві помилки у відповідях чи в роботі. Демонструє не самостійність у виконанні завдань самостійної роботи.

Для здобувачів заочної форми навчання при розрахунку використовується коефіцієнт 1,5.

Основними критеріями, що характеризують рівень компетентності здобувача вищої освіти при оцінюванні результатів **підсумкового (семестрового) контролю**, є такі:

- виконання всіх видів навчальної роботи, що передбачені програмою навчальної дисципліни;
- глибина і характер знань навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься в основних та додаткових рекомендованих нормативних джерелах, вміння аналізувати явища, що вивчаються, у їх взаємозв'язку і розвитку;
- характер відповідей на поставлені питання (чіткість, лаконічність, логічність, послідовність тощо);
- вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач;
- вміння аналізувати достовірність одержаних результатів

Шкала оцінювання результатів підсумкового контролю, що використовується в Університеті

Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за стобальною шкалою	Оцінка за національною шкалою		Значення оцінки
		для екзамену	для заліку	
A	90 - 100 балів	«відмінно»/ «excellent»		Відмінно - відмінний рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу з можливими незначними недоліками

B	80 - 89 балів	«добре»/ «good»	«зарахо- вано»/« passed»	Дуже добре - достатньо високий рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу без суттєвих (грубих) помилок
C	75 - 79 балів			Добре - в цілому добрий рівень знань (умінь) з незначною кількістю помилок
D	69 - 74 балів	«задовільно»/ «satisfactorily»		Задовільно - посередній рівень знань (умінь) із значною кількістю недоліків, достатній для подальшого навчання або професійної діяльності
E	60 - 68 балів			Достатньо - мінімально можливий допустимий рівень знань (умінь)
FX	30-59 балів	«незадовільно»/ «unsatisfactory» (з можливістю повторного складання)	«не за- раховано»	Незадовільно - потрібно додатково працювати для отримання позитивної оцінки
F	1-29 балів	«незадовільно»/ «unsatisfactory» (з обов'язковим повторним курсом)	/ «failed»	Незадовільно - необхідна серйозна подальша робота з повторним вивченням курсу

Розподіл балів за видами діяльності (денна форма):

Вид діяльності студента	БАЛИ
Відповіді на теоретичні та практичні питання, під час аудиторної роботи на семінарських заняттях	16x5=5
Виконання та захист презентації доповіді	10*1=10
Виконання практичних завдань з висновком	25
Виконання реферативної роботи	15
Виконання підсумкової роботи	5
Всього за розділом	60
Екзамен	40
Всього за дисципліною	100

Розподіл балів за видами діяльності (заочна форма):

Вид діяльності студента	БАЛИ
Відповіді на теоретичні та практичні питання, під час аудиторної роботи на семінарських заняттях	16x5=5
Виконання та захист презентації доповіді	20*1=20
Виконання практичних завдань з висновком	30

Виконання підсумкової роботи	5
Всього за розділом	60
Екзамен	40
Всього за дисципліною	100

7. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ:

1. Бази́ка Є. Л. «Основи організаційної психології»: курс лекцій Одеса : ОНУ, 2023. 150 с.
2. Дробот О.В. Діагностика професійної свідомості, психосемантичний підхід: методичний інструментарій. *«Наукові інновації та передові технології» (Серія «Управління та адміністрування», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Психологія», Серія «Педагогіка»): журнал.* 2025. № 9(49) 2025. С. 1295 – 1307
3. Карамушка Л.М. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]; за ред. Л. М. Карамушки. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська. 2021. – 278 с.
4. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
5. Чубіна Т. Д., Дмитренко М. Й. Організаційна психологія: навчальний посібник. Черкаси: ЧШПБ, 2024. 172 с.
6. Шавкун І. Г., Дибчинська Я. С. Організаційна поведінка : навчальний посібник Запоріжжя : ЗНУ, 2024. 203 с.
7. Бази́ка Є. Л. «Основи організаційної психології»: курс лекцій Одеса : ОНУ, 2023. 150 с.
8. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. – ЦУЛ. 2019. - 272 с. ISBN 978-966-8894-82-4
9. Дробот О.В. Богдан І.І. Психологічні особливості ділового спілкування працівників підприємств України в умовах воєнного стану. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія.* Том 36 (75) № 3. 2025. С.180 – 185.
10. Прищак, М. Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. Вінниця, 2016. 150 с
11. Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці: довідник. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки, О.

- В. Креденцер. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 162 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/734254/1/Довідник%20УАОППП.pdf>
12. Інтерактивний навчально-методичний посібник з дисципліни "Організаційна психологія" [Електронний ресурс] / упоряд. Ж. Богдан ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Електрон. текст. дані. Харків, 2022. 88 с. URI: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/58374>.
 13. Spector, P. (2021). *Industrial and Organizational Psychology* (8th ed.). Wiley. Retrieved from
 14. <https://www.perlego.com/book/3866023> (Original work published 2021)
 15. Електронна бібліотека Національної бібліотеки України ім.В.І.Вернадського. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/>
 16. Інститут психології імені Г.С. Костюка. Національної Академії педагогічних наук України. Режим доступу: <http://psychology-naes-ua.institute/>
 17. Студентська бібліотека «Читалка» Режим доступу. <http://chitalka.net.ua/>

Перелік питань для перевірки знань з дисципліни

1. Визначте предмет організаційної психології, її структуру та зміст
2. Охарактеризуйте мету та критерії вивчення організації як науки
3. Охарактеризуйте умови дослідження організацій
4. Опишіть місце організаційної психології в системі наук
5. Охарактеризуйте ознаки ситуації організаційного середовища: дизайн робочого середовища, її динаміка, свобода дій.
6. Теорії організації
7. Концепції «людських стосунків».
8. Ситуаційні теорії організацій.
9. Визначте стійкі риси людини: розкрийте проблему класифікацію мотивів (змістовні теорії та процесуальні теорії)
10. Вкажіть роль вольових процесів в організаційному середовищі
11. Опишіть сутність здібностей та навичок в організаційних умовах
12. Охарактеризуйте взаємовплив людини та ситуації: робочі процеси
13. Поясніть й оцініть результати дій в організації за допомогою теорії атрибуції та справедливості
14. Дайте визначення та методи діагностики задоволеності роботою
15. Поясніть динаміку зміни задоволеності роботою
16. Поясніть кореляти та результати задоволеності роботою
17. Визначте причини відданості організації
18. Охарактеризуйте компетенцію в діях
19. Опишіть умови мотивації у процесі соціалізації
20. Когнітивні аспекти мотивації персоналу
21. Визначте поняття дизайн робочого завдання: стрес, невизначеність та відсутність впливу.
22. Дайте психологічну характеристику робочої групи.
23. Охарактеризуйте згуртованість та конформізм у робочій групі
24. Вкажіть що таке комунікація та соціальна підтримка в організації
25. Проаналізуйте конфлікти в робочих групах
26. Дайте характеристику груповій продуктивності та вирішенню проблем.
27. Дайте психологічну характеристику довіри, влади та мікрополітики в організації
28. Охарактеризуйте значення управління в організації, основні підходи: підхід особистісних рис
29. Взаємозв'язок: поведінка керівника та успіх в управлінні.
30. Дайте характеристику символічному та харизматичному управлінню в організації.
31. Мотивація організаційної діяльності.
32. Види потреб в організації.
33. Групова мотивація в організації.
34. Методи стимулювання в організації.
35. Маніпулятивні техніки впливу в організації

36. Поняття управлінської свідомості керівника
37. Професійна свідомість працівника
38. Діагностика мотивації персоналу.
39. Моделі організаційної поведінки.
40. Організаційна дисципліна.
41. Відданість організації.
42. Поняття організаційної культури.
43. Зміст організаційної культури.
44. Структура організаційної культури.
45. Соціально-психологічні чинники формування організаційної культури.
46. Взаємодія між культурами. Цінності та організаційна поведінка.
47. Роль психологічної сумісності та спрацьованості у формуванні соціальнопсихологічного клімату організації.
48. Методи вивчення та шляхи покращення організаційного клімату.
49. Емоційні явища в організації.
50. Зміст і реалізація емоційного потенціалу колективу.
51. Методи дослідження емоційного потенціалу колективу
52. Як пов'язані мета та управління в організації (поясніть індивідуальні професійні цілі)
53. Поняття професійної свідомості працівника
54. Поняття управлінської свідомості керівників
55. Когнітивні аспекти організаційної психології
56. Розкрийте проблеми теорії та практики в організаційній психології
57. Поясніть процес психологічного дослідження дій в організації
58. Поясніть взаємозв'язок орієнтації на мету та залежність організаційного психолога від організації
59. Вкажіть що таке індивідуальна інтервенція? Як вона пов'язана з методами вимірювання?
60. Вкажіть що таке систематична оцінка персоналу та в чому вона полягає?
61. Охарактеризуйте основні положення аналізу потреб у навчанні в організації
62. Опишіть мету та структуру тренінгу розвитку рухових навиків персоналу в організації
63. Опишіть мету та структуру тренінгу пізнавальних можливостей персоналу в організації
64. Опишіть мету та структуру тренінгу мотивації в організації
65. Опишіть мету та структуру тренінгу подолання остраху та формування впевненості в собі
66. Розкрийте основні положення збереження та відновлення психічного здоров'я персоналу в організації
67. Охарактеризуйте процес вимірювання та інтервенції на рівні ситуації в організації
68. Охарактеризуйте підходи до змін в організаціях і групах