



**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» НАПН УКРАЇНИ

**РОБОЧА ПРОГРАМА
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ»**

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ	С «Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини»
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ	С4 «Психологія»
РІВЕНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ	Другий (магістерський)
Освітньо-професійна програма	Психологія
Мова навчання	Українська



**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою

**Білоцерківського інституту неперервної
професійної освіти**

«25» червня 2025 року протокол № 6

**Введено в дію наказом директорки
Білоцерківського інституту неперервної
професійної освіти**

від «26» червня 2025 року № 01-01/19-О.Д.

**Директоріні
ОСВІТИ**

Вікторія СИДОРЕНКО



**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ»**

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ

С «Соціальні науки, журналістика,
інформація та міжнародні відносини»

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

С4 «Психологія»

РІВЕНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Другий (магістерський)

**Освітньо-професійна
програма**

Психологія

Мова навчання

Українська

Біла Церква 2025

Робочу програму з навчальної дисципліни «**Організаційна психологія**» складено відповідно до навчального плану освітньо-професійної програми «Психологія» спеціальності С4 «Психологія» галузі знань «Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини» для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти та з врахуванням вимог стандарту вищої освіти за спеціальністю 053 Психологія для другого (магістерського) рівня вищої освіти (наказ Міністерства освіти і науки України від 24 квітня 2019 року № 564).

Робочу програму розроблено на основі «Положення про робочу програму навчальної дисципліни у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти».

Автор-укладач робочої програми:

Клочко Алла Олексіївна, доктор психологічних наук, професор кафедри педагогіки, психології та менеджменту

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри
педагогіки, психології та менеджменту
Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти
(протокол № 6 від «03» червня 2025 р.)

Рекомендовано на засіданні Ради із забезпечення якості освітньої діяльності та
якості вищої освіти
Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти
(протокол № 9 від «13» червня 2025 р.)

Затверджено Вченою радою
Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти
(протокол № 6 від «25» червня 2025 р.)

Завідувач кафедри
педагогіки, психології та
менеджменту



Юлія ГЕРАСИМЕНКО

Гарант ОП «Психологія»
доктор психологічних
наук, доцент



Алла КЛОЧКО

ЗМІСТ

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	5
2. МЕТА І ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	5
3. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ.....	5
4. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ».....	7
5. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	9
6. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	10
7. МЕТОДИ НАВЧАННЯ.....	13
8. ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ.....	14
9. ЗАСОБИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ.....	15
10. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ.....	15
11. ПЕРЕЛІК НАОЧНИХ І ТЕХНІЧНИХ ЗАСОБІВ НАВЧАННЯ.....	17
12. ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ІЗ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ».....	18
13. ЗАРАХУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ, ОТРИМАНИХ ЗДОБУВАЧАМИ ШЛЯХОМ ФОРМАЛЬНОЇ, НЕФОРМАЛЬНОЇ ТА ІНФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	20
14. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	20

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Шифр та найменування галузі знань, спеціальності, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
		заочна форма навчання
Кількість кредитів, відповідних ECTS – 5	Галузь знань С «Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини»	Обов'язкова
		<i>Рік підготовки:</i>
Загальна кількість академічних годин – 150	Спеціальність С4 «Психологія»	1
		<i>Семестр</i>
		1
		<i>Лекції</i>
		10 год.
	Другий (магістерський) рівень вищої освіти	<i>Практичні</i>
		10 год.
		<i>Самостійна робота</i>
		130 год.
		Підсумковий контроль: екзамен

2. МЕТА І ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою вивчення навчальної дисципліни «Організаційна психологія» є формування у здобувачів вищої освіти цілісної системи теоретичних знань і практичних умінь щодо психологічних закономірностей функціонування організацій; розвиток умінь і навичок аналізу психологічних феноменів, що спостерігаються в діяльності організацій; оволодіння управлінням як організаційним процесом; формування компетентностей з розробки практичних рішень щодо вдосконалення діяльності в різноманітних організаційно-управлінських структурах та соціально-психологічних ситуаціях.

Завдання навчальної дисципліни: сформувати у здобувачів ґрунтовне розуміння психологічних закономірностей функціонування організацій, розвинути навички їх практичного застосування, а також виробити здатність аналізувати організаційні процеси, діагностувати проблеми і розробляти ефективні психологічні інтервенції в різноманітних організаційно-управлінських структурах та соціально-психологічних ситуаціях.

3. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач освіти повинен **знати:**

теоретичні основи та актуальні парадигми сучасної організаційної психології;

моделі організаційної культури та клімату;

концепції та моделі організаційного розвитку, теорії управління організаційними змінами; психологічні аспекти управління персоналом;

професійні ролі, функції, етичні принципи та особливості діяльності організаційного психолога

уміти:

проводити комплексну психологічну діагностику організації, її культури та клімату;

аналізувати організаційні проблеми, ідентифікувати психологічні чинники та розробляти програми організаційного розвитку;

розробляти та реалізовувати стратегії управління організаційними змінами;

здійснювати психологічний супровід процесів управління персоналом;

оцінювати ефективність психологічних програм;

дотримуватись етичних принципів та працювати як внутрішній або зовнішній організаційний консультант.

Набуття компетентностей

Інтегральна компетентність (ІК)

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.

Загальні компетентності (ЗК)

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК4. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК7. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності (СК)

СК1. Здатність здійснювати теоретичний, методологічний та емпіричний аналіз актуальних проблем психологічної науки та/або практики.

СК4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.

СК5. Здатність організовувати та реалізовувати просвітницьку та освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології.

СК6 Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.

СК7. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.

СК9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

Програмні результати навчання (ПР)

ПР 1. Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

ПР 4. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.

ПР 5. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

ПР 6. Розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість.

ПР 7. Доступно і аргументовано представляти результати досліджень у писемній та усній формах, брати участь у фахових дискусіях, у тому числі іноземною мовою.

4. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ»

Тема 1. Сучасна організаційна психологія: теоретичні основи та актуальні парадигми.

Організаційна психологія як галузь психологічної науки: предмет, об'єкт, завдання. Історія становлення та розвитку організаційної психології. Сучасні парадигми організаційної психології: системний підхід, когнітивний підхід, позитивна організаційна психологія. Методологія дослідження організаційних процесів. Міждисциплінарні зв'язки. Актуальні напрями розвитку організаційної психології в умовах цифровізації та глобалізації.

Тема 2. Психологія організації як соціальної системи

Поняття організації: сутність, ознаки, функції. Організація як відкрита соціальна система: взаємодія із зовнішнім середовищем, адаптація до змін. Типологія організацій: за формою власності, розміром, сферою діяльності, організаційною структурою. Організаційна структура: функціональна, дивізіональна, матрична, проектна, мережева. Формальна та неформальна структура організації, їх взаємодія. Життєвий цикл організації: стадії становлення, зростання, зрілості, занепаду; психологічні особливості кожної стадії. Організаційна ідентичність: формування, підтримка, зміна. Організаційний імідж та репутація. Психологічний контракт між працівником та організацією.

Тема 3. Психологія організаційної культури та організаційного клімату

Поняття організаційної культури: сутність, структура, функції. Рівні організаційної культури. Моделі організаційної культури. Трансформація організаційної культури: принципи, етапи, труднощі. Організаційний клімат: поняття, компоненти, відмінності від культури. Вплив організаційного клімату на продуктивність, задоволеність працею, плинність кадрів. Токсична організаційна культура: ознаки, наслідки, методи діагностики та інтервенції. Психологічна безпека в організації.

Тема 4. Психологія прийняття управлінських рішень

Процес прийняття рішень в організаціях. Індивідуальне прийняття рішень. Групове прийняття рішень. Когнітивні упередження в прийнятті рішень. Інтуїція та раціональність в управлінських рішеннях. Прийняття рішень в умовах невизначеності, ризику та часового тиску. Емоції та прийняття рішень. Етичні аспекти управлінських рішень. Методи покращення якості рішень: техніки критичного мислення, структуровані процеси, використання даних.

Тема 5. Мотивація та залученість персоналу

Класичні теорії мотивації. Процесуальні теорії мотивації. Сучасні підходи до мотивації. Драйвери залученості. Методи вимірювання залученості. Система винагород та визнання: матеріальні та нематеріальні стимули, принципи ефективної системи винагород. Демотивуючі фактори в організації. Профілактика професійного вигорання як аспект мотивації.

Тема 6. Психологічні засади організаційного розвитку

Концепція організаційного розвитку. Моделі організаційного розвитку. Діагностика організації як перший етап. Стратегії організаційних інтервенцій: індивідуальний рівень (коучинг, консультування), груповий рівень (тімбілдинг, міжгрупові інтервенції), організаційний рівень (структурні зміни, зміна культури). Оцінка ефективності програм організаційного розвитку. Роль психолога як агента змін. Етичні аспекти організаційного розвитку.

Тема 7. Управління організаційними змінами

Типи організаційних змін. Психологія опору змінам та організаційні причини (загроза владі, структурна інерція, обмеженість ресурсів). Моделі управління змінами. Організаційна готовність до змін: оцінка та формування. Роль лідера в процесі змін. Комунікація під час змін. Подолання опору: стратегії та тактики. Закріплення змін та попередження регресу.

Тема 8. Психолого-організаційні аспекти управління персоналом

Стратегічне управління людськими ресурсами. Добір персоналу. Адаптація персоналу. Оцінювання персоналу. Зворотний зв'язок: принципи ефективного фідбеку, складні розмови. Розвиток персоналу: виявлення потреб у навчанні, проектування навчальних програм, оцінка ефективності навчання. Управління талантами: виявлення талантів, розвиток потенціалів, планування наступництва. Кар'єрне планування та розвиток. Звільнення персоналу: психологічні аспекти, підтримка тих, хто залишається.

Тема 9. Психологічне благополуччя та здоров'я в організаціях.

Професійний стрес. Наслідки професійного стресу. Синдром емоційного

вигорання. Профілактика вигорання. Програми підтримки психологічного здоров'я працівників. Work-life balance: фактори дисбалансу, стратегії досягнення балансу. Гнучкі форми зайнятості: віддалена робота, гібридний формат, гнучкий графік; їх вплив на благополуччя. Психологічне благополуччя як показник здоров'я організації.

Тема 10. Особливості роботи організаційного психолога

Професійна ідентичність організаційного психолога. Ролі організаційного психолога. Етичні принципи роботи організаційного психолога. Етичні дилеми. Аналіз запиту від організації: виявлення справжньої проблеми, відокремлення симптомів від причин. Методи роботи організаційного психолога. Шляхи професійного розвитку: навчання, сертифікація, участь у професійних спільнотах, рефлексивна практика.

5. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів, тем	Усього	Кількість годин			
		Заочна форма			Самостій на робота
		Лекції	Практичні	Семінарські	
Тема 1. Сучасна організаційна психологія: теоретичні основи та актуальні парадигми		2			
Тема 2. Психологія організації як соціальної системи			2		20
Тема 3. Психологія організаційної культури та організаційного клімату		2			10
Тема 4. Психологія прийняття управлінських рішень			2		20
Тема 5. Мотивація та залученість персоналу		2			
Тема 6. Психологічні засади організаційного розвитку			2		20
Тема 7. Управління організаційними змінами		2			10
Тема 8. Психолого-організаційні аспекти управління персоналом			2		20
Тема 9. Психологічне благополуччя та здоров'я в організаціях		2			10
Тема 10. Особливості роботи організаційного психолога			2		20
Разом	150	10	10		130

6. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

6.1. Лекції

Тема і зміст лекції	К-ть годин
<p>Тема 1. Сучасна організаційна психологія: теоретичні основи та актуальні парадигми.</p> <p>Організаційна психологія як галузь психологічної науки: предмет, об'єкт, завдання. Історія становлення та розвитку організаційної психології. Сучасні парадигми організаційної психології: системний підхід, когнітивний підхід, позитивна організаційна психологія. Методологія дослідження організаційних процесів. Міждисциплінарні зв'язки. Актуальні напрями розвитку організаційної психології в умовах цифровізації та глобалізації.</p>	2
<p>Тема 3. Психологія організаційної культури та організаційного клімату.</p> <p>Поняття організаційної культури: сутність, структура, функції. Рівні організаційної культури. Моделі організаційної культури. Методи діагностики організаційної культури. Трансформація організаційної культури.</p>	2
<p>Тема 5. Мотивація та залученість персоналу.</p> <p>Класичні теорії мотивації. Процесуальні теорії мотивації. Сучасні підходи до мотивації. Драйвери залученості. Методи вимірювання залученості. Система винагород та визнання: матеріальні та нематеріальні стимули, принципи ефективної системи винагород. Демотивуючі фактори в організації. Профілактика професійного вигорання як аспект мотивації.</p>	2
<p>Тема 7. Управління організаційними змінами.</p> <p>Типи організаційних змін. Психологія опору змінам та організаційні причини (загроза владі, структурна інерція, обмеженість ресурсів). Моделі управління змінами.</p>	2
<p>Тема 9. Психологічне благополуччя та здоров'я в організаціях.</p> <p>Професійний стрес. Наслідки професійного стресу. Синдром емоційного вигорання. Профілактика вигорання: індивідуальний рівень (копінг-стратегії, управління часом) та організаційний рівень (оптимізація навантаження, підтримка автономії, визнання).</p>	2

6.2. Практичні заняття

№ з/п	Назва теми	К-ть годин
1	<p>Тема 2. Психологія організації як соціальної системи.</p> <p>Поняття організації: сутність, ознаки, функції. Організація як відкрита соціальна система: взаємодія із зовнішнім середовищем, адаптація до змін. Типологія організацій: за</p>	2

	формою власності, розміром, сферою діяльності, організаційною структурою. Організаційна структура: функціональна, дивізійна, матрична, проектна, мережева. Формальна та неформальна структура організації, їх взаємодія.	
2	Тема 4. Психологія прийняття управлінських рішень. Процес прийняття рішень в організаціях. Індивідуальне прийняття рішень. Групове прийняття рішень. Когнітивні упередження в прийнятті рішень.	2
3	Тема 6. Психологічні засади організаційного розвитку. Концепція організаційного розвитку. Моделі організаційного розвитку. Діагностика організації як перший етап. Стратегії організаційних інтервенцій: індивідуальний рівень (коучинг, консультування), груповий рівень (тімбілдинг, міжгрупові інтервенції), організаційний рівень (структурні зміни, зміна культури).	2
4	Тема 8. Психолого-організаційні аспекти управління персоналом. Стратегічне управління людськими ресурсами. Добір персоналу. Адаптація персоналу. Оцінювання персоналу. Зворотний зв'язок: принципи ефективного фідбеку, складні розмови.	2
5	Тема 10. Особливості роботи організаційного психолога. Професійна ідентичність організаційного психолога. Ролі організаційного психолога. Етичні принципи роботи організаційного психолога. Етичні дилеми. Аналіз запиту від організації: виявлення справжньої проблеми, відокремлення симптомів від причин.	2

6.3. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	К-ть годин
1	Тема 2. Психологія організації як соціальної системи. Життєвий цикл організації: стадії становлення, зростання, зрілості, занепаду; психологічні особливості кожної стадії. Організаційна ідентичність: формування, підтримка, зміна. Організаційний імідж та репутація. Психологічний контракт між працівником та організацією.	20
2	Тема 3. Психологія організаційної культури та організаційного клімату. Організаційний клімат: поняття, компоненти, відмінності від культури. Вплив організаційного клімату на продуктивність, задоволеність працею, плинність кадрів. Токсична організаційна культура: ознаки, наслідки, методи діагностики	10

	та інтервенції. Психологічна безпека в організації.	
3	Тема 4. Психологія прийняття управлінських рішень. Прийняття рішень в умовах невизначеності, ризику та часового тиску. Емоції та прийняття рішень. Етичні аспекти управлінських рішень. Методи покращення якості рішень: техніки критичного мислення, структуровані процеси, використання даних.	20
4	Тема 6. Психологічні засади організаційного розвитку. Оцінка ефективності програм організаційного розвитку. Роль психолога як агента змін. Етичні аспекти організаційного розвитку.	20
5	Тема 7. Управління організаційними змінами. Організаційна готовність до змін: оцінка та формування. Роль лідера в процесі змін. Комунікація під час змін. Подолання опору: стратегії та тактики. Закріплення змін та попередження регресу.	10
6	Тема 8. Психолого-організаційні аспекти управління персоналом. Розвиток персоналу: виявлення потреб у навчанні, проектування навчальних програм, оцінка ефективності навчання (модель Кіркпатріка). Управління талантами: виявлення талантів, розвиток потенціалів, планування наступництва. Кар'єрне планування та розвиток. Звільнення персоналу: психологічні аспекти, аутплейсмент, підтримка тих, хто залишається.	20
7	Тема 9. Психологічне благополуччя та здоров'я в організаціях. Програми підтримки психологічного здоров'я працівників. Work-life balance: фактори дисбалансу, стратегії досягнення балансу. Гнучкі форми зайнятості: віддалена робота, гібридний формат, гнучкий графік; їх вплив на благополуччя. Психологічне благополуччя як показник здоров'я організації.	10
8	Тема 10. Особливості роботи організаційного психолога. Методи роботи організаційного психолога. Шляхи професійного розвитку: навчання, сертифікація, участь у професійних спільнотах, рефлексивна практика.	20

7. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Для активізації процесу навчання здобувачів освіти в ході вивчення дисципліни «Організаційна психологія» застосовується комплексний підхід, що поєднує різноманітні навчальні технології і засоби.

На лекціях матеріал структурується чітко і зрозуміло, відповідно до тем дисципліни. Увага здобувачів освіти зосереджується на ключових концепціях

організаційної психології, наводяться конкретні приклади їх практичного застосування. Викладач звертається до міжнародного досвіду у сфері організаційної психології, заохочуючи здобувачів освіти до критичного осмислення різних підходів. Для покращення сприйняття інформації використовуються візуальні матеріали: схеми теорій мотивації, рафіки організаційних процесів, діаграми життєвого циклу організацій, моделі організаційної культури. Активно застосовуються технічні засоби і мультимедійні презентації для висвітлення сучасних досліджень у відповідних організаційно-психологічних проблематиках.

Практичні заняття наближені до реальних організаційних ситуацій і проводяться із застосуванням інтерактивних методів. Аналізуються кейси з реальних управлінських ситуацій: проблеми організаційної культури, випадки опору організаційним змінам, конфлікти в командах, ситуації прийняття складних управлінських рішень. Здобувачі освіти вчаться розробляти програми організаційного розвитку, проєктувати стратегії управління змінами, формувати системи мотивації персоналу. Застосовуються методи рольових ігор і симуляцій організаційних процесів: моделювання процесу організаційного консультування, здійснення медіації в організаційних конфліктах, фасилітація команди під час прийняття рішень. Здобувачі виконують групові проєкти з розробки програм організаційних інтервенцій, діагностики організаційної культури за різними моделями, аналізу лідерських компетенцій. Застосовується проблемно-орієнтоване навчання: аналіз токсичної організаційної культури і розробка стратегій її трансформації, вирішення проблем демотивації персоналу, подолання опору організаційним змінам, розробка програм психологічного благополуччя працівників. Методи активного навчання включають групові дискусії щодо етичних дилем організаційного психолога. Самостійна робота здобувачів включає підготовку аналітичних оглядів сучасних досліджень з організаційної психології, розробку власних програм організаційного розвитку або управління змінами, створення діагностичних інструментів для оцінки організаційних процесів, аналіз реальних організаційних кейсів із застосуванням теоретичних моделей.

В умовах дистанційної моделі навчання активно використовуються сучасні технології. Інтерактивні лекції і практичні заняття проводяться за допомогою хмарного сервісу Microsoft Teams платформи Office 365. Платформа Microsoft Teams застосовується для виконання самостійних дослідницьких і тестових завдань. Для оперативного зв'язку та обміну матеріалами використовуються месенджери Telegram та Viber. Онлайн-опитування і тестування проводяться за допомогою Google Forms. Онлайн-дошки застосовуються для візуалізації групових проєктів.

8. ФОРМИ ПОТОЧНОГО І ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Поточний контроль з навчальної дисципліни «Організаційна психологія» включає *поточне оцінювання* (з тем, визначених для аудиторного обговорення і

самостійного опрацювання).

Поточний контроль передбачає оцінювання:

- результатів аналізу навчально-методичних і довідкових матеріалів;
- участі в дискусії під час лекційних занять;
- підготовки виступу до занять із презентацією (чи без);
- підготовки індивідуальних завдань за вибором здобувачів вищої освіти.

Конкретні форми поточного контролю.

Аналіз кейсів з організаційної практики – оцінювання здатності застосовувати теоретичні знання для аналізу реальних організаційних ситуацій (проблеми організаційної культури, конфлікти, опір змінам, питання мотивації).

Підготовка та захист групових проєктів – розробка програм організаційного розвитку, стратегій управління змінами, систем діагностики організаційної культури.

Виконання діагностичних завдань: проведення діагностики організаційної культури, оцінювання психологічного клімату.

Презентації з використанням мультимедійних засобів: представлення результатів аналізу організаційних проблем.

Участь у дискусіях і дебатах: обговорення етичних дилем організаційного психолога, дебати щодо ефективності організаційних практик.

Розробка практичних інструментів: розробка системи оцінювання персоналу, проєктування тренінгових програм.

Підсумковий контроль навчальної діяльності студентів здійснюється у формі екзамену, який включає:

- теоретичні питання для перевірки знання основних концепцій, моделей і теорій організаційної психології;
- практичні завдання для демонстрації вмінь аналізувати організаційні ситуації, розробляти психологічні інтервенції, застосовувати діагностичні інструменти.

9. ЗАСОБИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Бали за лекційні заняття враховують такі показники: активність участі здобувача у дискусіях, самостійна підготовка виступів з тем, винесених на самостійне опрацювання, виконання завдань для самоперевірки, опрацювання додаткових матеріалів з тем курсу.

Бали на практичному занятті здобувачі вищої освіти отримують за виконання практичних завдань, розробку та захист індивідуальних або групових проєктів, підготовку презентацій за обраними темами, активність під час дискусій і виконання практичних завдань (аналіз кейсів, діагностичні вправи, рольові ігри).

Бали за самостійну роботу враховують: виконання індивідуальних завдань (аналіз організаційних ситуацій, розробка програм організаційного розвитку або управління персоналом), розробку діагностичних інструментів або програм інтервенцій, виконання тестових завдань для самоконтролю, підготовку есе або рефлексивних записів щодо практичного застосування

теоретичних знань, створення портфоліо з виконаними завданнями.

10. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Оцінювання результатів роботи здобувачів освіти відбувається за **100 бальною шкалою**. Вага оцінки за кожен вид навчальної роботи та відповідну тему відображена у таблиці.

Розподіл балів, що присвоюється здобувачам вищої освіти за підсумкового контролю «екзамен»

№ теми	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Разом
Вид навчальної роботи											
Лекції	1		1		1		1		1		5
Практичні заняття		6		6		6		6		6	30
Самостійна робота		5	3	5		5	3	5	3	6	35
Екзамен											30
Загальний бал											100

Критерії оцінювання результатів навчання

Поточний контроль успішності здобувачів вищої освіти здійснюється за 100 бальною шкалою згідно наступних критеріїв:

«90-100 балів» – здобувач вищої освіти в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей (в т. ч. у вигляді мультимедійних презентацій), глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу.

«82-89 балів» – здобувач вищої освіти достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей (в т. ч. у вигляді мультимедійних презентацій), в основному розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки.

«74-81 балів» – здобувач вищої освіти у переважній більшості володіє навчальним матеріалом, викладає його під час усних виступів та письмових відповідей (в т. ч. у вигляді мультимедійних презентацій), в основному розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому більшість обов'язкової літератури. Але при викладанні питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неточності та помилки.

«60-73 балів» – здобувач вищої освіти в цілому володіє навчальним матеріалом викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей (в т. ч. у вигляді мультимедійних презентацій), але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки.

«Менше 60 балів» – здобувач вищої освіти не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності.

Додаткові бали до поточного контролю здобувач освіти може отримати, пройшовши навчальний курс у вигляді неформальної освіти з отриманням сертифікату в межах предмету вивчення дисципліни протягом навчального семестру, взявши участь у науковому, освітньому чи прикладному проєкті, який відповідає предмету дисципліни чи підготувавши дайджест (добір уривків з різних джерел на певну тематику). У форматі дайджестів можна зробити системний аналіз будь-якого теоретичного положення, розкрити різні точки зору на будь-яку проблему, тему, питання і зробити узагальнювальні висновки:

2 бали – нараховується здобувачам освіти, які пройшли навчальний курс у вигляді неформальної освіти з отриманням сертифікату в межах предмету вивчення дисципліни впродовж навчального семестру.

2 бали – нараховується здобувачам освіти, які взяли участь у науковому, освітньому чи прикладному проєкті, який відповідає предмету дисципліни.

1 бал – нараховується здобувачам освіти, які підготували дайджест на певну тематику в межах вивчення дисципліни.

Шкала оцінювання успішності здобувачів вищої освіти

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою
90 – 100	A	відмінно
82 – 89	B	добре
74 – 81	C	
64 – 73	D	задовільно
60 – 63	E	
35 – 59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання
0 – 34	F	незадовільно з обов'язковим

		повторним вивченням дисципліни
--	--	-----------------------------------

11. ПЕРЕЛІК НАОЧНО-ТЕХНІЧНИХ ЗАСОБІВ НАВЧАННЯ

У процесі вивчення дисципліни використовується система інформаційних ресурсів: дидактичні, програмні, мережа Інтернет, бібліографічні, бібліотечні. Серед них інтернет-ресурси, періодичні видання, наукові праці професорсько-викладацького складу, тези та матеріали наукових конференцій.

Засоби унаочнення та взаємодії:

1. Мультимедійні презентації в програмах Microsoft Office Power Point, Canva.
2. Відеоматеріали з каналу Ютуб та публічні відеолекції в записі.
3. Роздавальні матеріали – табличні і схематичні основи, інфографіка тощо.
4. Засоби зворотного зв'язку – хмарний сервіс Microsoft Teams платформи Office 365, сайт для інтерактивних презентацій і голосування Mentimeter.
5. В умовах дистанційного навчання – застосунки платформи для відеоконференцій хмарного сервісу Microsoft Teams платформи Office 365, Навчально-інформаційний портал БІНПО, єдина освітньо-цифрова екосистема БІНПО.

Необхідне матеріально-технічне забезпечення з використанням технологій дистанційного навчання:

- мережа Інтернет, електронні пристрої, у т.ч. персональні.

12. ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ»

1. Визначте предмет, об'єкт та основні завдання організаційної психології як галузі психологічної науки.
2. Охарактеризуйте основні етапи становлення та розвитку організаційної психології.
3. Розкрийте сутність школи наукового управління Ф. Тейлора та її внесок в організаційну психологію.
4. Проаналізуйте основні положення школи людських відносин Е. Мейо.
5. Охарактеризуйте сучасні парадигми організаційної психології: системний та когнітивний підходи.
6. Розкрийте сутність позитивної організаційної психології та її практичне застосування.
7. Охарактеризуйте основні методи дослідження організаційних процесів.
8. Дайте визначення організації та охарактеризуйте її основні ознаки та функції.
9. Розкрийте сутність організації як відкритої соціальної системи.
10. Проаналізуйте типологію організацій за різними критеріями.

11. Охарактеризуйте основні типи організаційних структур та їх психологічні особливості.
12. Розкрийте співвідношення формальної та неформальної структури організації.
13. Проаналізуйте стадії життєвого циклу організації за моделлю І.Адізеса.
14. Охарактеризуйте психологічні особливості організації на різних стадіях життєвого циклу.
15. Розкрийте поняття організаційної ідентичності та механізми її формування.
16. Проаналізуйте сутність психологічного контракту між працівником та організацією.
17. Дайте визначення організаційної культури та охарактеризуйте її структуру і функції.
18. Розкрийте модель рівнів організаційної культури Е. Шейна.
19. Охарактеризуйте типологію організаційних культур за моделлю конкуруючих цінностей.
20. Проаналізуйте виміри національної культури за моделлю Г. Хофстеде.
21. Охарактеризуйте основні методи діагностики організаційної культури.
22. Розкрийте принципи та етапи трансформації організаційної культури.
23. Проаналізуйте відмінності між організаційною культурою та організаційним кліматом.
24. Охарактеризуйте ознаки токсичної організаційної культури та методи роботи з нею.
25. Розкрийте поняття психологічної безпеки в організації.
26. Охарактеризуйте основні етапи процесу прийняття рішень в організаціях.
27. Проаналізуйте раціональну модель прийняття рішень та її обмеження.
28. Розкрийте сутність моделі обмеженої раціональності Г. Саймона.
29. Порівняйте індивідуальне та групове прийняття рішень: переваги та недоліки.
30. Охарактеризуйте основні феномени групової динаміки у прийнятті рішень (групомислення, групова поляризація).
31. Проаналізуйте когнітивні упередження у прийнятті рішень (ефект підтвердження, евристика доступності, ефект якоря).
32. Розкрийте роль інтуїції та емоцій у прийнятті управлінських рішень.
33. Охарактеризуйте особливості прийняття рішень в умовах невизначеності та ризику.
34. Проаналізуйте теорію ієрархії потреб А. Маслоу та її застосування в організаційному контексті.
35. Охарактеризуйте двофакторну теорію мотивації Ф. Герцберга.
36. Розкрийте основні положення теорії очікувань В. Врума.
37. Проаналізуйте теорію справедливості Дж. Адамса та її практичне значення.
38. Охарактеризуйте теорію самодетермінації: внутрішня та зовнішня мотивація.

39. Дайте визначення employee engagement (залученості персоналу) та розкрийте її структуру.
40. Проаналізуйте основні драйвери залученості персоналу.
41. Охарактеризуйте принципи побудови ефективної системи винагород та визнання.
42. Розкрийте демотивуючі фактори в організації та способи їх нейтралізації.
43. Дайте визначення організаційного розвитку та охарактеризуйте його основні принципи.
44. Проаналізуйте модель запланованих змін К. Левіна.
45. Охарактеризуйте методи організаційної діагностики.
46. Проаналізуйте стратегії організаційних інтервенцій на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях.
47. Розкрийте критерії оцінки ефективності програм організаційного розвитку.
48. Охарактеризуйте роль психолога як агента змін в організації.
49. Охарактеризуйте типи організаційних змін: трансформаційні та інкрементальні.
50. Проаналізуйте індивідуальні та організаційні причини опору змінам.
51. Розкрийте модель управління змінами Дж. Коттера (8 кроків).
52. Проаналізуйте поняття організаційної готовності до змін.
53. Розкрийте роль лідера в процесі організаційних змін.
54. Охарактеризуйте компетенції та завдання change-агентів.
55. Проаналізуйте стратегії подолання опору змінам.
56. Розкрийте сутність стратегічного управління людськими ресурсами.
57. Охарактеризуйте основні методи психологічної діагностики при доборі персоналу.
58. Розкрийте психологічні аспекти адаптації персоналу та структуру програм онбордингу.
59. Охарактеризуйте методи оцінювання персоналу.
60. Проаналізуйте принципи ефективного зворотного зв'язку.
61. Розкрийте основні підходи до розвитку персоналу та управління талантами.
62. Охарактеризуйте основні джерела професійного стресу та його наслідки.
63. Проаналізуйте структуру синдрому емоційного вигорання за К. Маслач.
64. Розкрийте стратегії профілактики професійного вигорання на індивідуальному та організаційному рівнях.
65. Охарактеризуйте програми підтримки психологічного здоров'я працівників.
66. Охарактеризуйте основні ролі та функції організаційного психолога.
67. Проаналізуйте переваги та обмеження роботи внутрішнього та зовнішнього організаційного консультанта, етичні принципи та дилеми в роботі організаційного психолога.

13. ЗАРАХУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ, ОТРИМАНИХ ЗДОБУВАЧАМИ ШЛЯХОМ ФОРМАЛЬНОЇ, НЕФОРМАЛЬНОЇ ТА ІНФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ

Відповідно до Порядку реалізації права на академічну мобільність (Постанова Кабміну від 12 серпня 2015 року № 579), «Положення про організацію освітнього процесу у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти», «Порядку визнання у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та інформальної освіти», «Положення про індивідуальну освітню траєкторію здобувачів вищої освіти» часткове зарахування результатів навчання можливе в результаті проходження освітніх курсів на платформах та отримання відповідних сертифікатів, зокрема:

1. Психологічна допомога командам та бізнесам

<https://study.ed-era.com/uk/courses/course/4221>

2. Стратегія соціального впливу: інструменти для підприємців та інноваторів

<https://www.coursera.org/learn/social-impact>

3. Гнучкість (адаптивність) (у форматі SCORM)

<https://eduhub.in.ua/courses/gnuchkist-adaptivnist>

4. Introduction to Emergency Crisis Management

<https://alison.com/course/introduction-to-emergency-crisis-management>

5. Leadership & Management Skills For Business – Managing Employees

<https://alison.com/course/leadership-and-management-skills-for-business-managing-employees>

Часткове зарахування результатів навчання з певних тем дисципліни можливе за участі здобувача освіти в Міжнародних, Всеукраїнських, регіональних наукових конференціях, семінарах, майстеркласах, програмах міжнародного стажування з отриманням сертифікату в межах предмету вивчення дисципліни.

14. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основні

1. Базика Є. Л. Основи організаційної психології: курс лекцій Одеса : ОНУ, 2023. 150 с.
2. Бочелюк В., Пучина О. Організаційна психологія на підприємстві. ЦУЛ, 2019. 272 с.
3. Власова О.І., Никоненко Ю.В. Соціальна психологія організацій та управління: підручник. 2022. К.: Центр учбової літератури. 398 с.
4. Іванов М. П. Психологічний клімат і колективна відповідальність у професійних спільнотах. Львів: Видавництво ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 175 с.

5. Карамушка Л. М. Актуальні проблеми психології управління та організаційної психології. К.: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2014. 56 с.

6. Карамушка Л. М. Обґрунтування управлінських рішень щодо забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій під час російсько-української війни. Вчені записки Університету «КРОК». 2024. № 2(74). С. 250–264.

7. Карамушка Л. М. Психологічна безпека персоналу організації: теоретико-методологічні засади дослідження. Київ: Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2020. 198 с.

8. Карамушка Л.М. Психологія організацій: навч. посіб. К.: Міленіум, 2013. 344 с.

9. Клочко А.О. Лідерство як модель ефективного управління освітньою організацією. *Освітнє лідерство: від теорії до практики* : монографія / авт. кол. ; за наук. ред. В. Р. Міляєвої ; Київський університет імені Бориса Грінченка. Київ ; Кривий Ріг : Вид. Р. А. Козлов, 2021. С. 47-59.

10. Клочко А.О. Психологія розвитку інноваційних стилів управління у менеджерів освітніх організацій : монографія. Біла Церква, 2021. 300 с.

11. Креденцер О. В. Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій : монографія. Київ: Логос, 2019. 320 с.

12. Молчанова А. О. Організаційна поведінка: навч. посібник.: Лілея-НВ, 2015. 176 с.

13. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації: навч. посібник. Вінниця, 2016. 150 с.

14. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб./ За наук. ред. Л.М. Карамушки. К. :Фірма «ІНКОС», 2005. 366с.

15. Трут О.О. Теоретико-методологічні засади управління результативністю організації: монографія. Львів: ЛТЕУ, 2018. 420 с.

Допоміжні

1. Гура О. І., Гура Т. Є. Психологія управління соціальною організацією: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів. Запоріжжя, 2013. 167 с.

2. Заїка І.В. Психологічні умови подолання особистісної напруженості персоналу освітніх організацій : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Київ, 2020. 346 с.

3. Пономаренко В.С. Гриньова М.М., Салун М.М. та ін. Управління трудовим потенціалом. Наукове видання. Харків : Вид. ХНЕУ, 2016. 348 с.

4. Ткалич М.Г. Гендерно-орієнтовані технології психологічного супроводу персоналу організацій. Психологія особистості на сучасному ринку праці: монографія. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. С. 39-45.

Інформаційні ресурси

1. Державна науково-педагогічна бібліотека України імені В.О. Сухомлинського: офіційний сайт: [Електронний ресурс]. URL: <https://dnpb.gov.ua>
2. Електронна бібліотека НАПН України: офіційний сайт: [Електронний ресурс]. URL: <https://lib.iitta.gov.ua>
3. Закон України «Про вищу освіту»: [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
4. Міністерство освіти і науки України: офіційний сайт: [Електронний ресурс]. URL: www.mon.gov.ua
5. Навчально-інформаційний портал БІНПО: офіційний сайт: [Електронний ресурс]. URL: <https://binpo.com.ua>

