

**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

**ПСИХОЛОГІЯ ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА ОРГАНІЗАЦІЙНЕ
КОНСУЛЬТУВАННЯ**

***Методичні рекомендації для підготовки до семінарських занять та
самостійної роботи***

для здобувачів вищої освіти зі спеціальності С4 Психологія

Київ – 2026 рік

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

Рецензент: професор, доктор психологічних наук, професор кафедри психології, філософії та суспільних наук Ольга ДРОБОТ

Розглянуто та схвалено на засіданні кафедри психології, філософії та суспільних наук Протокол № 1 від 26.08.2026

Розглянуто та схвалено на засіданні навчально-методичної ради навчально-наукового гуманітарного інституту
Протокол № 1 від 27.08.2026

ЗМІСТ

Вступ	4
1. Опис навчальної дисципліни	5
2. Структура навчальної дисципліни	7
3. Зміст навчальної дисципліни	8
4. Індивідуальні завдання.	14
5. Рекомендації щодо складання термінологічного словника, написання есе, рефератів, доповідей, тез	15
6. Критерії та система оцінювання результатів навчання	16
7. Рекомендовані джерела інформації	21
Додатки	23

ВСТУП

Методичні рекомендації для підготовки до семінарських занять та самостійної роботи розроблені з метою допомоги у самостійній роботі здобувача з вивчення дисципліни «Психологія підприємництва та організаційне консультування».

При опрацюванні матеріалу для формування відповідних компетентностей з напрямку психологічного консультування 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

Вивчення даної дисципліни передбачає формування загального уявлення у здобувачів про психологію підприємництва та організаційне консультування. Ця дисципліна поєднує надбання психологічних наук та менеджменту. Організація психологічного консультування в підприємницькій діяльності передбачає знання специфічних мотивів і ціннісних установок, спеціальних знань та навичок, розуміння підприємницького мислення. Вивчення цієї дисципліни надасть змогу ефективно організувати консультування у напрямку підприємницької діяльності. Крім того, цей курс зорієнтований на забезпечення здобувача вищої освіти знаннями про загальні закономірності, механізми та психологічні аспекти розвитку та ефективності організації.

Метою вивчення навчальної дисципліни «Психологія підприємництва та організаційне консультування» є формування знань про психологічні особливості підприємців та бізнес-організацій, розуміння психологічної основи підвищення ефективності їх діяльності, а також підготовка до надання послуг організаційного консультування.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Психологія підприємництва та організаційне консультування» є:

- формування теоретичних основ психології бізнесу,
- оволодіння методами психологічного аналізу та консультування в організаціях,
- формування цілісного уявлення про психологію бізнес-організації як системи для ефективного вирішення практичних завдань.
- розуміння ролі особистості у підприємницьких процесах.

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

ПР1. Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

ПР4. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.

ПР5. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

ПР6. Розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість.

ПР8. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.

ПР9. Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності.

ПР10. Здійснювати аналітичний пошук відповідної до сформульованої проблеми наукової інформації та оцінювати її за критеріями адекватності.

ПР11. Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.

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

ЗК 1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК 3. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК 4. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК 6. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК 8. Здатність розробляти та управляти проектами.

ЗК 9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

СК 1. Здатність здійснювати теоретичний, методологічний та емпіричний аналіз актуальних проблем психологічної науки та / або практики.

СК 3. Здатність обирати і застосовувати валідні та надійні методи наукового дослідження та/або доказові методики і техніки практичної діяльності.

СК 4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.

СК 5. Здатність організовувати та реалізовувати просвітницьку та освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології.

СК 6. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.

СК 7. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.

СК 8. Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію.

СК 9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

Інтегральна компетентність формує здатність вирішувати складні завдання і проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій і характеризується комплексністю та невизначеністю умов і вимог.

2. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ (ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН)

[illegible]

3. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Сутність психології підприємництва

Лекція на тему: Сутність психології підприємництва

Історичний розвиток психології підприємництва. Специфіка психології підприємництва як окремої галузі. Основні завдання психології підприємництва. Зв'язок психології підприємництва з іншими науками. Методи дослідження. Рівні аналізу організаційної психології. Загальнопсихологічні і спеціалізовані методи (спостереження, бесіда, інтерв'ю, анкетування, тестування, соціометрія), фотографія робочого дня, хронометраж, трудовий метод, самоспостереження професіонала, аналіз продуктів діяльності, аналіз експертних оцінок. Основні категорії психології підприємництва.

Самостійна робота за напрямом:

1. Скласти термінологічний словник основних понять у психології підприємництва.
2. Проаналізувати та законспектувати фундаментальні психологічні характеристики, що відрізняють підприємця від найманого працівника. Згрупувати за напрямком:
 - ✓ Підприємницький потенціал.
 - ✓ Мотиваційна сфера.
 - ✓ Мислення підприємця
3. Проаналізувати реальний кейс відомого підприємця (або стартапу, що зазнав краху/успіху) та провести його психологічний розбір.
Питання для аналізу кейсу:
 - Які когнітивні упередження вплинули на ключові рішення засновника (наприклад, ілюзія контролю, упередження оптимізму, помилка вцілюлого)?
 - Як підприємець впорався з синдромом самозванця або страхом публічної поразки?
 - Які копінг-стратегії допомогли подолати кризу (або які деструктивні захисні механізми призвели до банкрутства)?
4. Скласти порівняльний аналіз чи провести міні-інтерв'ю на тему: «Грошові установки та їх вплив на масштабування бізнесу».
Напрями аналізу:
 - Психологічні бар'єри зростання: Страх великих грошей, «скляна стеля», провина за високі прибутки (соціально-культурні установки).
 - Суб'єктивне благополуччя та гроші: Залежність між рівнем доходу, відчуттям щастя та рівнем стресу у підприємців.
 - Фінансово-психологічні типи: Схильність до накопичення, імпульсивних інвестицій або патологічної ощадності.

Література: 1, 2, 3, 5, 12, 17, 19

Тема 2. Особливості організаційного консультування.

Лекція на тему: Особливості організаційного консультування.

Основні поняття організаційного консультування. Сутність основних принципів процесу організаційного консультування. Основні організаційні форми психолого-організаційного консультування. Характеристика методів організаційного консультування. Основні напрямки діяльності психолога в організації в області організаційного консультування. Вимоги до психолога-консультанта, який працює в організації.

Семінарське заняття на тему: Сутність психології підприємництва. Особливості організаційного консультування.

Питання для обговорення:

- Історичний розвиток психології підприємництва.
- Специфіка психології підприємництва як окремої галузі.
- Основні завдання психології підприємництва.
- Зв'язок психології підприємництва з іншими науками.
- Методи дослідження.
- Рівні аналізу організаційної психології.
- Загальнопсихологічні і спеціалізовані методи організаційної психології.
- Сутність основних принципів процесу організаційного консультування.
- Основні організаційні форми психолого-організаційного консультування.
- Характеристика методів організаційного консультування.
- Основні напрямки діяльності психолога в організації в області організаційного консультування.
- Вимоги до психолога-консультанта, який працює в організації.

Практичне заняття на тему: Особливості організаційного консультування.

Опрацювання напрямів:

1. Написати есе на тему: Чим організаційний консультант відрізняється від штатного HR-фахівця та бізнес-тренера?
2. Робота в парах (Власник бізнесу та Організаційний консультант).

Самостійна робота за напрямом:

1. Скласти термінологічний словник основних понять в організаційному консультуванні.
2. Зробити перелік найпоширеніші проблеми, з якими стикаються організації, що можна вирішити за допомогою консультування.
3. Розробити модель: основні ключові навички успішного консультанта.
4. Проаналізувати підходи до оцінки ефективності психолого-організаційного консультування.
5. Вирішити кейс. Власник звертається із заявою: *«Мої працівники ліниві, нічого не хочуть робити, плинність кадрів величезна. Проведіть їм тренінг із мотивації!»*.
Розробити первинне інтерв'ю (10 хвилин) для виявлення, що ховається за цим симптомом (можливо, токсичний стиль управління самого власника, невизначеність ролей чи відсутність прозорої системи оплати).
6. Розписати 6 блоків проблем організації за моделлю Марвіна Вайсборда.

Література: 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 18

Тема 3. Модель психолого-організаційного консультування на підприємстві.

Лекція на тему: Модель психолого-організаційного консультування на підприємстві.

Основні етапи психолого-організаційного консультування на підприємстві. Мотиваційний компонент консультування. Когнітивно-смысловий компонент. Операційно-технологічний компонент. Розробка та впровадження програми корекційно-коригуючого впливу. Ефективність психолого-організаційного консультування.

Практичне заняття на тему: Модель психолого-організаційного консультування на підприємстві.

Опрацювання напрямів:

Робота з кейсами. Аналіз етапів психолого-організаційного консультування на підприємстві: Підготовчий етап, Діагностичний етап, Рекомендаційний етап, Контрольний етап.

Наприклад: Власник ІТ-компанії чи заводу приходить із запитом: *«Мої люди вигорають і звільняються, хоча зарплата висока. Зробіть так, щоб вони стали стресостійкими і перестали скаржитися!»*.

1. Сформулювати «Психологічний контракт» (цілі, етичні норми, конфіденційність опитувань співробітників).

2. Розробити покрокову Програму психологічного супроводу за трьома рівнями:

- Індивідуальний рівень.
- Груповий рівень
- Організаційний (системний) рівень

Самостійна робота за напрямом: **Модель психолого-організаційного консультування на підприємстві.**

1. Описати 4-етапну алгоритмічну модель психолого-організаційного консалтингу.

2. Розробити шаблон первинного інтерв'ю з замовником (перша особа / HRD), щодо наявності психологічних проблем в організації та поточення запиту.

3. Підібрати 5 методик діагностики соціально-психологічного клімату та рівня емоційного вигорання в організації.

4. Розробити та презентувати карту психологічних інтервенцій в організації.

5. Написати модель фасилітаційної сесії з командою, що до супротиву змін, застосувавши Формулу змін Бекхарда.

6. Зробити конспект основних ідей книг Іцхак Адізес — «Управління життєвим циклом корпорації» та Деніел Коулман — «Емоційний інтелект у бізнесі».

Література: 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 17, 18

Тема 4. Психологічна структура мотивації в організації

Лекція на тему: Психологічна структура мотивації в організації

Психологічна структура мотивації і форми мотивів. Ставлення до праці. Мотиваційний елемент ставлення до праці. Змістовні теорії мотивації, процесуальні теорії мотивації. Вплив змісту, форми організації праці та характеристик особистості на трудову мотивацію. Психологія стимулювання праці. Формальні і неформальні групи в організаціях. Розвиток неформальних груп та їх характеристики (соціальний контроль, згуртованість, неформальне лідерство). Організаційна (корпоративна) культура як складне, багаторівневе і неоднорідне утворення. Професійне самовизначення.

Семінарське заняття на тему: Модель психолого-організаційного консультування на підприємстві. Психологічна структура мотивації в організації

Питання для обговорення:

- Основні етапи психолого-організаційного консультування на підприємстві.

- Мотиваційний компонент консультування.
- Когнітивно-смісловий компонент.
- Операційно-технологічний компонент.
- Розробка та впровадження програми корекційно-коригуючого впливу.
- Ефективність психолого-організаційного консультування.
- Психологічна структура мотивації і форми мотивів.
- Ставлення до праці.
- Мотиваційний елемент ставлення до праці.
- Змістовні теорії мотивації, процесуальні теорії мотивації.
- Вплив змісту, форми організації праці та характеристик особистості на трудову мотивацію. Психологія стимулювання праці.
- Формальні і неформальні групи в організаціях.
- Розвиток неформальних груп та їх характеристики (соціальний контроль, згуртованість, неформальне лідерство).
- Організаційна (корпоративна) культура як складне, багаторівневе і неоднорідне утворення.
- Професійне самовизначення.

Практичне заняття на тему: Психологічна структура мотивації в організації

Опрацювання напрямів:

1. Міні-дискусія: Чому підвищення заробітної плати мотивує працівника лише на 1–3 місяці?

2. Опрацювання кейсу на основі психологічної моделі: Аналіз Теорії самодетермінації (Десі та Райан).

Проаналізувати три базові психологічні потреби, що формують стійку внутрішню мотивацію: автономія; компетентність; взаємозв'язок.

Самостійна робота за напрямом: Психологічна структура мотивації в організації

1. Написати есе на тему: Як повинні враховуватись етичні норми та захист персональних даних працівників в організації.

2. Розробити тренінг підвищення мотивації співробітників будь якої організації.

3. Зробити список гігієнічних факторів та справжніх мотиваторів (за двофакторною теорією Ф. Герцберга).

4. Зробити підборку інструментарію для визначення мотиваційно-потребової сфери працівників.

5. Розробити модель психологічних причин демотивації та зниження залученості.

6. Побудувати «Мотиваційної матриці» для різних типів співробітників (за різними типами темпераменту).

Література: 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 16, 17, 18

Тема 5. Проблема особистості, управління і влада в організації.

Лекція на тему: Проблема особистості, управління і влада в організації.

Типи характеру особистості. Темперамент. Співвідношення понять «вплив», «лідерство», «влада». Психологія лідерства. Форми впливу. Джерела влади в організації. Вплив переконання та участь. Ситуаційна модель влади. Баланс влади в організації. Класифікація джерел влади Дж. Френча і Б. Рейвен. Лідерство і влада. Теорії лідерства. Влада і вплив лідера. Ефективне лідерство. Керівник і лідер - відмінність і схожість. Характеристики особистості ефективного керівника. 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.

Семінарське заняття на тему: Проблема особистості, управління і влада в організації.

Питання для обговорення:

- Типи характеру особистості.
- Сутність темпераменту.
- Співвідношення понять «вплив», «лідерство», «влада».
- Психологія лідерства. Форми впливу.
- Джерела влади в організації.
- Вплив переконання та участь.
- Ситуаційна модель влади.
- Баланс влади в організації.
- Класифікація джерел влади Дж. Френча і Б. Рейвен.
- Лідерство і влада. Теорії лідерства.
- Влада і вплив лідера. Ефективне лідерство.
- Керівник і лідер - відмінність і схожість.
- Характеристики особистості ефективного керівника.
- 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.

Практичне заняття на тему: Проблема особистості, управління і влада в організації.

Опрацювання напрямів:

- Міні-дискусія на тему: Чому влада змінює сприйняття людини? Чим відрізняється прагнення до особистісної влади від прагнення до

соціалізованої влади за Д. МакКлелландом?

- Аналіз кейсів де визначаються, на яке джерело влади спирається керівник, а також які психологічні наслідки це має (підпорядкування, прихований опір чи щира залученість).

Самостійна робота за напрямом: **Проблема особистості, управління і влада в організації.**

1. Проаналізувати види та джерела владного впливу за концепцією Дж. Френча та Б. Равена.

2. Дослідити феномен «Темної тріади» (макіавеллізм, нарцисизм, психопатія) у контексті управлінської діяльності.

3. Відпрацювати навички діагностики стилів керівництва та психологічного профілювання лідера.

4. Розробити алгоритми захисту від токсичного управління та маніпуляцій з боку керівництва.

5. Вивчити індикатори деструктивних особистісних рис керівника в структурі управління.

6. Написати есе на тему: Влада — це не просто атрибут посади.

Література: 1, 2, 3, 6, 7, 8, 13, 14, 15, 16, 17, 18

3. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Індивідуальні завдання з дисципліни: реферати, доповіді, есе та інші види індивідуальних завдань, 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.

№ з/п	Орієнтовний зміст завдання	Форма звітності
1.	Аналіз першоджерел визначних представників сучасних психологів.	Письмовий звіт
2.	Написання доповідей та виступи студентів на конференціях.	Письмовий звіт

5. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО СКЛАДАННЯ ТЕРМІНОЛОГІЧНОГО СЛОВНИКА, НАПИСАННЯ ЕСЕ, РЕФЕРАТІВ, ДОПОВІДЕЙ

Рекомендації щодо складання термінологічного словника.

Складання термінологічного словника є видом самостійної роботи студента, що включає збір та систематизацію визначень термінів психологічної науки, які описують психологію як науку, вид діяльності, професію

У словнику зазначаються визначення термінології психології з обов'язковим посиланням на відповідні науково-теоретичні (можливо, нормативно-правові) джерела. Мають бути розкритий зміст понять, що позначаються відповідними термінами.

Рекомендується звернути увагу на проблему узгодженості термінології, що міститься в різних джерелах.

Обов'язковими є посилання на джерела, що містять вказані у термінологічному словникові визначення.

Рекомендується зробити узагальнюючий результат аналізу термінології, насамперед стосовно того, як змінювались підходи до визначення тих чи інших психологічних понять.

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

Підсумковою формою контролю результатів навчання освітнього компоненту «Психологія підприємництва та організаційне консультування» є залік.

Здобувач для отримання заліку з дисципліни повинен повністю виконати всі види робіт, передбачені робочим навчальним планом та програмою навчальної дисципліни.

Залік - це форма підсумкового (семестрового) контролю, яка передбачає оцінювання засвоєння здобувачами навчального матеріалу на підставі поточного контролю результатів виконання ним певних видів робіт (на

практичних і семінарських заняттях), так і результатів виконання самостійних завдань.

Підсумкова оцінка за семестр виставляється на останньому за розкладом занятті та визначається як сума балів за результатами оцінювання усіх контрольних заходів, визначених програмою.

Якщо отримана сума балів відповідає позитивній оцінці – вона є підсумковою.

Перескладання позитивної підсумкової оцінки з метою підвищення не здійснюється. Здобувачу вищої освіти, який за результатами оцінювання контрольних заходів, не набрав кількість балів, що відповідає позитивній (менше 60 балів), в основній відомості обліку успішності зазначається оцінка «не зараховано» і відповідна кількість балів, що призводить до виникнення академічної заборгованості, яка має бути ліквідована.

Засвоєння матеріалу оцінюється за 100-бальною шкалою, шкалою ЄКТС та національною шкалою.

Значення оцінки

Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за стобальною шкалою	Оцінка за національною шкалою	Значення оцінки
A	90-100	«зараховано»	Відмінно-відмінний рівень знань (умінь) В межах обов'язкового матеріалу з можливими незначними недоліками
B	80-89		Дуже добре -рівень знань достатньо високий (умінь) В межах обов'язкового матеріалу без суттєвих (грубих) помилок
C	75-79		Добре - в цілому добрий рівень знань (умінь) З незначною кількістю помилок
D	69-74		Задовільно -посередній рівень знань (умінь) із значною кількістю недоліків, достатній для подальшого навчання або професійної діяльності
E	60-68		Достатньо мінімально можливий допустимий рівень знань (умінь)
FX	30-59	«не зараховано»	Незадовільно - потрібно додатково працювати для отримання позитивної оцінки
F	1-29		Незадовільно - необхідна серйозна подальша робота вивченням курсу з повторним

Основними критеріями, що характеризують рівень компетентності здобувача вищої освіти при оцінюванні результатів поточного та підсумкового контролів є такі:

- глибина і характер знань навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни;
- виконання всіх видів навчальної роботи, що передбачені програмою навчальної дисципліни;

- вміння аналізувати явища, що вивчаються, у їх взаємозв'язку і розвитку;
- вміння аналізувати достовірність одержаних результатів (автономність);
- характер відповідей на поставлені питання (чіткість, лаконічність, логічність, послідовність);
- вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач

Методи контролю та оцінювання

усне опитування

перевірка письмових робіт

захист доповідей до семінару, презентацій, есе

метод програмованого контролю: тестовий контроль

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

Критерії оцінювання захисту доповідей, есе, рефератів на семінарському занятті:

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

3-4 бали – в цілому володіє навчальним матеріалом, але не демонструє глибини знань, може не вистачати аргументації в поясненнях. Допускаються несуттєві неточності.

1-2 бали – не в повному обсязі володіє матеріалом. Має помилки у відповіді.

Для здобувачів заочної форми завчання при розрахунку використовується коефіцієнт 1,43

Критерії оцінювання доповнення / участі в дискусіях:

2 бали – доповнення змістовне, ґрунтовне, конструктивно доповнює обговорення теми;

1 бал – доповнення містить інформацію, що суттєво не розширює дискусію.

Критерії оцінювання презентації, доповідей, есе, рефератів:

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

Критерії оцінювання презентації, доповіді, есе, реферату

Кількість балів	Мета	Висновки	Ключові положення	Структура
<i>5 бали</i>	Всі частини	Результати	Матеріал має в	Дослідження надає

	пов'язані з метою і предметом дослідження та містять важливі твердження за темою дослідження	дослідження узагальнюються з метою формулювання важливих і значущих висновків за темою дослідження	основні ключові положення, які повністю розкривають тему дослідження	інформацію в логічній послідовності і завершується викладенням важливих моментів дослідження
3-4 бали	Матеріал містить важливі твердження за темою дослідження, але містить не відповідну темі інформацію	Деякі висновки є недостатньо обґрунтованими	Дослідження має в основі декілька ключових положень, однак вони перевантажені інформацією	Дослідження має певну непослідовність викладу теми дослідження
1-2 бал	Матеріал має опосередковане відношення до теми дослідження	Висновки є нелогічними або недостатньо обґрунтованими	У ключових положеннях відчувається нестача інформації, що необхідна для поточнення висновків	Дослідження має непослідовність у викладі теми

Для здобувачів заочної форми навчання при розрахунку використовується коефіцієнт 2

Критерії оцінювання роботи на практичних заняттях:

7-8 бали – здобувач демонструє глибокі та всебічні знання теми, вільно оперує термінологією; безпомилково демонструє техніки психологічної допомоги, розбір складного кейсу, пропонує адекватний план реабілітації; бере активну участь у дискусіях, аргументовано відстоює свою думку, дотримується етичних стандартів.

4-6 бали - здобувач добре володіє навчальним матеріалом, але допускає незначні неточності у формулюваннях; загалом правильно виконує практичні вправи, але потребує підказок викладача при застосуванні складних методик; самостійно аналізує типові ситуації, проте виникають труднощі при розборі нестандартних кейсів; працює на заняттях, ставить доречні запитання, але не завжди проявляє ініціативу в дискусії.

1-3 бали - здобувач демонструє знання, що мають фрагментарний характер; орієнтується в основних поняттях, але не може пояснити зв'язки між ними; виконує лише найпростіші завдання за зразком, допускає суттєві помилки в техніках психологічної підтримки; опис кейсів поверхневий; низька активність в дискусії, відповідає переважно на прямі запитання викладача, пасивно поводить під час групової роботи.

Для здобувачів заочної форми навчання при розрахунку використовується коефіцієнт 3,75

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

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

Розподіл балів за темами занять для заліку

Поточне оцінювання та самостійна робота					Всього балів
					За підс. зм. модулів / тем занять та СР
Т 1	Т 2	Т3	Т 4	Т 5	
15	20	15	20	30	
100 бали					
Порогові бали					100
Загальна рейтингова оцінка					100

Розподіл балів за видами діяльності (денна форма навчання):

Вид діяльності студента	Максимальна кількість балів за одиницю	Кількість одиниць	Максимальна кількість балів за семестр	Форма контролю
Підготовка доповідей, есе, рефератів	5	5	25	Залік
Захист доповідей, есе, рефератів на семінарському занятті, опитування	7	3	21	
Тестування	11	2	22	
Робота на практичних заняттях	8	4	32	
Разом			100	
Розрахунок балу: $25+21+11+32 = 100$				

Розподіл балів за видами діяльності (заочна форма навчання):

Вид діяльності студента	Максимальна кількість балів за одиницю	Кількість одиниць	Максимальна кількість балів за семестр	Форма контролю
Робота на практичному занятті	30	1	30	Залік

Підготовка доповідей, есе, рефератів	10	2	20	
Захист доповідей, есе, рефератів на семінарському занятті	10	1	20	
Тестування	30	1	30	
Разом			100	
Розрахунок балу за залік : 30+20+20+30= 100				

7. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. ЦУЛ, 2019. 272 с.
2. Верба В.А. Управлінське консультування: концепція, організація, розвиток: Монографія. Київ : КНЕУ, 2011, 327 с.
3. Гусева О.Ю., Легомінова С.В., Воскобоєва О.В., Ромащенко О.С., Хлевицька Т.Б. Психологія підприємництва та бізнесу: навчальний посібник. Київ: Державний університет телекомунікацій, 2019. 257с.
4. Консультування з молодіжного підприємництва в закладах професійної (професійнотехнічної) освіти для відновлення економіки України : монографія / Базиль Л. О., Ваніна Н. М., Гриценко І. А., Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Тітова О. А. [за наук. ред. В. Ф. Орлова, Д. О. Закатнова]. – Київ: Інститут професійної освіти НАПН України, 2024. 243 с.
5. Ложкін Г.В., Спасенников В.В., Комаровська В.Л. Економічна психологія: Навчальний посібник. Київ: ВД «Професіонал», 2004. 304с.
6. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка: Навч. посібн. / за наук. ред. А. О. Молчанової. Івано-Франківськ: «ЛілеяНВ», 2015. 176 с
7. Прищак, М. Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. [2-ге вид., перероб. і доп.]. Вінниця, 2016. 150 с.
8. Чубіна Т. Д., Дмитренко М. Й. Організаційна психологія: навчальний посібник. Черкаси: ЧПБ, 2024. 172 с.
9. Власенко О.О. Новіков С.О. Когнітивні аспекти психологічної готовності працівників підприємств харчової промисловості до цифрових трансформацій. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 36 (75) № 4. 2025. С. 48–53.
10. Власенко О.О., Копилова С.В. Стратегії адаптивної поведінки в конфлікті: психологічні аспекти різних рівнів комунікації керівників. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 36 (75) № 2. 2025. С. 66-71.
11. Копилова С.В., Власенко О.О. Адаптивна функція soft skills: динаміка підходів до управління професійним розвитком особистості. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 36 (75) № 3. 2025. С. 7-13.

- 12.Нагорна Н. Психологічні підходи до аналізу соціального підприємництва. *Організаційна психологія. економічна психологія*, 2023, 29(2-3), 65-76.
- 13.Савельєва В.С. Організаційна поведінка: навч. Посібник. К.: Центр учбової літератури, 2012. 240 с.
- 14.Бази́ка Є.Л. Б175 «Основи організаційної психології»: курс лекцій / Є.Л. Бази́ка; Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ф-т психології та соціальної роботи. Одеса : ОНУ, 2023. 150 с
https://onu.edu.ua/pub/bank/userfiles/files/fpsr/navchalni_materialy/metodychne_zabezpechennya/053_bakalavr/_KL_Osnovy_Orhanyzatsiinoi_Psykhologiiia.pdf
- 15.Кучеренко С.М. Конспект лекцій з дисципліни «Організаційна психологія»
http://univer.nuczu.edu.ua/tmp_metod/2745/Konspekt_OrP.pdf
- 16.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.
<https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/561423>
- 17.Науковий журнал «Організаційна психологія. Економічна психологія»
<http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/oper>
- 18.Організаційна поведінка: навч.посібник /Укладач М. В. Матушкіна. — Старобільськ, 2016. 200с.
<https://dspace.luguniv.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/934/Matushkina.pdf?sequ>
- 19.Spector P. E. Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice 8th ed. Hoboken, NJ: John Wiley. 2021. 416 p.
<https://www.perlego.com/book/3866023>

Перелік питань для перевірки знань з дисципліни

1. Історичний розвиток психології підприємництва.
2. Специфіка психології підприємництва як окремої галузі.
3. Основні завдання психології підприємництва.
4. Зв'язок психології підприємництва з іншими науками.
5. Методи дослідження.
6. Рівні аналізу організаційної психології.
7. Загальнопсихологічні і спеціалізовані методи організаційної психології.
8. Сутність основних принципів процесу організаційного консультування.
9. Основні організаційні форми психолого-організаційного консультування.
10. Основні поняття організаційного консультування.
11. Характеристика методів організаційного консультування.
12. Основні напрямки діяльності психолога в організації в області організаційного консультування.
13. Загальнопсихологічні і спеціалізовані методи (спостереження, бесіда, інтерв'ю, анкетування, тестування, соціометрія), фотографія робочого дня, хронометраж, трудовий метод, самоспостереження професіонала, аналіз продуктів діяльності, аналіз експертних оцінок.
14. Вимоги до психолога-консультанта, який працює в організації.
15. Основні етапи психолого-організаційного консультування на підприємстві.
16. Мотиваційний компонент консультування.
17. Когнітивно-смісловий компонент.
18. Операційно-технологічний компонент.
19. Розробка та впровадження програми корекційно-коригуючого впливу.
20. Ефективність психолого-організаційного консультування.
21. Психологічна структура мотивації і форми мотивів.
22. Ставлення до праці.
23. Мотиваційний елемент ставлення до праці.
24. Змістовні теорії мотивації, процесуальні теорії мотивації.
25. Вплив змісту, форми організації праці та характеристик особистості на трудову мотивацію. Психологія стимулювання праці.
26. Формальні і неформальні групи в організаціях.
27. Розвиток неформальних груп та їх характеристики (соціальний контроль, згуртованість, неформальне лідерство).
28. Організаційна (корпоративна) культура як складне, багаторівневе і неоднорідне утворення.
29. Професійне самовизначення.
30. Типи характеру особистості.
31. Сутність темпераменту.
32. Співвідношення понять «вплив», «лідерство», «влада».
33. Психологія лідерства. Форми впливу.

34. Джерела влади в організації.
35. Вплив переконання та участь.
36. Ситуаційна модель влади.
37. Баланс влади в організації.
38. Класифікація джерел влади Дж. Френча і Б. Рейвен.
39. Лідерство і влада. Теорії лідерства.
40. Влада і вплив лідера. Ефективне лідерство.
41. Керівник і лідер - відмінність і схожість.
42. Характеристики особистості ефективного керівника.
43. Поведінкові теорії: стиль керівництва.
44. Традиційні (нормативні) підходи.
45. Ситуаційні підходи до ефективного лідерства.
46. Нові підходи до лідерства: теорія атрибутивного лідерства, харизматичне і трансформаційне лідерство.
47. Критерії оцінки ефективності керівництва.