

ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
“УНІВЕРСИТЕТ КОРОЛЯ ДАНИЛА”
Факультет суспільних і прикладних наук
Кафедра психології

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з навчально-методичної роботи
 **Ярослав ШТАНЬКО**
«19» грудня 2025 р.

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ
СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Галузь знань:	05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність:	053 Психологія
Освітньо-професійна (освітньо-наукова програма)	«Психологія»
Освітній рівень:	Перший (бакалаврський)
Статус дисципліни:	Обов'язкова
Мова викладання, навчання та оцінювання:	українська

Івано-Франківськ
2025

РОЗРОБНИК:

канд. психол. н., доцент кафедри психології



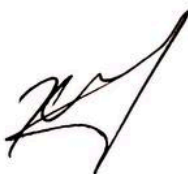
Олег ЗАПУХЛЯК

ЗАТВЕРДЖЕНО:

на засіданні кафедри психології,

протокол № 5 від 18.12.2025 р.

Завідувач кафедри



Олена ХАЛІК

УЗГОДЖЕНО:

Гарант ОПП



Олег ЗАПУХЛЯК

СХВАЛЕНО:

на засіданні Науково-методичної ради, протокол №5 від 19.12.2025 р.

е-mail	oleh.zapukhliak@ukd.edu.ua
Номер аудиторії чи кафедри	Кафедра психології, 316 ауд.
Посилання на сайт	https://ukd.edu.ua
Сторінка курсу в СДО	https://online.ukd.edu.ua/

ВСТУП

Анотація до дисципліни. Освітній компонент «Організаційна психологія» спрямований на формування у здобувачів бакалаврського рівня системного уявлення про організацію як соціально-психологічну систему та закономірності поведінки людини в організаційному середовищі. Дисципліна розкриває психологічні основи функціонування організацій, організаційної поведінки, управління персоналом, лідерства й комунікацій, мотивації праці, групової динаміки, організаційної культури та клімату. Окрема увага приділяється організаційній діагностиці, профілактиці й подоланню конфліктів, професійного стресу та вигорання, а також практико-орієнтованим технологіям підвищення ефективності взаємодії «працівник – команда – організація».

Метою курсу є формування в здобувачів цілісного розуміння організації як соціально-психологічної системи та опануванні базових теоретичних підходів і практичних інструментів організаційної психології для аналізу поведінки людини в організаційному контексті, діагностики ключових організаційних процесів (комунікації, мотивації, лідерства, групової взаємодії, культури та клімату) і розроблення психологічно обґрунтованих рекомендацій щодо підвищення ефективності діяльності, якості взаємодії та збереження психічного здоров'я працівників.

Завдання курсу:

1. сформувати уявлення про організацію як соціально-психологічну систему та закономірності поведінки людини в організаційному контексті;
2. опанувати теоретичні підходи й практичні інструменти аналізу ключових організаційних процесів комунікації, мотивації, лідерства, групової взаємодії, організаційної культури та клімату;
3. сформувати навички організаційної діагностики, інтерпретації результатів і підготовки психологічно обґрунтованих рекомендацій щодо підвищення ефективності діяльності та якості взаємодії;
4. засвоїти підходи до профілактики професійного стресу й вигорання та підтримки психічного здоров'я працівників.

У процесі вивчення дисципліни студент повинен знати:

- базові категорії організаційної психології, її предмет, завдання, напрями та міждисциплінарні зв'язки;

- основні типи організацій, елементи організаційної структури, логіку організаційного розвитку та змін;
- теорії мотивації праці та чинники, що впливають на результативність і задоволеність роботою;
- закономірності групової динаміки, командної взаємодії, лідерства та стилів керівництва;
- поняття організаційної культури й соціально-психологічного клімату, їхні показники та наслідки для ефективності;
- види та причини організаційних конфліктів, базові стратегії управління конфліктами;
- причини професійного стресу, ознаки та етапи професійного вигорання, основи профілактики;
- принципи і базові методи організаційної діагностики (опитування, спостереження, інтерв'ю, аналіз документів, соціометричні та психодіагностичні підходи) та етичні засади роботи психолога в організації.

У процесі вивчення дисципліни студент повинен вміти:

- здійснювати психологічний аналіз організації як системи, описувати її ключові елементи та проблемні зони;
- аналізувати трудову мотивацію, поведінкові прояви та чинники залученості працівників, пропонувати базові рекомендації щодо її підвищення;
- оцінювати соціально-психологічний клімат і особливості комунікацій у колективі, формулювати пропозиції щодо оптимізації взаємодії;
- застосовувати базові методи організаційної діагностики, узагальнювати й інтерпретувати отримані дані для аргументованих висновків;
- визначати типи конфліктів і підбирати конструктивні стратегії їх розв'язання з урахуванням ролей та інтересів сторін;
- ідентифікувати ознаки професійного стресу та вигорання, добирати профілактичні заходи на рівні особи, команди й організації;
- готувати короткі аналітичні висновки та практичні рекомендації для управлінських рішень, дотримуючись професійної етики та академічної доброчесності.

Професійні компетентності та результати навчання, яких набувають здобувачі освіти внаслідок вивчення навчальної дисципліни «Організаційна психологія» (шифри та зміст компетентностей вказано відповідно до ОПП «Психологія», введеної в дію ЗВО «Університет Короля Данила» «01» вересня 2023 року).

Шифр та назва компетентності	Шифр та назва програмних результатів навчання
ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.	ПРН1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання.
ЗК2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.	ПРН 2. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань.
ЗК3. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.	ПРН3. Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.
ЗК4. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.	ПРН 4. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.
ЗК6. Здатність приймати обґрунтовані рішення.	ПРН 5. Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги.
ЗК8. Навички міжособистісної взаємодії,	ПРН 9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних засад і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання (зокрема, щодо організації заходів раннього втручання).
ЗК9 Здатність працювати в команді.	
ЗК10. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.	
СК1. Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології.	
СК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел.	
СК5. Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій.	

СК6. Здатність самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження. СК10. Здатність дотримуватися норм професійної етики.	ПРН 10. Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника. ПРН13. Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності. ПРН14. Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань у тому числі демонструвати лідерські якості. ПРН 16. Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога. ПРН17. Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності.
--	---

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Курс		3
Семестр		6
Кількість кредитів ЄКТС		3
Аудиторні навчальні заняття	Денна форма	Заочна форма
Лекції	22	4
Семінари, практичні	20	4
Самостійна робота	48	82
Форма підсумкового контролю		Залік

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Перелік тем лекційного матеріалу

МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Тема 1. Організаційна психологія як галузь психологічного знання (2 год)

Предмет, об'єкт та завдання організаційної психології. Організація як відкрита соціально-економічна система: вхід, процес, вихід, зворотний зв'язок. Історичні етапи розвитку: Тейлоризм, школа людських стосунків (Готорнські експерименти Е. Мейо), сучасні підходи (HRM, Human Capital). Методологічні принципи: системності, детермінізму, розвитку.

Питання для самостійного вивчення. Організаційна психологія в системі психологічних наук. Специфіка роботи психолога у комерційних та державних організаціях. Феномен «хоторнського ефекту» та його сучасна критика [1, 2, 8].

Тема 2. Організація як соціальна система (2 год)

Поняття і критерії визначення організації. Організація як соціальна система. Соціальні та психологічні характеристики організації. Моделі організацій. Концепція життєвого циклу організації. Етапи розвитку

організації. Цілі організації. Формальна і неформальна організація. Характеристики неформальних організацій. Основні теоретичні підходи дослідження організації.

Питання для самостійного вивчення. Види організацій, їх особливості, психологічні наслідки для поведінки працівників і управління. Механізми зворотного зв'язку в організації (формальні й неформальні) [1, 2, 3].

МОДУЛЬ 2. ОСОБИСТІСТЬ У ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА

Тема 3. Особистість в організації. Індивідуальні особливості як чинник поведінки в організації (2 год)

Особистість як суб'єкт професійної діяльності в організаційному середовищі. Індивідуально-психологічні відмінності працівників та їх зв'язок з ефективністю. Професійні ролі та рольові очікування: рольова ясність, рольова невизначеність і рольовий конфлікт; вплив на продуктивність. Узгодженість «людина – посада» та «людина – організація», професійна придатність і психологічні критерії відповідності. Організаційна поведінка як взаємодія особистісних характеристик і організаційного контексту.

Питання для самостійного вивчення. Психологічний контракт у трудових відносинах і його порушення. Професійні деформації в організаційному середовищі та чинники їх профілактики [2, 3, 8].

Тема 4. Соціалізація та адаптація індивіда в організації (2 год)

Поняття організаційної соціалізації та адаптації, їх відмінність і взаємозв'язок. Етапи входження працівника в організацію: очікування, первинна адаптація, інтеграція в професійну роль і групу, стабілізація діяльності. Механізми соціалізації: засвоєння норм і цінностей, навчання ролі, ідентифікація з організацією, формування відданості та залученості. Розвиток кар'єри: вертикальна/горизонтальна, професійна і управлінська траєкторії. Психологічні умови професійного зростання. Фактори успішної адаптації: організаційні та індивідуальні. Інструменти підтримки: адаптаційна програма, наставництво, коучингові елементи, оцінювання результатів випробувального терміну. Показники адаптації та труднощі адаптації, профілактика дезадаптації.

Питання для самостійного вивчення. Причини плинності кадрів у перші місяці роботи та психологічні індикатори ризику звільнення. Адаптація працівника в умовах організаційних змін та нестабільності [1, 2, 8].

Тема 5. Мотивація праці та стимулювання трудової поведінки (2 год)

Поняття мотивації праці, потреби, мотиви, цілі, стимули. Змістові теорії мотивації, ієрархія потреб А. Маслоу, ERG-модель К. Альдерфера, двофакторна теорія Ф. Герцберга, потреби досягнення, влади та афіліації Д. МакКлелланда. Процесуальні теорії мотивації, теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості Дж. Адамса, теорія постановки цілей Е. Локка, модель Портера–Лоулера. Внутрішня і зовнішня мотивація, мотиваційні ризики «надмірного стимулювання». Матеріальне й нематеріальне стимулювання, визнання, розвиток, залучення як інструменти впливу на трудову поведінку.

Питання для самостійного вивчення. Мотиваційні профілі працівників і їх врахування в системі стимулювання. Демотивація та її організаційні причини [2, 3, 8].

Тема 6. Задоволеність працею, залученість та організаційна відданість (2 год)

Поняття задоволеності працею та її психологічна структура. Фактори задоволеності працею, зміст праці, умови, взаємини, справедливість, можливості розвитку. Залученість працівників, відмінність залученості від задоволеності, психологічні механізми підтримки залученості. Організаційна відданість, афективна, нормативна та продовжувальна компоненти, зв'язок з продуктивністю, ініціативністю та плинністю кадрів. Організаційна підтримка та психологічна безпека як передумови стабільної поведінки в організації.

Питання для самостійного вивчення. Методи вимірювання задоволеності та залученості. Вплив організаційної справедливості на поведінку працівників [3, 7, 8].

МОДУЛЬ 3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОЦЕСИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Тема 7. Групова динаміка та командна робота в організації (2 год)

Малі групи й команди, відмінності та критерії ефективності. Етапи розвитку групи, ролі, статуси, групові норми та санкції. Згуртованість і сумісність, чинники формування та психологічні наслідки для результативності й благополуччя. Груповий тиск, конформізм і

підпорядкування авторитету як соціально-психологічні механізми впливу. Прийняття групових рішень, переваги і ризики, групове мислення, поляризація, відповідальність у групі.

Питання для самостійного вивчення. Соціальна фасилітація та соціальна інгібіція. Нормативний вплив більшості й меншості в організації [1, 3, 8].

Тема 8. Лідерство, влада та стилі керівництва в організації (2 год)

Поняття влади, джерела та ресурси впливу, формальна і неформальна влада. Лідерство як соціально-психологічний феномен, підходи до пояснення лідерства, рисовий, поведінковий, ситуаційний, трансформаційний. Стилi керівництва та їх психологічні наслідки для мотивації, довіри, клімату і продуктивності. Управлінська команда, делегування, контроль і відповідальність. Етичні аспекти владних впливів і психологічні ризики керівництва.

Питання для самостійного вивчення. Неформальне лідерство і його функції в колективі. Психологічні чинники довіри до керівника [2, 3, 8].

МОДУЛЬ 4. КУЛЬТУРА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ

Тема 9. Організаційна культура та соціально психологічний клімат (2 год)

Поняття організаційної культури, рівні та функції культури, цінності, норми, символи, ритуали, традиції. Типології організаційної культури та їх поведінкові прояви. Поняття соціально-психологічного клімату, показники клімату, чинники формування. Вплив культури та клімату на продуктивність, лояльність, комунікацію, конфліктність і психологічне благополуччя працівників. Діагностика культури та клімату, загальні принципи інтерпретації результатів.

Питання для самостійного вивчення. Організаційні субкультури та їх вплив на управління. Методи діагностики культури і клімату, опитувальники, інтерв'ю, фокус-групи [2, 3, 5, 8].

Тема 10. Організаційні зміни та організаційний розвиток психологічні аспекти (2 год)

Поняття організаційних змін, види змін, планові й реактивні, структурні, технологічні, культурні. Психологічні чинники опору змінам, невизначеність, загроза статусу, руйнування звичних норм, ризики втрати контролю. Комунікаційна підтримка змін і залучення працівників.

Організаційний розвиток як система інтервенцій, логіка діагностика–інтервенція–оцінювання результатів. Роль організаційного психолога у супроводі змін, фасилітації, тренінгах, підтримці команд.

Питання для самостійного вивчення. Моделі управління змінами та їх психологічні передумови. Психологічні умови формування готовності до змін [2, 3, 8].

МОДУЛЬ 5. ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ТА ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПСИХОЛОГА

Тема 11. Професійні ролі та функції організаційного психолога в системі управління персоналом (2 год)

Місце організаційного психолога в організації, взаємодія з керівництвом і HR. Основні види діяльності, організаційна діагностика, психологічне консультування, тренінгова робота, профілактика ризиків, експертна підтримка управлінських рішень. Підготовка психологічних рекомендацій та звітності, принципи доказовості. Етичні обмеження і професійні межі, конфіденційність, інформована згода, уникнення конфлікту інтересів.

Питання для самостійного вивчення. Стандарти якості психологічної допомоги в організації. Типові етичні дилеми організаційного психолога та способи їх розв'язання [1, 2, 6].

Перелік тем практичних занять

МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Тема 1. Методи дослідження в організаційній психології (2 год)

Методологічні принципи дослідження (системність, комплексність, діяльнісний підхід, принцип розвиток). Вимоги до конфіденційності й інформованої згоди в організації. Методи збору даних: опитування, інтерв'ю, спостереження, аналіз документів, соціометрія, фокус-групи, оцінювання 360°, оцінка компетентностей. Основи якості вимірювання (валідність, надійність) та етика досліджень. Ризики упереджень у внутрішніх опитуваннях. Базові принципи інтерпретації результатів.

Завдання для самостійної роботи. Скласти текст інформованої згоди для учасників внутрішнього опитування (мета, добровільність,

конфіденційність, обробка даних, контакти для запитань). Окремо описати дії у випадку скарг або психологічного дискомфорту респондента.

або

Обрати один метод (наприклад, 360° або фокус-групу) і написати короткий критичний огляд його застосування: коли підходить, коли недоречний, які етичні ризики виникають і як їх мінімізувати.

Тема 2. Організація як соціальна система (2 год)

Поняття і критерії визначення організації. Організація як соціальна система. Соціальні та психологічні характеристики організації. Моделі організацій. Концепція життєвого циклу організації. Етапи розвитку організації. Цілі організації. Формальна і неформальна організація. Характеристики неформальних організацій. Механізми зворотного зв'язку в організації (формальні й неформальні).

Завдання для самостійної роботи. Розробити коротку пропозицію системи зворотного зв'язку для організації або підрозділу: канали, частота, правила конфіденційності, відповідальні особи, спосіб реагування на звернення, критерії ефективності.

або

Написати есе (1–1,5 стор.) «Неформальна організація як ресурс і як ризик» з аргументами і прикладами.

МОДУЛЬ 2. ОСОБИСТІСТЬ У ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА

Тема 3. Соціалізація та адаптація індивіда в організації (2 год)

Поняття організаційної соціалізації та адаптації, їх відмінність і взаємозв'язок. Етапи входження працівника в організацію: очікування, первинна адаптація, інтеграція в професійну роль і групу, стабілізація діяльності. Механізми соціалізації: засвоєння норм і цінностей, навчання ролі, ідентифікація з організацією, формування відданості та залученості. Розвиток кар'єри: вертикальна/горизонтальна, професійна і управлінська траєкторії. Психологічні умови професійного зростання. Фактори успішної

адаптації: організаційні та індивідуальні. Інструменти підтримки: адаптаційна програма, наставництво, коучингові елементи, оцінювання результатів випробувального терміну. Показники адаптації та труднощі адаптації, профілактика дезадаптації. Адаптація працівника в умовах організаційних змін та нестабільності. Причини плинності кадрів у перші місяці роботи та психологічні індикатори ризику звільнення.

Завдання для самостійної роботи. 1. Написати службову записку (до 150–180 слів) від імені організаційного психолога керівнику підрозділу з рекомендаціями, як знизити ризик плинності в перші 30 днів роботи (5 конкретних кроків).

2. Скласти 10 запитань напівструктурованого інтерв'ю для оцінки адаптації (окремо 5 про роботу і 5 про взаємодію/культуру). Додати 3 «червоні прапорці» — відповіді, що сигналізують високий ризик звільнення

Тема 5. Мотивація праці та стимулювання трудової поведінки (2 год)

Поняття мотивації праці, потреби, мотиви, цілі, стимули. Змістові теорії мотивації, ієрархія потреб А. Маслоу, ERG-модель К. Альдерфера, двофакторна теорія Ф. Герцберга, потреби досягнення, влади та афіліації Д. МакКлелланда. Процесуальні теорії мотивації, теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості Дж. Адамса, теорія постановки цілей Е. Локка, модель Портера–Лоулера. Внутрішня і зовнішня мотивація, мотиваційні ризики «надмірного стимулювання». Матеріальне й нематеріальне стимулювання, визнання, розвиток, залучення як інструменти впливу на трудову поведінку. Мотиваційні профілі працівників і їх врахування в системі стимулювання. Демотивація та її організаційні причини.

Завдання для самостійної роботи. Створити модель стимулювання для невеликої команди (10–15 осіб) на 1 сторінку: цілі, принципи, 3 матеріальні й 3 нематеріальні стимули, критерії надання, ризики (конкуренція, маніпуляції, демотивація) та способи їх зниження.

або

Описати 3 типові профілі працівників (орієнтація на досягнення, на афіліацію, на владу) і запропонувати для кожного:

а) оптимальний формат завдань

б) стиль зворотного зв'язку

в) що може демотивувати.

Тема 6. Задоволеність працею, залученість та організаційна відданість (2 год)

Поняття задоволеності працею та її психологічна структура. Фактори задоволеності працею, зміст праці, умови, взаємини, справедливість, можливості розвитку. Залученість працівників, відмінність залученості від задоволеності, психологічні механізми підтримки залученості. Організаційна відданість, афективна, нормативна та продовжувальна компоненти, зв'язок з продуктивністю, ініціативністю та плинністю кадрів. Організаційна підтримка та психологічна безпека як передумови стабільної поведінки в організації. Методи вимірювання задоволеності та залученості. Вплив організаційної справедливості на поведінку працівників.

Завдання для самостійної роботи. Побудувати дерево причин плинності кадрів в підрозділі організації: верхній рівень — 3 основні причини, нижні рівні — конкретні прояви. Для кожної гілки позначити, з чим вона більше пов'язана: задоволеність, залученість чи відданість.

або

Розробити програму на 30 днів для підвищення залученості в команді: 4 події чи інтервенції, 3 правила комунікації, 3 індикатори ефективності.

МОДУЛЬ 3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОЦЕСИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Тема 7. Групова динаміка та командна робота в організації (2 год)

Малі групи й команди, відмінності та критерії ефективності. Етапи розвитку групи, ролі, статуси, групові норми та санкції. Згуртованість і сумісність, чинники формування та психологічні наслідки для результативності й благополуччя. Груповий тиск, конформізм і підпорядкування авторитету як соціально-психологічні механізми впливу. Прийняття групових рішень, переваги і ризики, групове мислення, поляризація, відповідальність у групі. Соціальна фасилітація та соціальна інгібіція. Нормативний вплив більшості й меншості в організації.

Завдання для самостійної роботи. Описати чинники формування згуртованості та можливі ризики надмірної згуртованості. Запропонувати 3 заходи підвищення згуртованості без посилення групового тиску.

Тема 8. Лідерство, влада та стилі керівництва в організації (2 год)

Поняття влади, джерела та ресурси впливу, формальна і неформальна влада. Лідерство як соціально-психологічний феномен, підходи до пояснення лідерства, рисовий, поведінковий, ситуаційний, трансформаційний. Неформальне лідерство і його функції в колективі. Стилi керівництва та їх психологічні наслідки для мотивації, довіри, клімату і продуктивності. Психологічні чинники довіри до керівника. Управлінська команда, делегування, контроль і відповідальність. Етичні аспекти владних впливів і психологічні ризики керівництва.

Завдання для самостійної роботи. 1. Описати 5–6 джерел влади керівника або неформального лідера. Для кожного джерела навести приклад організаційної ситуації і можливі психологічні ризики.

2. Розробити короткий кейс делегування завдання, у якому виникає збій. Запропонувати алгоритм корекції делегування і розподілу відповідальності.

МОДУЛЬ 4. КУЛЬТУРА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ

Тема 9. Організаційні комунікації та психологічні умови ефективної взаємодії (2 год)

Комунікація як інтегративний процес організації. Види комунікацій, вертикальні, горизонтальні, діагональні, формальні та неформальні мережі. Інформаційні, статусні, перцептивні та емоційні бар'єри комунікації. Зворотний зв'язок як умова управління і розвитку, правила конструктивного фідбеку, психологічні умови «складних розмов». Комунікації в ситуаціях невизначеності, конфлікту та організаційних змін. Комунікативні стилі в організації та їх зв'язок з конфліктністю.

Завдання для самостійної роботи. 1. Побудувати схему комунікацій між підрозділами і ролями (вертикальні, горизонтальні, діагональні) на прикладі реальної організації. Вказати 5 потенційних точок викривлення інформації та коротко обґрунтувати причини.

2. Написати короткий план комунікації для ситуації організаційних змін (не менше 7 пунктів): що повідомляти, кому, через які канали, з якою частотою, як збирати зворотний зв'язок, як працювати з чутками та опором.

Тема 11. Конфлікти в організації та психологічні технології їх врегулювання (2 год)

Поняття організаційного конфлікту, структура і динаміка конфлікту. Види конфліктів, їх специфіка. Позитивні й негативні функції конфлікту. Конфлікт як наслідок організаційних змін та перерозподілу ролей. Вплив стилю керівництва на конфліктність у колективі. Стратегії поведінки в конфлікті, конкуренція, співпраця, компроміс, уникання, пристосування. Переговори та базові принципи медіації, профілактика конфліктів. Роль психолога в діагностиці конфлікту, консультуванні сторін і розробленні рекомендацій для управління.

Завдання для самостійної роботи. Розробити перелік із 8–10 профілактичних заходів на рівні організації, команди та керівника (правила комунікації, розподіл ролей, прозорі процедури, регулярний фідбек, механізми розгляду скарг). Для кожного заходу вказати очікуваний ефект.

МОДУЛЬ 5. ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ТА ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПСИХОЛОГА

Тема 13. Професійний стрес, вигорання та профілактика психологічних ризиків в організації (2 год)

Професійний стрес і організаційні стресори, навантаження, дефіцит контролю, рольова невизначеність, конфлікти, токсичні комунікації. Вигорання як наслідок хронічного стресу, ознаки, стадії та наслідки для ефективності й здоров'я. Ресурсні фактори і копінг-стратегії працівників. Профілактика та інтервенції на рівні індивіда, команди й організації, психологічна підтримка, баланс «робота–життя», програми добробуту. Психологічна безпека в колективі як ресурс профілактики стресу. Організаційні програми підтримки працівників та межі відповідальності психолога.

Завдання для самостійної роботи. 1. На прикладі реальної або змодельованої організації визначити не менше 10 типових стресорів, згрупувати їх за рівнями (організаційні, групові, індивідуальні) і описати можливі психологічні наслідки для працівників.

2. Сформулювати перелік індикаторів психологічної безпеки в колективі (не менше 8) та описати, які управлінські дії й комунікаційні правила сприяють її підтримці.

Зміст самостійної роботи здобувачів

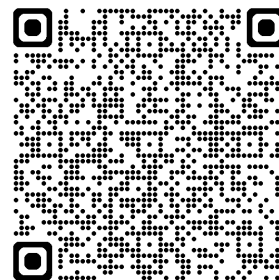
Розподіл годин, виділених на вивчення дисципліни:

Найменування видів робіт	Розподіл годин за формами навчання	
	денна	заочна
Самостійна робота, год, у т.ч.:	48	82
Опрацювання матеріалу, викладеного на лекціях	7	2
Підготовка до практичних занять та контрольних заходів	21	10
Підготовка звітів з практичних робіт	-	-
Підготовка до поточного контролю	2	4
Опрацювання матеріалу, винесеного на самостійне вивчення	26	66

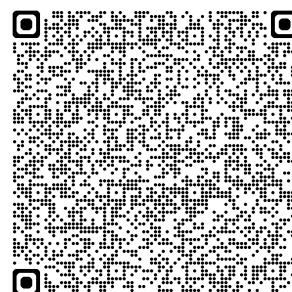
ПОЛІТИКА КУРСУ

1) щодо системи поточного і підсумкового контролю

Організація поточного та підсумкового семестрового контролю знань студентів, проведення практик та атестації, переведення показників академічної успішності за 100-бальною шкалою в систему оцінок за національною шкалою здійснюється згідно з “Положенням про систему поточного і підсумкового контролю, оцінювання знань та визначення рейтингу здобувачів освіти”. Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#).



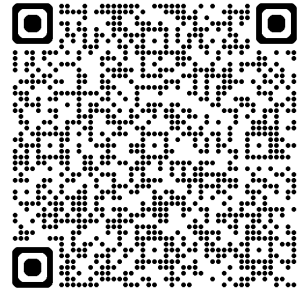
2) щодо оскарження результатів контрольних заходів



Здобувачі вищої освіти мають право на оскарження оцінки з дисципліни отриманої під час контрольних заходів. Апеляція здійснюється відповідно до «Положення про політику та врегулювання конфліктних ситуацій». Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#).

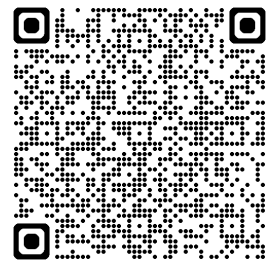
3) щодо відпрацювання пропущених занять

Згідно “Положення про організацію освітнього процесу” здобувач допускається до семестрового контролю з конкретної навчальної дисципліни (семестрового екзамену, диференційованого заліку), якщо він виконав усі види робіт, передбачені на семестр навчальним планом та силабусом/робочою програмою навчальної дисципліни, підтвердив опанування на мінімальному рівні результатів навчання (отримав ≥ 35 бали), відпрацював визначені індивідуальним навчальним планом всі лекційні, практичні, семінарські та лабораторні заняття, на яких він був відсутній. Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#).



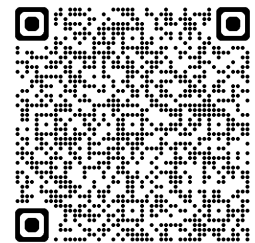
4) щодо дотримання академічної доброчесності

“Положення про академічну доброчесність” закріплює моральні принципи, норми та правила етичної поведінки, позитивного, сприятливого, доброчесного освітнього і наукового середовища, професійної діяльності та професійного спілкування спільноти Університету, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання. Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#).



5) щодо використання штучного інтелекту

“Положення про академічну доброчесність” визначає політику щодо використання технічних засобів на основі штучного інтелекту в освітньому процесі. Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#). “Положення про систему запобігання та виявлення академічного плагіату, самоплагіату, фабрикації та фальсифікації академічних творів” містить рекомендації щодо використання в академічних текстах генераторів на основі штучного інтелекту. Ознайомитись з документом можна за [покликанням](#).



6) щодо використання технічних засобів в аудиторії та правила комунікації

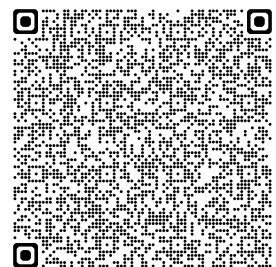
Використання мобільних телефонів, планшетів та інших гаджетів під час лекційних та практичних занять дозволяється виключно у навчальних цілях (для уточнення певних

даних, перевірки правопису, отримання довідкової інформації тощо). На гаджетах повинен бути активований режим «без звуку» до початку заняття. Під час занять заборонено надсилання текстових повідомлень, прослуховування музики, перевірка електронної пошти, соціальних мереж тощо, окрім виробничої необхідності. Під час виконання заходів контролю використання гаджетів заборонено (за винятком, коли це передбачено умовами його проведення). У разі порушення цієї заборони результат анулюється без права перескладання.

Комунікація відбувається через електронну пошту і сторінку дисципліни в Moodle.

7) щодо зарахування результатів навчання, здобутих шляхом формальної/інформальної освіти

Процедури визнання результатів навчання, здобутих шляхом формальної/інформальної освіти визначаються «Положенням про порядок визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та / або інформальної освіти». Ознайомитись з документом можна за [посиланням](#).



Під час вивчення навчальної дисципліни студентам надається можливість перерахування неформальної освіти. До прикладу, із запропонованого переліку можна пройти сертифіковані (безкоштовні) курси на освітніх платформах, відтак сертифікат, який отримали під час навчання, – є підтвердженням засвоєння студентом окремих тем, що включені у зміст дисципліни.

№ п/п	Перелік онлайн-курсів	Перелік тем, які можуть бути перераховані (за умови наявності сертифіката на ім'я та прізвище студента/студентки)
1.	Платформа Coursera Industrial Psychology https://www.coursera.org/learn/illinois-tech-industrial-psychology-bit (сертифікат безкоштовно за умови написання мотиваційного листа і отримання підтвердження)	Тема. Особистість в організації. Індивідуальні особливості як чинник поведінки в організації Тема. Мотивація праці та стимулювання трудової поведінки Тема. Лідерство, влада та стилі керівництва в організації Тема. Професійний стрес, вигорання та профілактика психологічних ризиків в організації

2.	Платформа Udemy Industrial & Organizational Psychology https://www.udemy.com/course/organizational-psychology/?srsltid=AfmBOorZqGKYn1qkymn7TL_enH_DPNFcKgzxpgaiNva5ER4rqYN9ug-N (сертифікат безкоштовно за умови написання мотиваційного листа і отримання підтвердження)	Тема. Організаційна психологія як галузь психологічного знання Тема. Методи організаційної психології Тема. Лідерство, влада та стилі керівництва в організації
----	--	--

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

При вивченні дисципліни застосовується комплекс методів для організації навчання студентів з метою розвитку їх логічного та абстрактного мислення, творчих здібностей, підвищення мотивації до навчання та формування особистості майбутнього фахівця.

Програмний результат навчання	Метод навчання	Метод оцінювання
ПРН1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання.	бесіда бесіда-діалог аналітичний	усний контроль програмований контроль
ПРН 2. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань.	бесіда-діалог; аналітичний; комп'ютерні і мультимедійні методи індуктивний;	самооцінювання
ПРН3. Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.	комп'ютерні і мультимедійні методи індуктивний;	програмований контроль

ПРН 4. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.	бесіда-діалог; аналітичний;	самооцінювання
ПРН 5. Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги.	комп'ютерні і мультимедійні методи індуктивний;	програмований контроль
ПРН 9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних засад і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання (зокрема, щодо організації заходів раннього втручання).	порівняльний; проблемно-пошуковий мозковий штурм	самооцінювання, письмовий контроль
ПРН 10. Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника.	синтетичний бесіда	самооцінювання
ПРН13. Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.	синтетичний бесіда	самооцінювання
ПРН14. Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань у тому числі	мозковий штурм аналітичний;	усний контроль

демонструвати лідерські якості.		
ПРН 16. Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога.	бесіда бесіда-діалог аналітичний	самооцінювання
ПРН17. Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності.	бесіда бесіда-діалог аналітичний	самооцінювання

ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Вид	Зміст	% від загальної оцінки	Бал	
			min	max
Поточні контрольні заходи	всього	60	35	60
Підсумкові контрольні заходи	екзамен	40	25	40
Всього:	-	100	60	100

Процедура проведення контрольних заходів, а саме поточного контролю знань протягом семестру та підсумкового семестрового контролю, регулюється «Положенням про систему поточного та підсумкового контролю оцінювання знань та визначення рейтингу студентів».

Фіксація **поточного** контролю здійснюється в “Електронному журналі обліку успішності академічної групи” на підставі чотирибальної шкали – “2”; “3”; “4”; “5”. У разі відсутності студента на занятті виставляється “н”. За результатами поточного контролю у Журналі, автоматично визначається підсумкова оцінка, здійснюється підрахунок пропущених занять.

Критерії оцінювання:

2 бали	володіє навчальним матеріалом на рівні елементарного розпізнавання і відтворення окремих фактів, елементів, об'єктів, що позначаються окремими словами чи реченнями; володіє матеріалом на елементарному рівні засвоєння, викладає його уривчастими реченнями, виявляє здатність висловити думку на елементарному рівні; володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять не значну частину навчального матеріалу;
3 бали	володіє матеріалом на початковому рівні, значну частину матеріалу відтворює на репродуктивному рівні; володіє матеріалом на рівні, вищому за початковий, здатний за допомогою викладача логічно відтворити значну його частину; може відтворити значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень, за допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, порівнювати та робити висновки, виправляти допущені помилки;
4 бали	здатний застосовувати вивчений матеріал на рівні стандартних ситуацій, частково контролювати власні навчальні дії, наводити окремі власні приклади на підтвердження певних тверджень: вміє порівнювати, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача, в цілому самостійно застосовувати її на практиці, контролювати власну діяльність, виправляти помилки і добирати аргументи на підтвердження певних думок під керівництвом викладача; вільно володіє вивченим обсягом матеріалу, та вміє застосовувати його на практиці; вільно розв'язує задачі в стандартних ситуаціях, самостійно виправляє допущені помилки, добирає переконливі аргументи на підтвердження вивченого матеріалу;
5 балів	виявляє початкові творчі здібності, самостійно визначає окремі цілі власної навчальної діяльності, оцінює окремі нові факти, явища, ідеї; знаходить джерела інформації та самостійно використовує їх відповідно до цілей, поставлених викладачем; вільно висловлює власні думки і відчуття, визначає програму особистої пізнавальної діяльності, самостійно оцінює різноманітні життєві явища і факти, виявляючи особисту позицію щодо них; без допомоги викладача знаходить джерела інформації і використовує одержані відомості відповідно до мети та завдань власної пізнавальної діяльності; використовує набуті знання і вміння в нестандартних ситуаціях; виявляє особливі творчі здібності, самостійно розвиває власні обдарування і нахили, вміє самостійно здобувати знання.

Усі пропущені заняття, а також негативні оцінки студенти зобов'язані відпрацювати впродовж трьох наступних тижнів. У випадку недотримання цієї норми, замість “н” в журналі буде виставлено “0” (нуль балів), без права перездачі. Відпрацьоване лекційне заняття в електронному журналі позначається літерою «в». До підсумкового контролю допускаються студенти які за результатами поточного контролю отримали не менше 35 балів. Усі студенти, що отримали 34 балів і менше, не допускаються до складання підсумкового контролю і на підставі укладання додаткового договору, здійснюють повторне вивчення дисципліни впродовж наступного навчального семестру. За результатами підсумкового контролю (залік) студент може отримати 40 балів. Студенти, які під час підсумкового контролю отримали 24 бали і менше, вважаються такими, що не здали залік і повинні йти на перездачу.

Загальна семестрова оцінка з дисципліни, яка виставляється в екзаменаційних відомостях оцінюється в балах (згідно зі **Шкалою оцінювання знань за ЄКТС**) і є сумою балів отриманих під час поточного та підсумкового контролю.

Шкала оцінювання знань за ЄКТС:

Оцінка за національною шкалою	Рівень досягнень, %	Шкала ECTS
Національна диференційована шкала		
Відмінно	90 – 100	A
Добре	83 – 89	B
	75 – 82	C
Задовільно	67 – 74	D
	60 – 66	E
Незадовільно	35 – 59	FX
	0 – 34	F
Національна недиференційована шкала		
Зараховано	60 – 100	-
Не зараховано	0 – 59	-

Студенти, які не з'явилися на залік без поважних причин, вважаються такими, що одержали незадовільну оцінку.

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основна література

1. Бази́ка Є. Л. «Основи організаційної психології»: курс лекцій. Одеса : ОНУ, 2023. 150 с.
2. Бочелюк, Пучина О. Організаційна психологія на підприємстві. Київ : [КНТ](#), 2023. 272 с.
3. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 398 с.
4. Калениченко Р. А., Коханець А.С. Конфліктологія і психологія управління: Навч. посібник. Київ : Компринт, 2021. 167 с. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi66/0048705.pdf>
5. 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.
6. 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.
7. [Організаційна психологія : навч. посіб. / С. Б. Жарікова, О. Д. Научитель, Ю. І. Гулий, А. О. Харченко ; М-во освіти і науки України, Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського "Харків. авіац. ін-т". - Харків. - Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського "Харків. авіац. ін-т", 2021. - 77 с.](#)
8. Чубі́на Т. Д., Дмитренко М. Й. Організаційна психологія: навчальний посібник. Черкаси: ЧІПБ, 2024. 172 с. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/24742/1/%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F.pdf>

Додаткова література

9. Карамушка Л. М., Снігур Ю.С., Психологія вибору копінг-стратегій керівниками освітніх організацій: монографія. Київ Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 188 с.
10. Ключко А. О. Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій : монографія. Біла Церква : 2021. 300 с.
11. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія організацій: Посібник. Київ : Академвидав, 2013. 568 с.
12. Прищак, М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації : навчальний посібник. Вінниця, 2012. 141 с.
13. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с. URL: <https://www.infolibrary.com.ua/books-book-148.html>
14. 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.
15. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 664 с.
16. Spector, P. Industrial and Organizational Psychology. 8th ed. Wiley. 2021. 416 p. URL: <https://www.perlego.com/book/3866023/industrial-and-organizational-psychology-research-and-practice-pdf>