

Міністерство освіти і науки України  
Таврійський національний університет імені В.І.Вернадського  
Кафедра психології, філософії та суспільних наук

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор навчально-наукового  
гуманітарного інституту

 Сергій ГУБАРЄВ

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**ОК 2.23. Організаційна психологія**

рівень вищої освіти Перший (бакалаврський)

галузь знань С Соціальні науки, журналістика, інформація та між-народні відносини

спеціальність С4 Психологія

освітньо-професійна програма Психологія

форма(и) навчання денна та заочна

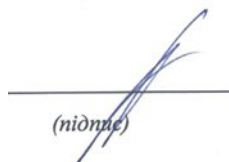
**Київ-2025 рік**

**Інформація про розробника(ів) та розгляд і схвалення  
робочої програми навчальної дисципліни**

РОЗРОБНИК робочої програми навчальної дисципліни

*(науковий ступінь, вчене звання, посада)*

Доктор психологічних наук, професор



*(підпис)*

Ольга ДРОБОТ

Розглянуто та схвалено на засіданні кафедри психології, філософії та суспільних наук

Протокол № 1 від 25.08.2025

Завідувач кафедри



Олена ВЛАСЕНКО

ПОГОДЖЕНО:

Розглянуто та схвалено на засіданні навчально-методичної ради навчально-наукового гуманітарного інституту

Протокол № 8 від 27.08.2025

Голова НМР



Сергій ГУБАРЄВ

## Зміст

1. Загальна інформація про навчальну дисципліну.
1. Опис навчальної дисципліни.
  - 1.1. Анотація навчальної дисципліни.
  - 1.2. Мета, завдання та цілі вивчення дисципліни.
  - 1.3. Міждисциплінарні зв'язки:
  - 1.4. Формат проведення дисципліни.
2. Перелік компетентностей, яких набувають здобувачі при вивченні дисципліни.
3. Програмні результати навчання.
4. Структура та обсяг навчальної дисципліни.
5. Ресурсне забезпечення навчальної дисципліни.
6. Політика дисципліни.
7. Система та критерії оцінювання результатів навчання здобувачів.
8. Рекомендовані джерела інформації.
9. Додатки

↕ \_\_\_\_\_, 2025 рік  
↕ \_\_\_\_\_, 2025 рік

## 1. Загальна інформація про навчальну дисципліну

1.1. Назва навчальної дисципліни, код в освітній програмі	Організаційна психологія, ОК 2.23	
1.2. Статус навчальної дисципліни	обов'язкова, цикл професійної підготовки	
1.3. Рік навчання, семестр у якому викладається дисципліна	4-й рік навчання, 8-й семестр	
1.4. Обсяг навчальної дисципліни за формами здобуття освіти	очна (денна)	заочна
Кількість кредитів	3	3
Загальна кількість годин, в тому числі:	90	90
• аудиторні години	30	8
лекції	14	4
семінарські	16	4
• самостійна робота	60	82
1.5. Вид підсумкового (семестрового) контролю	8-й семестр – екзамен	
1.6. Інформація про консультації	<i>Згідно затвердженого графіка консультацій</i>	
1.7. Мова викладання	українська	
1.8. Прізвище, ім'я, по батькові викладача(ів) (науковий ступінь, вчене звання)	Дробот Ольга Вячеславівна (доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології, філософії та суспільних наук).	
1.9. Контактна інформація викладача	drobot.olha@tnu.edu.ua	

## 2. Опис навчальної дисципліни

2.1. **Анотація дисципліни.** Програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія» складено відповідно до освітньої програми «Психологія» підготовки бакалавра галузі знань С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини. Навчальна дисципліна «Організаційна психологія» є теоретичною та практичною основою сукупності знань та вмінь, що формують профіль фахівця в галузі психології. Організаційна психологія виступає сполучною ланкою між фундаментальним знанням і реальною організаційною діяльністю. Курс Організаційна психологія зорієнтований на забезпечення здобувача вищої освіти знаннями про загальні закономірності, механізми та психологічні аспекти розвитку та ефективності організації.

## 2.2. **Мета, завдання та цілі вивчення дисципліни**

Метою вивчення навчальної дисципліни «Організаційна психологія» є знайомство студентів з основними механізмами створення та функціонування організації, принципами підбору персоналу з урахуванням психологічних відмінностей та особистісних ресурсів, ефективними моделями управлінської поведінки.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Організаційна психологія» 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.

## 2.3. **Міждисциплінарні зв'язки:**

Пререквізити: Менеджмент, Соціальна психологія, Основи права, Психодіагностика, Психологія травми, Психологічний супровід розвитку креативності в умовах кризових змін, Психологічне консультування, Основи психологічного тренінгу

## 2.4. **Формат проведення дисципліни**

Заняття проводяться в змішаному форматі (в аудиторії й онлайн), синхронно й асинхронно (зустріч в аудиторії чи Гугл-класі, або самостійне вивчення матеріалу та виконання завдань).

Під час навчання використовуються наступні форми та методи: презентації, бесіди і дискусії, індивідуальні науково-дослідні завдання, розв'яз-

ння психологічних задач. Віртуальне навчальне середовище, яке використовуватиметься у разі роботи в дистанційному онлайн режимі - Google Classroom. У дистанційному режимі лекції / семінарські заняття будуть проведені за допомогою програм електронної комунікації Google Meet. Поточна комунікація з викладачем здійснюється через Classroom та корпоративну пошту.

### **3. Перелік компетентностей, яких набувають здобувачі при вивченні дисципліни відповідно до освітньої програми**

***Інтегральна компетентність (ІК):*** здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері психології, що передбачають застосування основних психологічних теорій та методів та характеризуються комплексністю і невизначеністю умов.

***Загальні(ЗК) та спеціальні(СК) компетентності, що формуються у 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.

### **4. Програмні результати навчання відповідно до освітньої програми**

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.

Шифр ПРН	Програмні результати навчання	Методи навчання	Засоби діагностики/методи оцінювання
<i>ПРН3</i>	Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.	Пояснення Дискусія, співбеседа	- Д о п о в і д і - п зентації з формулювання дискусійних пи з тематики, обговорення. Опитування
<i>ПРН12</i>	Складати та реалізувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відпо	Методи тематичного пошуку, проблемноорієнтованого навчання(обговорення висновків)	Виконання методик, Практичні завда Проблемне тування
ПРН13	Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності	Пояснення Обговорення Проблемна дискусія	Складання психологічного висновку з обраної тематики. Обговорення
ПР 14	Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі ви-	Пояснення Обговорення Проблемна дис-	Сумісне виконання проблемних зав-

	рішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості.	кусія	дань, командна робота
ПРН17	17. Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності.	Науковий пошук, обговорення, презентація результатів	Презентація сучасних темчних доповідей Обговорення. Проблемна бесіда.

## 5. Структура та обсяг навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	усь ого	денна форма					Заочна форма					
		у тому числі					у тому числі					
		Л	П	С	Л	СР	Л	П	С	Л	СР	
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
<b>РАЗОМ</b>	<b>90</b>	<b>14</b>		<b>16</b>	<b>-</b>	<b>60</b>	<b>4</b>		<b>4</b>			<b>82</b>
<i>кредитів</i>	3											
<i>Підсумковий (семестровий) контроль</i>	Екзамен											

## 5.2 Тематика та зміст дисципліни (лекційні, семінарські)

Номер та назва розділу, теми, перелік основних питань	Вид навч. заняття	Форми і методи контролю знань	К-ть год. (денна форма)	Кількість годин (заочна форма)
<p><b>Тема1. Предмет та задачі організаційної психології</b>  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.  <i>Семінар.</i> 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.</p>	<p>Лекція  Семінар</p>	<p>Співбесіда поточний  Опитування, обговорення доповідей.</p>	<p>2  2</p>	<p>1  1</p>
<p><b>Тема2. Психологічні основи управління організаціями</b>  Поняття організацій, їхні соціально-економічні та соціальнопсихологічні функції. Основні теорії організації: бюрократична модель організації, організація як трудовий процес. Організація як машина. Організація як громада. Теорія «Х» та теорія «Ѕ». Теорія ефективної організації. Системні теорії організації. Організація як відкрита система.  <i>Семінар.</i> Соціотехнічна модель організації. Концепція управління за цілями. Теорія організаційного потенціалу. Інтеракціоністична модель організації. Ситуаційні теорії організації.</p>	<p>Лекція  Семінар</p>	<p>Поточний  Індивідуальне опитування, перевірка письмових завдань, обговорення доповідей.</p>	<p>2  2</p>	<p>1  1</p>
<p><b>Тема 3. Основні види діяльності психологів для роботи з персоналом</b>  Прикладні напрями праці психолога для роботи персоналом організації. Просвітницька діяльність психологів для роботи з персоналом. Роль діагностичної та експертної дія-</p>	<p>Лекція  Семінар</p>	<p>Поточний  Опитування, об-</p>	<p>2  2</p>	<p>1  1</p>

<p>льності 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</p> <p><i>Семінар.</i> 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.</p>		говорення доповідей.		
<p><b>Тема 4. Психологічні механізми мотивації персоналу</b> 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.</p> <p><i>Семінар.</i> 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.</p> <p><i>Семінар.</i> 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.</p>	Лекція	Поточний	2	1
	Семінар	Тестування, перевірка письмових завдань, обговорення доповідей.	4	1
<p><b>Тема 5. Комунікації в організаціях</b> 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.</p> <p><i>Семінар.</i> Конфлікти в організації. Типології конфліктів. Структурні методи управління конфліктами. Конфлікт як розвиток відносин: конфронтація, компроміс, комунікація. Стратегії поведінки в конфлікті.</p>	Лекція	Поточний	2	0,5
	Семінар	Опитування, обговорення доповідей.	2	0,5
<p><b>Тема 6. Управління і влада в організації. Менеджер в організації. Влада.</b> 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</p>	Лекція	Поточний	2	0,5
	Семінар	Опитування, перевірка пи-	2	0,5

<p>ефективного лідерства. Нові підходи до лідерства: теорія атрибутивного лідерства, харизматичне і трансформаційне лідерство. Критерії оцінки ефективності керівництва. Управлінська свідомість керівника.</p> <p><i>Семінар.</i> Лідерство і влада. Теорії лідерства. Влада і вплив лідера. Ефективне лідерство. Керівник і лідер - відмінність і схожість. Характеристики особистості ефективного керівника</p>		<p>сьмових завдань, обговорення доповідей.</p>		
<p><b>Тема 7. Групи в організації, соціально-психологічний клімат, організаційна культура та розвиток</b></p> <p>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).</p> <p><i>Семінар.</i> Міжгрупова диференціація та інтеграція. Міжгрупове порівняння. Прояви інгрупового фаворитизму і аутгрупової дискримінації в організації. Зміст організаційної культури і її структура (Е. Шайн). Характеристики організаційної культури. Функції організаційної культури та різноманітні шляхи її формування.</p>	<p>Лекція</p> <p>Семінар</p>	<p>Поточний</p> <p>Тестування, перевірка письмових завдань, обговорення доповідей.</p>	<p>2</p> <p>2</p>	

### 5.3. Організація самостійної роботи.

Завдання з навчальної дисципліни «Організаційна психологія» розробляються викладачем з дисципліни «Організаційна психологія» і передбачають тематичний перелік теоретичних та семінарських завдань до кожного заняття, перевірку мультимедійних презентацій матеріалу доповідей, використання методичного матеріалу, що відповідає тематики розділів курсу.

Тематика доповідей, презентацій для виступів студентів може уточнюватися для кожного студента за його бажанням. Індивідуальні завдання є однією з форм організації навчання у вузі, яке має на меті поглиблення, узагальнення та закріплення знань, які студенти одержують в процесі навчання, а також застосування цих знань на практиці. Індивідуальна робота здобувачів вищої освіти під керівництвом викладача з дисципліни «Організаційна психологія» здійснюється протягом семестру у формі: вивчення літературних джерел, рекомендованих для опанування тем і проблем та підготовки доповідей, презентацій за ними; вивчення методичного матеріалу щодо наданої тематики, вирішення практичних завдань з використанням методичного інструментарію. Питання для підготовки підсумкового контролю\_екзамену у *додатку Б*, теми для самостійного опрацювання (загальний перелік тем для презентацій, доповідей) у *додатку А*

## 6. Ресурсне забезпечення навчальної дисципліни

### *Засоби навчання:*

У разі роботи в режимі онлайн використовується віртуальне навчальне середовище – GoogleClassroom. У онлайн режимі лекції / семінарські заняття можуть бути проведені за допомогою програм електронної комунікації GoogleMeet. У режимі дистанційного навчання вивчення курсу додатково передбачає приєднання кожного здобувача вищої освіти до програми GoogleMeet (для занять у режимі відеоконференцій). У цьому випадку здобувач має самостійно потурбуватися про якість доступу до інтернету. Для роботи в дистанційному форматі потрібні ноутбук / персональний комп'ютер / мобільний пристрій (телефон, планшет) з підключенням до Інтернет для: комунікації та опитувань, виконання домашніх завдань, виконання завдань самостійної роботи, проходження контролю (поточний, підсумковий контроль) тощо.

Також використовується корпоративна пошта, що забезпечує можливість листування з викладачем. В офлайн режимі для проведення занять використовуються матеріально-технічні ресурси: аудиторії, оснащені мультимедійним обладнанням, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам, створюють фізичний простір, необхідний для досягнення, передбачених ОП, програмних результатів навчання.

#### ***Інформаційне та навчально-методичне забезпечення:***

- 1) Силабус дисципліни
- 2) Робоча програма
- 3) Перелік основної й додаткової літератури вказано в робочій програмі,

#### **7. Політика дисципліни**

Політика щодо академічної доброчесності	Підтримуємо нульову толерантність до жодних форм порушення академічної доброчесності. Очікується, що всі завдання та доповіді до семінарських занять здобувачів будуть самостійними, їх власними оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі здобувача є підставою для її незарахування викладачем. Користування мобільними пристроями під час заняття неприпустиме (за виключенням випадків, коли це пов'язане з виконанням завдання викладача).
Політика щодо використання інструментів штучного інтелекту при виконанні завдань з дисципліни	Інструмент ШІ має обмежене застосування у навчальному процесі. Його застосування доцільне: 1) з метою первинного ознайомлення зі змістом теми для самостійного опрацювання для складання плану роботи (з подальшим порівнянням з науковими текстами); 2) у випадку аналізу розгляду поняття в різних контекстах – при первин-

	ному пошуку методичного інструментарію; 3) при розгляді дискусійних тематичних питань, їх обговоренні.
Політика щодо використання матеріалів з джерел відкритого доступу	Користувачі мають можливість вільно читати, завантажувати власно оброблений контент, з навчальною та науковою метою, а також розповсюджувати його з обов'язковим посиланням на використані джерела.
Політика дотримання принципів та норм етики і професійної деонтології	Під час занять здобувачі діють із позицій академічної доброчесності, професійної етики та деонтології, дотримуються правил внутрішнього розпорядку Університету. Ведуть себе толерантно, доброзичливо та виважено у спілкуванні між собою та викладачами, а також реагують належним чином, якщо стають свідками дій порушення професійної етики з боку інших здобувачів чи викладачів.
Політика щодо відвідування	Здобувачі повинні відвідувати усі лекції, семінари, та інформувати викладача про неможливість відвідання заняття. Недопустимими є пропуски та запізнення на заняття з неповажних причин.
Політика дедлайну	Завдання має бути виконане у встановлені строки, якщо необхідно, то розміщене у письмовому вигляді у відповідній вкладці в Гугл-класі. Для отримання максимальних балів для зарахування обов'язковим є усний захист вказаних завдань і доповідей на семінарських заняттях. У разі відсутності на семінарському занятті, доповідь, презентація, завдання прикріплюються у Гугл-клас не пізніше ніж через тиждень після вказаної дати у класі (у випадку недотримання термінів оцінка знижується на 2 бала).
Політика визнання та перезарахування здобувачу результатів навчання з навчальної дисципліни	Визнаються результати навчання здобувача, здобуті в інший період, в іншому ЗВО або під час академічної мобільності відповідно до Положення про організацію освітнього процесу та Положення про академічну мобільність
Політика визнання результатів навчання, здобутих у неформальній та/або інформальній освіті	Визнання результатів відповідно до Положення про визнання результатів навчання, здобутих у неформальній та/або інформальній освіті в Університеті.
Порядок відпрацювання пропущених занять	Відпрацювання пропущених занять з поважної причини у вигляді захисту тем семінарського заняття, виконання завдань у класі проводиться

	<p>на останньому семінарському занятті зі змістового модулю\курсу.</p> <p>Відпрацювання пропущених занять без поважної причини відбувається шляхом письмового виконання завдань, передбачених темою заняття. Такі завдання не зараховуються як такі, що були усно захищені!</p>
Політика оцінювання	<p>Політика щодо оцінювання здобувачів освіти відповідає положенням, розробленими ТНУ та базується на формульованому оцінюванні, яке передує підсумковому оцінюванню. Оцінювання має бути позитивним за принципом, фокусуючись на досягненнях, а не на невдачах. Усі види оцінювання ґрунтуються на чітко встановлених критеріях та показниках, що диференційовані за різними типами завдань</p>
Політика щодо оскарження результатів оцінювання	<p>Перескладання підсумкової оцінки з метою її підвищення не допускається, окрім ситуацій передбачених нормативними документами Університету, або неявки на підсумковий контроль з поважної причини.</p> <p>Оскарження результатів оцінювання відбувається відповідно до Положення про організацію освітнього процесу в Університеті, Положення про апеляцію результатів підсумкового контролю з екзамену чи заліку</p>
Політика про можливості навчання осіб із особливими освітніми потребами	<p>Реалізується шляхом організації комфортного, інклюзивного та розвиваючого освітнього середовища, забезпечення заходів, спрямованих на попередження психологічного травмування створення адаптованої матеріально-технічної бази (пандуси) та надання комплексної підтримки (психологічної, соціальної)</p>

## 8. Система та критерії оцінювання результатів навчання здобувача

**1. Види контролю, які використовуються під час вивчення дисципліни, та форма підсумкового (семестрового) контролю за навчальною дисципліною.**

Формою підсумкового контролю за навчальною дисципліною є екзамен. 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 проводи-

ться 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).

Екзамен проводиться у письмовій формі за білетами, затвердженими кафедрою. Екзаменаційний білет складається з 3 теоретичних питань.

За екзамен максимально можна отримати 40 балів. За кожне теоретичне питання студент отримує 13,3 балів.

Оцінка теоретичних питань орієнтовно відбувається наступним чином:

– *Від 12 до 13,3* - розгорнута аргументована відповідь, що глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичного питання

– *Від 8 до 11* – в основному розкрито зміст теоретичного питання, однак допускаються певні неточності.

– *Від 4 до 7 балів* - при недостатньо повній відповіді, в якій зустрічаються певні неточності або наводяться хибні твердження.

– *Від нуля до 3 балів* – не розкрито зміст теоретичного питання, при цьому допускаються суттєві неточності та помилки.

У разі незгоди з результатами оцінювання контрольних заходів та екзамену, здобувач має право оскаржити результат у порядку визначеному Положенням про апеляцію результатів підсумкового контролю ТНУ імені В.І.Вернадського.

## **2. Методи контролю та оцінювання**

усне опитування

відповіді на дискусійні питання

перевірка письмових робіт-виконання методик

захист презентацій-доповідей до семінару,

**3. Критерії оцінювання навчальної діяльності здобувачів, в межах окремих форм здобуття освіти та видів навчальних занять, передбачених робочою програмою навчальної дисципліни.**

**Критерії оцінювання для кожного виду робіт** (розподіл за змістом завдань).

**Денна форма навчання:**

А) одне теоретичне питання у вигляді усної доповіді з презентацією ((обов'язково очно доповісти, загрузити у класрум тільки файл з презентацію). 10 балів

Б) виконати три практичних методик-командна робота (Методики\_соціально-психологічний клімат в організації; лідерські якості особистості, стиль керівництва) 20 балів+1бонус (по 7 б.кожна). Загальний висновок результатів (5 балів). 25 балів

В) Реферат на тему усної доповіді-презентації завантажується у класрум на перевірку у відповідну дату. 15 балів

Г) Робота на семінарах. (по завданням кожного семінарського заняття враховуються усні відповіді слухачів доповідей\презентацій на поставлені питання, дві правильні=1бал. Контрольна робота=5б. Загалом, додатково можна отримати 10 балів.

**Заочна форма навчання:**

А) одне теоретичне питання у вигляді доповіді з презентацією ((обов'язково очно доповісти, загрузити у класрум (без усної доповіді - знижується оцінка на 5 балів) тільки файл з презентацію). 20 балів.

Б) виконати три практичних методик-командна робота (Методики\_соціально-психологічний клімат в організації; лідерські якості особистості, стиль керівництва) 30 балів

В) Робота на семінарах. По завданням кожного семінарського заняття враховуються відповіді слухачів доповідей\презентацій на поставлені питання, одна правильна=1бал. Контрольна робота=5б. Загалом, додатково можна отримати 10 балів

**Оцінювання результатів поточної роботи** (завдань, що виконуються на семінарських заняттях, результати самостійної роботи здобувачів) проводити за критеріями (у % від кількості балів, виділених на завдання із заокругленням до цілого числа):

**Критерії оцінювання завдань:**

Критерій	100%	80%	60%	40%	0%
<b>Факт виконання завдання:</b> вчасність, повнота (змістовність, ґрунтовність),	Повністю і вчасно	Повністю/вчасно	Повністю/невчасно	Частково/невчасно	Невиконано
<b>Відповідність вимогам:</b> різноманітність джерел, здатність оперувати фактами і відомостями, аналізувати, виявляти причинно-наслідкові зв'язки, робити узагальнення, формулювати висновки	Без зауважень	Несуттєві недоліки	Суттєві помилки	Суттєві помилки	

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.

**4.Особливості розподілу набору балів за видами навчальної діяльності здобувача для кожної форми здобуття освіти та форми підсумкового (семестрового) контролю.**

**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
<b>Екзамен</b>	<b>40</b>
<b>Всього за дисципліною</b>	<b>100</b>

**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
<b>Екзамен</b>	<b>40</b>
<b>Всього за дисципліною</b>	<b>100</b>

### 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	
<b>A</b>	<b>90 - 100</b> балів	«відмінно»/ «excellent»	«зараховано»/«passed»	<b>Відмінно</b> - відмінний рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу з можливими незначними недоліками
<b>B</b>	<b>80 - 89</b> балів	«добре»/ «good»		<b>Дуже добре</b> - достатньо високий рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу без суттєвих (грубих) помилок
<b>C</b>	<b>75 - 79</b> балів			<b>Добре</b> - в цілому добрий рівень знань (умінь) з незначною кількістю помилок
<b>D</b>	<b>69 - 74</b> балів			<b>Задовільно</b> - посередній рівень знань (умінь) із значною кількістю недоліків, достатній для подальшого навчання або професійної діяльності
<b>E</b>	<b>60 - 68</b> балів	«незадовільно»/ «unsatisfactory» (з можливістю повторного складання)	«не зараховано» / «failed»	<b>Достатньо</b> - мінімально можливий допустимий рівень знань (умінь)
<b>FX</b>	<b>30-59</b> балів			<b>Незадовільно</b> - потрібно додатково працювати для отримання позитивної оцінки
<b>F</b>	<b>1-29</b> балів	«незадовільно»/ «unsatisfactory» (з обов'язковим повторним курсом)		<b>Незадовільно</b> - необхідна серйозна подальша робота з повторним вивченням курсу

### 9. Рекомендовані джерела інформації

#### Основна література

1. Базика 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: ЧПБ, 2024. 172 с.

6. Шавкун І. Г., Дибчинська Я. С. Організаційна поведінка : навчальний посібник Запоріжжя : ЗНУ, 2024. 203 с.

#### **Додаткова література**

7. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. – ЦУЛ. 2019. - 272 с. ISBN 978-966-8894-82-4

8. 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.

9. 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>

#### **Інформаційні ресурси**

1. 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>.

2. Spector, P. (2021). *Industrial and Organizational Psychology* (8th ed.). Wiley. Retrieved from

3. <https://www.perlego.com/book/3866023> (Original work published 2021)

4. Електронна бібліотека Національної бібліотеки України ім.В.І.Вернадського. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/>

5. Інститут психології імені Г.С. Костюка. Національної Академії педагогічних наук України. Режим доступу: <http://psychology-naes-ua.institute/>

## ДОДАТКИ

Додаток А

### **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

Додаток Б

### **Питання до курсу (екзамен).**

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 кореляції 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 страху 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