

Київський університет імені Бориса Грінченка
Інститут людини
Кафедра психології особистості та соціальних практик

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Проректор з науково-методичної та
навчальної роботи

О.Б. Жильцов
« 27 » 09 2020

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Організаційна психологія

для студентів

спеціальності: 053 Психологія

освітнього рівня: першого (бакалаврського)

освітньої програми: 053.00.01 Психологія

спеціалізації Організаційна психологія



Київ – 2020

Розробник:

Поліщук Валерій Миколайович, доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри загальної, вікової та педагогічної психології

Викладач:

Поліщук Валерій Миколайович, доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри загальної, вікової та педагогічної психології

Робочу програму розглянуто і затверджено на засіданні кафедри загальної,
вікової та педагогічної психології

Протокол від 26.12. 2018 р. № 2

Завідувач кафедри _____ (О.П. Сергеєнкова)
(підпис)

Робочу програму погоджено з гарантом освітньої програми (керівником
освітньої програми 053.00.01 Психологія)

26.12. 2018р.

Керівник освітньої програми _____ (О.П. Сергеєнкова)
(підпис)

Робочу програму перевірено

04.02. 2019 р.

Заступник директора _____ (Р.О. Павлюк)
(підпис)

Пролонговано :

на 2019/2020 н.р. _____ (Сергеєнкова О.П.); « 20 » 01 2020, Протокол № 1
(підпис)

на 2020/2021 н.р. _____ (Сергеєнкова О.П.); « ___ » ___ 2020, Протокол № ___
(підпис)

на 2021/2022 н.р. _____ (Сергеєнкова О.П.); « ___ » ___ 2021, Протокол № ___
(підпис)

на 2022/2023 н.р. _____ (Сергеєнкова О.П.); « ___ » ___ 2022, Протокол № ___
(підпис)

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика дисципліни за формами навчання	
	денна	заочна
Вид дисципліни	основна	
Мова викладання, навчання та оцінювання	українська	
Загальний обсяг кредитів / годин	7/210	
Курс	4	
Семестр	8	
Кількість змістових модулів з розподілом:	4	
Обсяг кредитів	7	
Обсяг годин, в тому числі:	240	
Аудиторні, з них:	98	
Змістовий модуль 1. Психологія організаційного розвитку	28	
Змістовий модуль 2. Ергономічні основи діяльності організації	28	
Змістовий модуль 3. Корпоративна культура в організації	28	
Змістовий модуль 4. Психологія організаційного проектування	14	
Модульний контроль, з них:	14	
Змістовий модуль 1. Психологія організаційного розвитку	4	
Змістовий модуль 2. Ергономічні основи діяльності організації	4	
Змістовий модуль 3. Корпоративна культура в організації	4	
Змістовий модуль 4. Психологія організаційного проектування	2	
Самостійна робота, з них:	98	
Змістовий модуль 1. Психологія організаційного розвитку	28	
Змістовий модуль 2. Ергономічні основи діяльності організації	28	
Змістовий модуль 3. Корпоративна культура в організації	28	
Змістовий модуль 4. Психологія організаційного проектування	14	

Семестровий контроль	30	
Форма семестрового контролю	екзамен	

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета навчальної дисципліни – розуміння та усвідомлення студентами значущості знань і вмінь з організаційної психології, що забезпечують особистісне та професійне самовизначення, як необхідних умов обов'язкового досягнення особистого життєвого успіху, спрямованого на забезпечення власної життєвої стабільності, внутрішньої і зовнішньої державної безпеки.

Завдання курсу:

- систематизувати глибинні (аналітико-синтетичні) знання, які презентують 1) наукові концепції (парадигми), завдяки яким визначаються теоретико-методологічні і теоретико-практичні засади організаційної психології, 2) структурні смисли організаційної психології як галузевого психологічного знання і навчальної дисципліни (психологія організаційного розвитку, психологія організаційного проектування, ергономічні основи діяльності організацій, корпоративна культура в організації), які формують оптимальний вияв інтелектуального, фізичного, морального, інформаційного потенціалу людини для її успішного професійного самовизначення;
- виокремити актуальні наукові напрямки «Організаційної психології» як окремої галузі психологічного знання, завдяки яким трудова діяльність Людини забезпечує внутрішню і зовнішню безпеку держави у поєднанні з її власним результативним волевиявленням, розкриттям та задоволенням творчого індивідуального запиту в умовах нинішніх соціальних викликів і загроз;
- структурувати базові смисли феноменів «психологія організаційного розвитку», «психологія організаційного проектування», «корпоративна культура», «ергономіка», і, як наслідок, виокремити в Людини як суб'єкта професійної діяльності її організаційні схильності та реальні і потенційні умови їх задоволення;
- виокремити в інформаційному середовищі базовий різноплановий (монографії, підручники, посібники, статті тощо) динамічний тематичний інформаційний масив (з домінуванням наукових і навчально-методичних першоджерел за останні п'ять календарних років, а також тематичні першоджерела, які уособлюють «класику психологічної науки»;
- визначити після завершення викладання навчального курсу основні пошукові тенденції у розумінні пізнавальних пріоритетів його структурно-функціонального змісту з перспективою вдосконалення наявної логістики, поглиблення інформаційної бази та методики викладання.

3. Результати навчання за дисципліною

Унаслідок опанування змісту навчальної дисципліни «Організаційна психологія» у студентів формуються такі **навчальні компетентності**:

- спроможність самостійно визначати актуальну психологічну проблематику з організаційної психології та використовувати її у ранзі розроблення власних тематичних пізнавальних парадигм;

- розуміння теоретико-методологічної і теоретико-практичної актуальності «Організаційної психології» у системі загальнонаукового та галузевого психологічного знання (предмет, завдання, основна проблематика, психологічний інструментарій, логістика вікових етапів професійного організаційного становлення, способи їх прогнозування, особливості професійної організаційної самореалізації);
- розуміння базової інформації з основ психології організаційного розвитку, психології організаційного проектування, ергономіки з перспективою раціоналізації умов праці, отримання попередньо спланованого матеріального (або духовного) продукту, як бажаного для Людини і суспільства, з передбаченням у Людини динаміки її працездатності, збереження і зміцнення психічного та фізичного здоров'я, усунення виробничого травматизму, шкідливих соціальних впливів з їхніми наслідками як вагомих передумов майбутнього професійного успіху;
- здатність в умовах ринкових відносин ХХІ ст., які часто визначають вимушену економічну поведінку, встановлювати для себе оптимальні організаційні пріоритети трудової діяльності, дотримання яких забезпечує високу продуктивність праці, матеріальний добробут, духовне зростання разом із збереженням фізичного і психічного здоров'я;
- здатність використовувати авторські наукові уявлення про психологію організаційного розвитку для власного професійного самовизначення, самореалізації та конструювання референтного професійного образу;
- спроможність проводити емпіричні дослідження з метою з'ясування типових закономірностей в організації діяльності у функціональних системах «працездатність – втома», «професійний відбір кадрів – професійний добір кадрів», «сприятливі умови трудової діяльності – несприятливі умови трудової діяльності»;
- здатність конструювати тематичні професіограми та психограми (на прикладі окремих професій);
- вміння визначати базові професійні-якості суб'єкта трудової діяльності (психофізіологічні, інтелектуальні, едукативні, освітні, рефлексивні, характерологічні, комунікативні) та використовувати їх для професійного навчання і виховання;
- спроможність розумітися у мотивах, що спонукають (не спонукають) Людину до трудової діяльності;
- здатність до продукування і вдосконалення власного індивідуального професійного стилю та іміджу у трудовій діяльності;
- вміння розробляти з використанням доказового психологічного супроводу результативні методичні (практичні) рекомендації для оптимізації трудової діяльності (на прикладі конкретних професій).

4. Структура навчальної дисципліни

Таблиця 4.1

Тематичний план

Назва змістових модулів, тем	Усього	Розподіл годин між видами робіт					
		Аудиторна:					Самостійна
		Лекції	Семінари	Практичні	Лабораторні	Індивідуальні	
Змістовий модуль 1. Психологія організаційного розвитку							
Тема 1. Психологія організаційного розвитку: методологічні основи	30	6	6				18
Модульний контроль	2						
Тема 2. Психологія організаційного розвитку: прикладні основи	26	8	8				10
Модульний контроль	2						
Разом	60	14	14				28
Змістовий модуль 2. Ергономічні основи діяльності організації							
Тема 1. Ергономічні основи діяльності організації: методологічні основи	30	4	4				22
Модульний контроль	2						
Тема 2. Ергономічні основи діяльності організації: прикладні основи	26	10	4	6			6
Модульний контроль	2						
Разом	60	14	8	6			28
Змістовий модуль 3. Корпоративна культура в організації							
Тема 1. Корпоративна культура в організації: пізнавальні пріоритети	30	8	6				16
Модульний контроль	2						
Тема 2. Корпоративна культура в організації: прикладні аспекти	26	6	4	4			12
Модульний контроль	2						
Разом	60	14	10	4			28
Змістовий модуль 4. Психологія організаційного проектування							
Тема. Психологія організаційного проектування: теорія і практика	28	8		6			14

Модульний контроль	2						
Разом	30	8		6			14
Модульний контроль	14						
Підготовка та проходження контрольних заходів	40						
Усього	250	50	32	16			98

5. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1.

Психологія організаційного розвитку

Лекція 1. Філософські, психологічні та психолого-педагогічні методологеми організаційного розвитку.

Соціально-психологічна реальність і організаційна психологія. Організаційна психологія у системі загальнонаукового та галузевого психологічного знання. Організаційна психологія і психологія менеджменту. Вітчизняні та західноєвропейські наукові уявлення про психологію організаційного розвитку. Типова проблематика організаційної психології у ХХ ст. – 2019 рр. (джерельні витoki, історико-хронологічна етапність). Завдання організаційної психології.

Семінар 1. Організаційна психологія як науковий феномен.

Семінар 2. Функціональне призначення коучінгу в організаційній психології.

Лекція 2-3. Методи організаційної психології.

Рівні методологічного аналізу. Загально-наукові дослідницькі методи (спостереження, експеримент, самоспостереження). Опитувальники як метод дослідження. Способи обробки емпіричної інформації (рангування даних, рангова кореляція, мода, середнє арифметичне, шкалювання).

Семінар 3. Методи організаційної психології.

Лекція 4. Професійна кар'єра у системі організаційного розвитку людини.

Актуалізація проблеми проектування професійної кар'єри в індивідуальному життєвому просторі та глобалізованому світі. Пізнавальні смисли феномена «кар'єра». Типологія кар'єри (спеціалізована, неспеціалізована, горизонтальна, вертикальна, ступінчата, прихована або доцентрова). Загальнолюдські та професійні якості у професійному зростанні. Повсякденні суспільні стереотипи про кар'єру.

Семінар 4. «Кар'єра» у календарній хронології історичного часу.

Лекція 5. Прагматичні умови розвитку індивідуальної кар'єри.

Основна прагматична проблематика у професійному проектуванні. Прагматичні основи індивідуального професійного стилю. Професійний інтелект і життєвий успіх. Форми психологічної підтримки проектування професійної кар'єри (проблемні ситуації, проблемні завдання типу «Що нам

перешкоджає?», поведінкові стратегії, презентаційні індивідуальні професійні програми). Типові запитання роботодавцям у процесі працевлаштування.

Семінар 5. Основна прагматична проблематика у професійному проектуванні.

Лекція 6–7. Індивідуальне становлення у системі групового розвитку.

Порівняльна характеристика малих і великих груп. Основні наукові підходи до вивчення групи (соціометричний напрямок, групова динаміка, психоаналітичний напрямок, інтеракціонізм). Основні ознаки групи. Загальні властивості групи. Основні функції групи. Соціальні групові норми. Динаміка групоутворення (структурно-функціональне моделювання). Концепція поетапного розвитку групи Л.І. Уманського, А.М. Лутошкіна (параметрична). Групові соціально-психологічні параметри. Стратометрична концепція особистісних стосунків (А.В. Петровський). Внутрішні і зовнішні ознаки групи. Типи взаємного впливу у групі. Механізми групової динаміки. Показники місця особистості в системі взаємних стосунків. Соціалізація особистості в групі.

Семінар 6–7. Особистість і група.

Змістовий модуль 2

Ергономічні основи діяльності організації

Лекція 1 (8). Ергономіка як наука і навчальна дисципліна.

Предмет і завдання ергономіки. Типова ергономічна проблематика. Ергономіка у системі загально-наукового і галузевого психологічного знання. Ергономіка і психологія праці. Основні напрями ергономічних досліджень.

Семінар 1 (8). Функціональне призначення ергономіки.

Лекція 2 (9). Методи дослідження продуктивності праці.

Організаційні методи. Методи обробки даних. Математичне моделювання. Статистичне (імітаційне) моделювання. Емпіричні методи (психофізіологічні, фізіологічні, діагностичні).

Семінар 2 (9). Адресні класифікаційні дослідницькі системи.

Лекція 3–4 (10–11). Ергономічні основи діяльності СЛМ (система «Людина – машина»).

Розподіл функцій у СЛМ (функціональні характеристики людини і машини). Показники якості функціонування СЛМ (швидкодія, надійність та її критерії). Методи виміру надійності. Помилка і продуктивність праці. Похибка і продуктивність праці. Функціональна напруга і функціональна напруженість. Вимірювання ступеня напруженості (коефіцієнт завантаження, період зайнятості, частота появи і довжина черги в обробці інформації, швидкість надходження інформації). Психологічні особливості діяльності системи «Людина – комп'ютер». Впровадження комп'ютерних технологій в організаціях. Комп'ютер у діяльності психолога.

Семінар 3 (10). Базові основи діяльності СЛМ.

Практичне заняття 1. Особистість і організація: продуктивність праці.

Лекція 5 (12). Продуктивність праці у системі власних і середовищних впливів.

Об'єктивні і соціальні чинники впливу на продуктивну діяльність людини. Методи аналізу (вивчення технічної документації та обладнання, метод спостереження за діяльністю, метод реєстрації об'єктивних показників діяльності, метод дослідження елементів діяльності, метод аналізу помилок, метод експертних оцінок, бесіда) та опису діяльності працівника (опис переліку функцій, метод багатовимірно-вагового опису, методи просторово-організаційного опису).

Лекція 6 (13). Функціональні стани людини і продуктивність праці.

Причинна зумовленість і динаміка функціональних станів. Втома та її типові психологічні особливості. Емоційна напруженість. Групова діяльність працівників. Особливості фіксації та обробки інформації у процесі трудової діяльності. діяльність аналізаторних систем. Емоційно-вольова сфера у діяльності людини.

Семінар 4 (11). Продуктивність праці як провідна мета ергономіки.

Лекція 7 (14). Людина як виконавча система.

Антропометричні характеристики людини. Моторні реакції. Організація та оптимізація робочого місця. Фактори виробничого середовища.

Практичне заняття 2. Особистість і організація: продуктивність праці.

Практичне заняття 3. Особистість і організація: продуктивність праці.

Змістовий модуль 3

Корпоративна культура в організації

Лекція 1 (15). Корпоративна культура як життєвий феномен.

Корпоративна культура: смислова структуризація і принцип культурологічного історизму («психологія народів» і «психологія мас»; глобальний культурний взаємовплив; соціальні чинники ризику в індивідуальному становленні Людини).

Життєві взаємини в організації.

Лекція 2 (16). Корпоративна культура і стратегія організаційного розвитку.

Авторські наукові уявлення про стратегію організаційного розвитку у ситуації рівневої корпоративної культури (Г. Форд, П. Сенг). Організаційні структури управління і корпоративна культура.

Семінар 1–2 (12–13). Корпоративна культура у системі духовного розвитку людини.

Лекція 3–4 (17–18). Соціальна відповідальність і нова корпоративна культура.

Індивідуальна та групова (колективна) соціальна відповідальність (провідні універсалії): 1) соціальні зобов'язання; 2) соціальна взаємодія; 3) соціальна чуйність. Типові соціальні чинники формування корпоративної культури. Авторські наукові уявлення про феноменологію «етичної досконалості».

Корпоративна культура в управлінських культурах. Культура управління: професійні параметри. Завдання культури управління та їх прогнозовані результати. Соціальні чинники, які визначають рівень культури управління в організації.

Семінар 3 (14). Корпоративна культура у ситуації інтенсивної соціальної відповідальності.

Лекція 5 (19). Оцінка культури організації.

Управління персоналом: методи управління і культура організації. Умови праці в організації. Культура документації. Моральні, юридичні, економічні, технічні, естетичні норми у формуванні культури організації.

Лекція 6–7 (20–21). Етика ділового та повсякденного спілкування.

Світ традицій і звичок. Привітання і знайомства (типові ситуації і правила поведінки). Фуршети, банкети (діловий етикет). Подарунки (типові ситуації і правила поведінки). Ділове листування. Конфіденційність взаємин. Самопрезентація (типові ситуації і правила поведінки). Візитівки (функціональне призначення). Ритуали, церемоніали (функціональне призначення, основні організаційні тенденції, ситуативна варіативна компонента, результативність).

Семінар 4 (15). Службова етика як необхідний компонент корпоративної культури.

Практичне заняття 1 (4). Особистість і корпоративна культура.

Семінар 5 (16). Тенденційні нормативні правила у людських взаєминах як необхідні соціальні умови досягнення професійного успіху.

Практичне заняття 2 (5). Організація і корпоративна культура.

Змістовий модуль 4.

Психологія організаційного проектування

Лекція 1–2 (22–23). Організаційні структури управління.

Цілепокладання у системі організаційного проектування. Принципи формування організаційних структур. Основні вимоги у конструюванні сучасних ефективних організаційних структур. Стратегічні цілі організації. Створення нового виробничого підрозділу. Типова соціальна проблематика в організаційному проектуванні. Основні підходи до психологічного проектування (технічний, системотехнічний, комплексний, рівнокомпонентний, антропоцентричний). Психологічні вимоги до проектування у СЛМ. Інженерно-психологічна оцінка СЛМ.

Лекція 3 (24). Розроблення формальної організаційної структури.

Організаційні проекти. Аналіз діяльності управлінських структур (базові організаційні параметри). Доказова смислова та календарна етапність організаційного проектування. Прикладні особливості результативного впровадження розробленої організаційної структури.

Лекція 4 (25). Принципи формування управлінського апарату.

Соціально-психологічна атмосфера конкуренції та співробітництва у виробничій групі. Групування та гуртування управлінського апарату. Принципи оптимізації управлінської діяльності. Реальні і потенційні взаємозв'язки керівника і підлеглих. Індивідуальні характеристики працівника (Е. Хопкін).

Комплексне практичне заняття 1–3 (6–8). Бізнес-проекти у системі організаційної діяльності.

6. Контроль навчальних досягнень

Таблиця 6.1

Система оцінювання навчальних досягнень студентів

Вид діяльності студента	Максимальна кількість балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2		Модуль 3		Модуль 4	
		кількість одиниць	максимальна кількість	кількість одиниць	кількість одиниць	максимальна кількість	максимальна кількість	максимальна кількість	максимальна кількість
Відвідування лекцій	1	7	7	7	7	7	7	4	4
Відвідування семінарських занять	1	7	7	4	4	5	5	0	0
Відвідування практичних занять	1	0	0	3	3	2	2	3	3
Робота на семінарському занятті	10	7	70	4	40	5	50	0	0
Робота на практичному занятті	10	0	0	3	30	2	20	3	30
Виконання завдань для самостійної роботи	2	3	6	2	4	2	4	1	2
Виконання модульної роботи	25	2	50	2	50	2	50	1	25
Виконання ІНДЗ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Разом		26	140	25	138	25	138	12	64
Максимальна кількість балів: за всіма видами робіт – 460									
Розрахунок коефіцієнта (екзамен): $460 : 60 = 7,67$									

6.2. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання.

Змістовий модуль 1 Психологія організаційного розвитку

Проблема 1: предметні зв'язки організаційної психології з психологією управління та психологією менеджменту.

Змістовий модуль 2 Ергономічні основи діяльності організації

Проблема 1: ергономічні досягнення наукових концепцій про психологію праці (теорія потреб Абрахама Маслоу, теорія потреб Михайла Туган-Барановського, теорія набутих потреб Девіда МакКлелланда, теорія мотивацій Зигмунда Фрейда, теорія існування зв'язку та росту Клейтона Альдерфера, теорія двох чинників Фредеріка Герцберга; теорія очікувань Віктора Врума, теорія справедливості Джона Адамса, теорія Лімана Портера – Едварда Лоулера, теорія постановки цілей Едвіна Лока тощо).

Проблема 2: систематизація отриманої інформації змістового модуля.

Змістовий модуль 3 Корпоративна культура в організації

Проблема 1: корпоративна культура у системі професійного успіху.

Проблема 2: систематизація отриманої інформації змістового модуля.

Змістовий модуль 4 Психологія організаційного проектування

Проблема: систематизація отриманої інформації.

Критерії оцінювання самостійної роботи студента (5 балів):

1) своєчасність виконання роботи – 1 бал;

2) правильність виконання роботи (повна – 2 бали, часткова – 1 бал);

3) обсяг виконаного завдання (достатній – 2 бали, обмежений – 1 бал).

6.3. **Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання.**

Модульні контрольні роботи виконуються у письмовій комбінованій формі.

Таблиця 6.3.1

Зміст і критерії оцінювання модульних контрольних робіт

Змістовий блок і його призначення	Форма	Максимальна кількість
--------------------------------------	-------	--------------------------

		балів
Перший (визначення якості володіння базовими поняттями)	запитання, що передбачає стислу відповідь	15
Другий (виявлення здатності до аналізу, синтезу, конкретизації й узагальнення змісту навчальної дисципліни)	запитання, що передбачає розгорнуту відповідь	4
Третій (встановлення спроможності до застосування знань на практиці)	практичне завдання	6

6.4. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання

Семестровий контроль проводиться у вигляді письмового екзамену.

Таблиця 6.4.1

Критерії оцінювання відповіді студента на екзамені

Критерії оцінювання	Максимальна кількість балів
Повнота та правильність відповіді на перше теоретичне питання білету	15
Повнота та правильність відповіді на друге теоретичне питання білету	15
Правильність та аргументованість розв'язування психологічної задачі	10
Разом	40 балів

6.5.Орієнтовний перелік питань для семестрового контролю:

1. Соціально-психологічна реальність і організаційна психологія. 2. Організаційна психологія у системі загальнонаукового та галузевого психологічного знання. 3. Вітчизняні та західноєвропейські наукові уявлення про психологію організаційного розвитку. 4. Типова проблематика і завдання організаційної психології у ХХ ст. – 2019 рр. (джерельні витoki, історико-хронологічна етапність). 5. Феноменологія коучингу (базові етапи, реальна і потенційна результативність). 6. Рівні методологічного аналізу в організаційній психології. 7. Загально-наукові дослідницькі методи (спостереження, експеримент, самоспостереження). 8. Галузеві психологічні методи. 9. Способи обробки емпіричної інформації (рангування даних, рангова кореляція, мода, середнє арифметичне, шкалювання). 10. Актуалізація проблеми проектування професійної кар'єри в індивідуальному життєвому просторі та глобалізованому світі. 11. Типологія кар'єри (спеціалізована, неспеціалізована, горизонтальна,

вертикальна, ступінчата, прихована або доцентрова). 12. Адекватний вибір професії як основна передумова успішної кар'єри. 13. Інформаційна взаємодія у функціональній системі «Людина – кар'єра». 14. Прагматичні основи індивідуального професійного стилю. 15. Психологічна готовність до реалізації професійного кар'єрного успіху. 16. Порівняльна характеристика малих і великих груп. 17. Загальні властивості і основні функції групи. 18. Концепція поетапного розвитку групи Л.І. Уманського, А.М. Лутошкіна (параметрична). 19. Типи взаємного впливу у групі. 20. Механізми групової динаміки. 21. Показники місця особистості в системі взаємних стосунків. 22. Предмет, проблеми і завдання ергономіки. 23. Ергономіка у системі загальнонаукового і галузевого психологічного знання. 24. Основні напрями ергономічних досліджень. 25–26. Методи дослідження продуктивності праці. 27. Розподіл функцій у СЛМ (функціональні характеристики людини і машини). 28. Показники якості функціонування СЛМ (швидкодія, надійність та її критерії). 29. Методи виміру надійності. 30. Помилка, похибка і продуктивність праці. 31. Функціональна напруга і функціональна напруженість. Ступінь напруженості. 32. Психологічні особливості діяльності системи «Людина – комп'ютер». 33–34. Методи аналізу діяльності працівника. 35. Методи опису діяльності працівника. 36. Причинна зумовленість і динаміка функціональних станів. 37. Втома та її типові психологічні особливості. 38. Групова діяльність працівників. 39. Особливості фіксації та обробки інформації у процесі трудової діяльності. 40. Організація та оптимізація робочого місця. 41. Фактори виробничого середовища. 42. Корпоративна культура: смислова структуризація і принцип культурологічного історизму. 43. Типові соціальні чинники формування корпоративної культури. 44. Авторські наукові уявлення про феноменологію «етичної досконалості». 45. Корпоративна культура у ситуації інтенсивної соціальної відповідальності. 46. Службова етика як необхідний компонент корпоративної культури. 47. Тенденційні нормативні правила у людських взаєминах як необхідні соціальні умови досягнення професійного успіху. 48. Принципи та вимоги до формування організаційних структур. 49. Типова соціальна проблематика в організаційному проектуванні. 50. Прикладні особливості результативного впровадження розробленої організаційної структури. 51–75 (прикладні питання змістових модулів у конкретній соціальній ситуації суб'єкта праці – окремої людини або організації).

6.6. Шкала відповідності оцінок (критерії оцінювання)

Таблиця 6.6.1

Шкала відповідності оцінок (критерії оцінювання)

Оцінка	Кількість балів
Відмінно	100-90
Дуже добре	82-89
Добре	75-81
Задовільно	69-74
Достатньо	60-68

Незадовільно	0-59
--------------	------

7. Навчально-методична картка дисципліни

Навчально-методична картка дисципліни «Організаційна психологія» для студентів спеціальності 053 Психологія

Разом: 250 год., лекції – 50 год., семінарські заняття – 32 год., практичні заняття – 16, модульний контроль – 14 год., самостійна робота – 98 год., семестровий контроль – 30 год.

Модулі	Змістовий модуль 1	Змістовий модуль 2
Назва модуля	Психологія організаційного розвитку	Ергономічні основи діяльності організації
Кількість балів за модуль	145	138
Теми лекцій	<p>Тема 1. Філософські, психологічні та психолого-педагогічні методологеми організаційного розвитку (1 бал).</p> <p>Тема 2–3. Методи організаційної психології (2 бали).</p> <p>Тема 4. Професійна кар'єра у системі організаційного розвитку людини (1 бал).</p> <p>Тема 5. Прагматичні умови розвитку індивідуальної кар'єри (1 бал).</p> <p>Тема 6–7. Індивідуальне становлення у системі групового розвитку (2 бали).</p>	<p>Тема 1 (8). Ергономіка як наука і навчальна дисципліна (1 бал).</p> <p>Тема 2 (9). Методи дослідження продуктивності праці (1 бал).</p> <p>Тема 3–4 (10–11). Ергономічні основи діяльності СЛМ (система «Людина – машина» (2 бали).</p> <p>Тема 5 (12). Продуктивність праці у системі власних і середовищних впливів (1 бал).</p> <p>Тема 6 (13). Функціональні стани людини і продуктивність праці (1 бал).</p> <p>Тема 7 (14). Людина як виконавча система (1 бал).</p>
Кількість балів	7	7
Теми семінарів	<p>Тема 1. Організаційна психологія як науковий феномен (11 балів).</p> <p>1. Предмет і завдання організаційної психології. 2. Короткий історичний нарис виникнення і становлення організаційної психології (пізнавальні детермінанти: психологія менеджменту, психологія управління). 3. Типова проблематика сучасної організаційної психології.</p> <p><i>Основні поняття: організаційна психологія, психологія організаційного розвитку, персонал, цивілізаційна поведінка.</i></p> <p>Тема 2. Функціональне призначення коучингу для професійної діяльності психолога (11 балів).</p>	<p>Тема 1 (8). Функціональне призначення ергономіки (11 балів).</p> <p>1. Продуктивна діяльність людини у системі «Людина – Людина». 2. Продуктивна діяльність людини у системі «Людина – Техніка».</p> <p><i>Основні поняття: ергономіка, людина, техніка, психологія праці, психічне здоров'я, фізичне здоров'я, особистість, професія, трудова діяльність.</i></p> <p>Тема 2 (9). Адресні класифікаційні дослідницькі системи (11 балів).</p> <p>1. Процедура впровадження організаційних методів. 2. Процедура моделювання життєвих явищ. 3. Процедура впровадження емпіричних дослідницьких методів.</p> <p><i>Основні поняття: емпіричні методи, методи обробки даних, моделювання, організаційні методи.</i></p>

Історичні детермінанти коучінгу. 2. Форми коучінгу. 3. Технології коучінгу.

Основні поняття: коучінг, психотерапія, менторство, тренінг, консалтинг, коуч, лайф-коучінг.

Тема 3. Методи організаційної психології (11 балів).

1. Специфіка використання загальнонаукових методів в організаційній психології. 2. Специфіка використання галузевих психологічних методів в організаційній психології.

Основні поняття: галузеві дослідницькі психологічні методи, емпірична інформація, загальнонаукові методи, теоретичний аналіз.

Тема 4. «Кар'єра» у календарній хронології історичного часу (11 балів).

1. Властивості професійної кар'єри. 2. Адекватний вибір професії як основна передумова успішної кар'єри (детермінанти, світоглядна спрямованість, соціальна мода, реальні та міфічні професійні перспективи). 3. Інформаційна взаємодія у функціональній системі «Людина – кар'єра».

Основні поняття: глобалізація, загальнолюдські якості, професійні якості, кар'єра.

Тема 5. Основна прагматична проблематика у професійному проектуванні (11 балів).

1. Професійний стиль і професійний успіх. 2. Психологічна готовність до реалізації професійного кар'єрного успіху.

Основні поняття теми: поведінкова стратегія, прагматизм, презентаційні індивідуальні програми.

Тема 6–7. Особистість і група (11 балів).

1. Кількісні та якісні критерії малих і великих груп. 2. Групоутворення як організаційно-психологічне явище. 3. Особистість у системі групових взаємин.

Основні поняття теми: велика група,

Тема 3 (10). Базові основи діяльності СЛМ (11 балів).

1. Продуктивність праці особистості та організації у системі сприятливих і несприятливих індивідуальних природних та соціальних чинників. 2. Основні вимоги до діяльності людини у системі «Людина – комп'ютер».

Основні поняття: «людина – комп'ютер», помилка, похибка, ступінь напруженості, функціональні характеристики, функціонування СЛМ, функціональна напруга, функціональна напруженість

Тема 4 (11). Продуктивність праці як провідна мета ергономіки (11 балів).

1. Залежність продуктивності праці людини від системи індивідуальних та середовищ них впливів. 2. Функціональні стани: причинність, динаміка, різновиди, соціальна значущість. 3. Природа психічного людини і продуктивність праці.

Основні поняття: методи аналізу діяльності суб'єкта праці, методи опису суб'єкта праці, об'єктивні чинники соціального впливу, суб'єктивні чинники, соціального впливу.

	<i>групоутворення, мала група, механізми групової динаміки.</i>	
Кількість балів	77	44
Теми практичних робіт	–	<p>Тема 1. Особистість і організація: продуктивність праці (11 балів). Проблема: помилка у діяльності працівника. <i>Письмове завдання: назвіть три-п'ять можливих помилок у роботі оператора і на основі таких прикладів розробіть для суб'єкта праці план роботи «Помилка у діяльності людини та її вплив на діяльність організації (детермінанти, зміст, аналіз помилки, ціна помилки, засоби попередження помилки).</i> Пропоновані способи виконання завдання: текстовий виклад, таблиця.</p> <p>Тема 2. Особистість і організація: продуктивність праці (11 балів). Проблема: чинники виробничого впливу і професійна діяльність людини. <i>Письмове завдання: спрогностуйте сприятливий і несприятливий вплив виробничих чинників на продуктивність діяльності людини (план відповіді: а) «3-4 сприятливі чинники» – «наслідки їхнього впливу»; б) «3-4 несприятливі чинники» – «наслідки їхнього впливу».</i> Пропоновані способи виконання завдання: текстовий виклад, таблиця.</p> <p>Тема 3. Особистість і організація: продуктивність праці (11 балів). Проблема: ергономіка у системі загальнонаукового та психологічного знання (типове і нетипове знання, тенденційне і спекулятивне знання, доказове і деклараційне знання, новизна інформації та дублювання інформації). <i>Письмове завдання: змодельуйте функціональне місце ергономіки у системі загальнонаукового (філософія, історія, соціологія, педагогіка тощо) та галузевого психологічного знання (загальна психологія, вікова психологія, соціальна психологія, психологія управління, психологія менеджменту, психологія праці тощо).</i> Пропоновані способи виконання завдання: текстовий виклад, таблиця.</p>

Кількість балів	0	33
Самостійна робота	<p>Проблема 1: предметні зв'язки організаційної психології з психологією управління та психологією менеджменту (5 балів).</p> <p><i>Письмове завдання: виокремити типові і нетипові смисли в інформаційному масиві організаційної психології, психології менеджменту та психології управління.</i></p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: структурна модель, структурно-функціональна модель, текстовий виклад, таблиця</p> <p>Проблема 2: проектування професійної кар'єри (5 балів).</p> <p><i>Письмове завдання: виокремити 4–5 базових смислів власного реального чи потенційного професійного вдосконалення.</i></p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: текстовий виклад, таблиця.</p> <p>Проблема 3: систематизація отриманої інформації змістового модуля. (5 балів)</p> <p><i>Письмове завдання: створення термінологічного словника (20–25 вихідних термінів).</i></p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: текстовий виклад, таблиця.</p>	<p>Проблема 1: ергономічні досягнення наукових концепцій про психологію праці (теорія потреб Абрахама Маслоу, теорія потреб Михайла Туган-Барановського, теорія набутих потреб Девіда МакКлелланда, теорія мотивацій Зигмунда Фрейда, теорія існування зв'язку та росту Клейтона Альдерфера, теорія двох чинників Фредеріка Герцберга; теорія очікувань Віктора Врума, теорія справедливості Джона Адамса, теорія Лімана Портера – Едварда Лоулера, теорія постановки цілей Едвіна Лока тощо).</p> <p><i>Письмове завдання: на прикладі будь-якої теорії (4–5 смислових пунктів) продемонструвати їхній творчий внесок у ергономіку.</i></p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: текстовий виклад, таблиця.</p> <p>Проблема 2: систематизація отриманої інформації змістового модуля.</p> <p><i>Письмове завдання: створення термінологічного словника (20–25 вихідних термінів).</i></p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: текстовий виклад, таблиця.</p>
Кількість балів	15	10
Види поточного контролю	Модульна контрольна робота – 50	Модульна контрольна робота – 50
Назва модуля	Корпоративна культура в організації	Психологія організаційного проектування
Кількість балів за модуль	138	64
Теми лекцій	<p>Тема 1 (15). Корпоративна культура як життєвий феномен (1 бал).</p> <p>Тема 2 (16). Корпоративна культура і стратегія організаційного розвитку (1 бал).</p>	<p>Тема 1–2 (22–23). Організаційні структури управління (1 бал).</p> <p>Тема 3 (24). Розроблення формальної організаційної структури (1 бал).</p> <p>Тема 4 (25). Принципи формування управлінського апарату (1 бал).</p>

	<p>Тема 3–4 (17–18). Соціальна відповідальність і нова корпоративна культура (2 бали).</p> <p>Тема 5 (19). Оцінка культури організації (1 бал).</p> <p>Тема 6–7 (20–21). Етика ділового та повсякденного спілкування (2 бали).</p>	
Кількість балів	7	4
Теми семінарів	<p>Тема 1–2 (12–13). Корпоративна культура у системі духовного розвитку людини (22 бали).</p> <p>1. Вплив феномена «Культура» на діяльність особистості та організації у соціальній системі «особистість – організація», «організація – особистість». 2. Культура організації (рівні повсякденних особистісних і ділових взаємин). 3. Життєві цінності особистості.</p> <p><i>Основні поняття: глобалізація, корпоративна культура, кар’єра, професійний вибір, духовний розвиток, стратегія організаційного розвитку, тактика організаційного розвитку, управлінські структури.</i></p> <p>Тема 3 (14). Корпоративна культура у ситуації інтенсивної соціальної відповідальності (11 балів).</p> <p>1. Базові характеристики суспільного інституту «Організація»: 1) суспільне явище; 2) роботодавець; 3) суб’єкт управління природними ресурсами; 4) об’єкт інвестування; 5) учасник соціального розвитку. 2. Мораль і етика бізнесу (основні функціональні правила).</p> <p><i>Основні поняття: етична досконалість, конфлікт, соціальна відповідальність, службова етика, нова корпоративна культура</i></p> <p>Тема 4 (15). Службова етика як необхідний компонент корпоративної культури (11 балів).</p> <p>1. Службова етика як життєвий феномен. 2. Правила службової етики. 3. Конфліктні ситуації у</p>	

	<p>соціальних системах «підлеглий – підлеглий», «керівник – підлеглий», «підлеглий – керівник»: антагоністичні та конструктивні варіанти перебігу життєвих взаємин.</p> <p><i>Основні поняття: культура організації, методи управління, персонал, умови праці, етика, повсякдення, поведінка, спілкування.</i></p> <p>Тема 5 (16). Тенденційні нормативні правила у людських взаєминах як необхідні соціальні умови досягнення професійного успіху (11 балів).</p> <p>1. Історія формування етикету. 2. Етикет і особистісно-професійний успіх.</p>	
Кількість балів	55	0
Теми практичних робіт	<p>Тема 1 (4). Особистість і корпоративна культура (11 балів).</p> <p>Проблема: Корпоративна культура: оптимізація особистісних взаємин, підвищення у людини продуктивності праці, збереження і зміцнення її фізичного та психічного здоров'я.</p> <p><i>Письмове завдання: розробити навчально-виховну програму «Особистість і Людськість» (базова методологема: «загальнолюдські якості – їхня функціональна значущість для індивідуального особистісного та професійного становлення).</i></p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: текстова таблиця, презентація виступу.</p> <p>Тема 2 (5). Організація і корпоративна культура (11 балів).</p> <p>Проблема: Корпоративна культура : оптимізація особистісних взаємин в організації, підвищення продуктивності праці, збереження і зміцнення фізичного та психічного здоров'я.</p> <p><i>Письмове завдання: розробити для співробітників організації рекомендаційну програму</i></p>	<p>Комплексне практичне заняття 1–3 (6–8). Бізнес-проекти у системі організаційної діяльності (33 бали).</p> <p>Проблема: функціональне призначення бізнес-проектів (тематика, процедура розроблення, виробничі сфери прикладного використання).</p> <p><i>Письмові завдання:</i></p> <p>Варіант 1. Проблема: розроблення новітніх бізнес-проектів.</p> <p><i>Письмове завдання: розробити для виробничої організації бізнес-проект з деклараційною назвою (напрямком) «Психологічна служба нашої організації» (базові методологеми: реальна претензійна назва проекту, 5–6 базових смислів, життєдіяльнісні сфери застосування, очікуваний результат).</i></p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: текстова таблиця, презентація виступу.</p> <p>Варіант 2. Проблема: тенденційні невдачі у розробленні і просуванні вітчизняних наукових проектів у європейській освітній простір.</p> <p><i>Письмове завдання: розробити 3–4 методичні рекомендації до тематики будь-якого освітнього проекту, які б призвели до його перемоги у Міжнародному конкурсі проектів Еразмус + (або інших європейських чи вітчизняних освітніх грантових пропозицій).</i></p>

	<p>«Мій культурний розвиток – це моє професійне реноме і професійне реноме моєї організації» (базова методологема: «мої загальнолюдські якості – їхня функціональна для успішної життєдіяльності моєї організації як сукупності людей з різноаспектними культурними проявами).</p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: текстова таблиця, презентація виступу.</p>	<p>Пропоновані способи виконання завдання: текстова таблиця, тези.</p> <p>Основні поняття: 1) виробничий підрозділ, організаційне проектування, організаційна структура, цілепокладання; 2) проектне конструювання, організаційні проекти, управлінські структури, формальна організаційна структура; 3) конкуренція, компроміс, соціально-психологічна атмосфера, конкуренція, співробітництво, управлінська діяльність.</p>
Кількість балів	22	33
Самостійна робота	<p>Проблема 1: корпоративна культура у системі професійного успіху (5 балів).</p> <p><i>Письмове завдання: описати (роз'яснити) 4–5 базових складових корпоративної культури, які визначають життєвий сенс особистісно-професійного становлення.</i></p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: текстовий виклад, таблиця.</p> <p>Проблема 2: систематизація отриманої інформації змістового модуля.</p> <p><i>Письмове завдання: створення термінологічного словника (20–25 вихідних термінів).</i></p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: текстовий виклад, таблиця.</p>	<p>Проблема: систематизація отриманої інформації (5 балів).</p> <p><i>Письмове завдання: створення термінологічного словника (20–25 вихідних термінів).</i></p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: текстовий виклад, таблиця.</p>
Кількість балів	10	5
Види поточного контролю	Модульна контрольна робота – 50	Модульна контрольна робота – 25
Рейтингові бали	Загальна кількість балів – 465 Коефіцієнт для переведення у 60-бальну шкалу – 7,75	
Підсумковий контроль	Екзамен – 40 балів	

8. Рекомендовані джерела

Основна література:

1. Занковский А.Н. Организационная психология / А.Н. Занковский. – М.: Форум, 2018. – 648 с.
2. Жог В.И. Методология организационной психологии / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева, МПГУ, 2017. – 240 с.
3. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури вищих навчальних закладів (у контексті становлення професійної підготовки студентів) : монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Іщук. – К. – Запоріжжя, 2015. – 276 с.
4. Креденцер О.В. Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій, О.В. Креденцер. – К. : Логос, 2019, 320 с.
5. Крозили Д.Х. Психология инноваций в организациях / пер. с англ. – Х.: Гуманитарний центр. – 2019. – 248 с.

Додаткова література:

1. Голідей Раян. Напролом. Мистецтво переборювати перешкоди та перемагати. – К.: Наш формат, 2017. – 254 с.
- 2.. Горчакова В.Г. Имиджеология / В.Г. Горчакова. . – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2011–. 385 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Э.Ф. Зеер. – М. : Академия, 2009. – 240 с.
4. Кокун О.М. Психологія професійного становлення счасного фахівця / О.М. Кокун. – К. : Інформ.-аналіт. агентство., 2012. – 200 с.
5. Корольчук М.С. Професійне вигорання працівників освіти / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Л.І. Березовська, К. : «Видавнича група «Шкільний світ», 2017. – 304 с.
6. Кудрик Л. Самокоучинг : Як запобігти професійному вигоранню / автори-упорядники Л. Кудрик, А. Базилей, У. Мельник. – К. : «Видавнича група «Шкільний світ», – 2017. – 254 с.
7. Мазяр О.В., Психологія праці / О.В. Мазяр, В.В. Кириченко. – Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 190 с.
8. Технології організаційних психологів / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: «ІНКОС», 2005. – 366 с.
9. Харченко Н. Квести для управлінців, Н. Харченко. – К. : «Шкільний світ», 2017. – 180 с.
- 10 . Шрагіна Л.І. Основи організаційної психології / Л.І. Шрагіна. – Одеса : Видавництво Бартенєва, 2014. – 40 с.