

КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОТЕРАПІЇ

КАФЕДРА КЛІНІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

РОБОЧА ПРОГРАМА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Організаційна психологія та психологія управління

Освітній рівень II (магістерського) рівня вищої освіти / III (освітньо-науковий) рівень (назва рівня вищої освіти)

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки /
C Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини
(шифр і назва галузі знань)


Спеціальність 053 Психологія / С4 Психологія
(код й найменування спеціальності)


Освітня програма Клінічна психологія / Психологія забезпечення ментального здоров'я /
Психологія

Розробник: Андрій ТРОФІМОВ, канд. психол. наук, доцент кафедри соціальної психології


Робоча програма затверджена
на засіданні кафедр клінічної психології та соціальної психології

протокол № 10 від 23 червня 2025 року

Завідувач кафедри
клінічної психології 
(підпис) Ірина ЛИСЕНКО
(ім'я та прізвище)

Завідувач кафедри
соціальної психології 
(підпис) Дар'я ТРОФІМОВА
(ім'я та прізвище)

Розглянуто на засіданні Ради якості вищої освіти
протокол № 5 від 30 червня 2025 року

Голова РЯВО 
(підпис) Наталія ЗАВ'ЯЗКІНА
(ім'я та прізвище)

ВСТУП

Робоча програма освітнього компонента «Організаційна психологія та психологія управління» розроблена на основі Методичних рекомендацій до розроблення та оформлення робочої програми освітнього компонента, затвердженої Вченою Радою Київського інституту сучасної психології та психотерапії від 22 лютого 2024 року, протокол №7.

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Статус освітнього компонента – вибірковий.

Обсяг освітнього компонента – 3,0 ЄКТС (90 годин).

Семестровий контроль – залік.

Мета та завдання освітнього компонента

Метою освітнього компонента «Організаційна психологія та психологія управління» є формування у здобувачів вищої освіти системних знань про психологічні закономірності функціонування організацій і управлінської діяльності, розвиток умінь аналізувати поведінку індивідів і груп в організаційному середовищі, а також здатності застосовувати психологічні підходи та інструменти для підвищення ефективності управління, лідерства, комунікації й організаційного розвитку.

Завдання освітнього компонента

Основними завданнями освітнього компонента є:

1. Ознайомлення здобувачів вищої освіти з теоретичними основами організаційної психології та психології управління, їх ключовими поняттями і моделями.
2. Формування уявлень про психологічні механізми управлінської діяльності, прийняття управлінських рішень і реалізації владних повноважень.
3. Аналіз індивідуальної та групової поведінки в організаціях, зокрема мотивації, лідерства, командної взаємодії та організаційної культури.
4. Вивчення психологічних аспектів управлінської комунікації, конфліктів і переговорів в організаційному середовищі.
5. Розвиток навичок психологічного аналізу управлінських ситуацій та організаційних кейсів.
6. Формування здатності застосовувати психологічні методи для оцінювання та розвитку персоналу.
7. Ознайомлення з підходами до психологічного забезпечення організаційних змін і розвитку організацій.

8. Формування етичної відповідальності управлінця та психолога в організаційному контексті.
9. Розвиток критичного мислення щодо сучасних управлінських практик і моделей лідерства.
10. Сприяння усвідомленню ролі психологічних чинників у підвищенні ефективності управління та добробуту працівників.

Результати навчання здобувачів за освітнім компонентом

Після завершення вивчення освітнього компонента здобувачі вищої освіти здатні:

Пояснювати теоретичні засади організаційної психології та психології управління, їх ключові поняття, моделі й сучасні підходи.

Аналізувати психологічні закономірності поведінки особистості та груп у організаційному середовищі.

Оцінювати мотиваційні процеси, лідерські стилі та управлінські практики в різних типах організацій.

Інтерпретувати психологічні чинники ефективності управлінських рішень і організаційної діяльності.

Застосовувати психологічні методи для аналізу та розв'язання управлінських і організаційних проблем.

Аналізувати та вирішувати конфліктні ситуації в організаціях із використанням психологічних підходів до комунікації та переговорів.

Оцінювати особливості організаційної культури та клімату, їх вплив на поведінку працівників і ефективність діяльності.

Розробляти рекомендації щодо психологічного забезпечення управління персоналом, розвитку команд і лідерського потенціалу.

Дотримуватися принципів професійної етики та відповідальності в управлінській і організаційній діяльності.

Аргументувати значення психологічних знань для підвищення ефективності управління, організаційного розвитку та благополуччя персоналу.

2. ПРОГРАМА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Структура освітнього компонента

Назва тем	Лекції (год)	Практичні (год.)	Практичні контактні (год)	Самостійна робота (год.)
1. Історичні віхи в становленні організаційної психології	2	1		7
2. Організація. Що це?	2	1		7

3. Психологічний контракт.	2	1	2	7
4. Справедливість	2	1	2	7
5. Організаційна прихильність	1	1		8
6. Управління стресом- як справлятися з вимогами життя та праці	1	1		7
7. Мотивація працівників	1	1		7
8. Групова поведінка, команди та конфлікти	1	1		7
9. Лідерство	1	1		7
УСЬОГО	13	9	4	64

Зміст освітнього компонента

1. Історичні віхи в становленні організаційної психології

Розглядається еволюція організаційної психології від наукового управління і класичних теорій організації до сучасних поведінкових, гуманістичних і системних підходів. Аналізується внесок ключових наукових шкіл і зміна уявлень про роль людини в організації.

2. Організація. Що це?

Розкривається поняття організації як соціальної системи, форми спільної діяльності та середовища професійної самореалізації. Аналізуються цілі, структура, культура, формальні й неформальні процеси, що визначають функціонування організації.

3. Психологічний контракт

Розглядається психологічний контракт як сукупність взаємних очікувань працівника й організації. Аналізується його вплив на мотивацію, задоволеність працею, довіру та організаційну поведінку, а також наслідки порушення психологічного контракту.

4. Справедливість

Висвітлюються уявлення працівників про організаційну справедливість (розподільчу, процедурну, інтеракційну). Аналізується вплив сприйняття справедливості на мотивацію, залученість, лояльність і трудову поведінку.

5. Організаційна прихильність

Розглядається поняття організаційної прихильності, її складові (афективна, нормативна, континуальна) та чинники формування. Аналізується зв'язок прихильності з продуктивністю, стабільністю персоналу та психологічним благополуччям.

6. Управління стресом: як справлятися з вимогами життя та праці

Розкриваються психологічні механізми виникнення професійного стресу та вигорання. Аналізуються індивідуальні й організаційні стратегії управління стресом, ресурси резилієнтності та балансу між роботою і особистим життям.

7. Мотивація працівників

Вивчаються класичні та сучасні теорії мотивації праці, внутрішні й зовнішні мотиваційні чинники. Аналізується вплив мотивації на ефективність діяльності, залученість і професійний розвиток працівників.

8. Групова поведінка, команди та конфлікти

Розглядаються закономірності групової динаміки, командної роботи та міжособистісної взаємодії в організаціях. Аналізуються причини організаційних конфліктів, їх типи та психологічні стратегії управління конфліктами.

9. Лідерство

Висвітлюються теорії та стилі лідерства, психологічні характеристики лідера та лідерського впливу. Аналізується роль лідерства у формуванні організаційної культури, мотивації працівників і досягненні цілей організації.

Завдання до практичних занять:

Завдання до теми «Історичні віхи в становленні організаційної психології»

1. Есе: Напишіть есе про ключові події та постаті в історії розвитку організаційної психології. Ваше есе повинне включати опис основних віх розвитку дисципліни, від початку до сучасності, а також вказати на вплив вчених та їхні внески у цю галузь.

2. Дослідження: Проведіть дослідження про історичні аспекти організаційної психології. Ви можете дослідити конкретний період в історії або порівняти різні періоди. Ваше дослідження повинне включати аналіз основних тенденцій, інновацій та впливових ідей у вибраний період.

3. Презентація: Підготуйте презентацію про ключові події та постаті в історії організаційної психології. Ви можете використовувати слайди, діаграми та ілюстрації, щоб проілюструвати свій матеріал. Зверніть увагу на етапи розвитку дисципліни та важливі досягнення.

4. Обговорення літератури: Прочитайте кілька ключових статей або книг про історію організаційної психології та обговоріть їхні головні тези, аргументи та методи. Після цього проведіть обговорення з іншими студентами про те, які аспекти історії організаційної психології вони знайшли найбільш цікавими або важливими.

5. Аналіз кейсу: Оберіть конкретний історичний кейс або подію, яка вплинула на розвиток організаційної психології, і проведіть аналіз цього кейсу. Ви можете дослідити, як ця подія відображає та вплинула на основні концепції та підходи в галузі.

Оцінювання: 10 балів при наявності виконання всіх 5 завдань.

Завдання до теми «Організація. Що це?»

1. Термінологічний довідник: Створіть термінологічний довідник, де пояснюються ключові терміни та поняття, пов'язані з організацією. Ваш довідник може включати тлумачення термінів, приклади їх використання в контексті організаційного середовища та посилання на джерела для додаткового читання.

2. Аналіз організаційних структур: Оберіть кілька різних організацій (наприклад, корпорація, університет, громадська організація) і проведіть аналіз їхніх структур. Описуйте, як вони організовані, які функції вони виконують та як вони спілкуються зі своєю зовнішньою та внутрішньою середовищем.

3. Порівняльний аналіз типів організацій: Порівняйте та контрастуйте різні типи організацій (наприклад, функціональні, матричні, гібридні). Ви можете дослідити їхні особливості, переваги та недоліки, а також сфери застосування кожного типу.

4. Соціологічне дослідження: Проведіть соціологічне дослідження про роль організацій у суспільстві. Дослідіть, як організації впливають на життя людей, економіку, культуру та соціальні взаємовідносини.

Оцінювання: 10 балів за наявність роботи об'ємом від 750 слів.

Завдання до теми «Психологічний контракт»

1. Аналіз психологічного контракту у конкретній організації: Оберіть організацію і проведіть дослідження психологічного контракту в цій організації. Поговоріть з працівниками та керівництвом про їх очікування, взаємні зобов'язання та сприйняття того, що обумовлено контрактом.

2. Порівняльний аналіз психологічного контракту в різних галузях: Порівняйте психологічний контракт у двох або кількох різних галузях (наприклад, ІТ, медицина, освіта). Дослідіть відмінності та схожості в очікуваннях та зобов'язаннях між цими галузями.

3. Розробка психологічного контракту: Розробіть психологічний контракт для вибраної ролі або посади в організації. Врахуйте очікування як працівників, так і керівництва, а також створіть механізми для вирішення можливих конфліктів чи невиконання зобов'язань.

4. Обговорення літератури: Прочитайте декілька ключових статей або книг про психологічний контракт та проведіть обговорення з іншими студентами про те, як ці концепції можуть застосовуватися в реальних організаціях.

5. Кейс: Розгляньте кейс про ситуацію з порушенням психологічного контракту в організації. Розробіть план дій для вирішення конфлікту та відновлення довіри між сторонами контракту.

Оцінювання: 10 балів за наявність роботи з чотирьох пунктів.

Завдання до теми «Справедливість»

1. Аналіз справедливості в організації: Виберіть конкретну організацію і проведіть аналіз її політик та практик щодо справедливості. Оцініть, наскільки прозорі та консистентні ці політики, і як вони впливають на сприйняття справедливості серед працівників.

2. Створення анкети: Розробіть анкету для оцінки сприйняття справедливості серед працівників. Проведіть опитування та проаналізуйте результати, щоб з'ясувати, як працівники сприймають різні аспекти справедливості в організації.

3. Обговорення літератури: Прочитайте декілька ключових статей або книг про сприйняття справедливості в організації. Проведіть обговорення з іншими студентами про те, які фактори впливають на сприйняття справедливості та як це може впливати на організаційну ефективність.

4. Розроблення політик справедливості: Розробіть набір політик та процедур для забезпечення справедливості в організації. Врахуйте різні аспекти, такі як розподіл ресурсів, процедури прийняття рішень та винагороди, і обговоріть їх з іншими студентами.

5. Аналіз кейсу: Розгляньте кейс-стаді про ситуацію з порушенням справедливості в організації. Розробіть план дій для вирішення конфлікту та відновлення довіри між працівниками та керівництвом.

Оцінювання: 10 балів при наявності виконання всіх 5 завдань.

Завдання до теми «Організаційна прихильність»

1. Аналіз рівня організаційної прихильності

Інструкція: Проведіть опитування серед співробітників вашої організації, використовуючи шкалу організаційної прихильності (наприклад, опитувальник Мейєра та Аллена). Потім проаналізуйте результати.

Питання:

1. Які з компонентів організаційної прихильності виявилися найсильнішими серед співробітників?

2. Які фактори, на вашу думку, впливають на високий або низький рівень організаційної прихильності в вашій організації?

2. Розробка стратегій підвищення організаційної прихильності

Інструкція: Розробіть план заходів для підвищення рівня організаційної прихильності в організації.

Питання:

1. Які заходи ви плануєте впровадити для підвищення афективної прихильності співробітників?
2. Як ви плануєте зміцнити нормативну прихильність?
3. Що ви будете робити для підвищення прихильності на основі обчислень?

3. Аналіз кейсу.

Інструкція: Прочитайте наступний кейс і дайте відповідь на питання.

Кейс: Компанія X стикається з проблемою високої плинності кадрів. Дослідження показало, що більшість співробітників мають низький рівень афективної та нормативної прихильності, але високий рівень прихильності на основі обчислень.

Питання:

1. Які можуть бути причини низького рівня афективної та нормативної прихильності?
2. Які кроки ви порадите компанії X для підвищення афективної та нормативної прихильності співробітників?

Оцінювання: 10 балів при наявності виконання всіх завдань.

Завдання до теми «Управління стресом: як справлятися з вимогами життя та праці»

Завдання 1: Ідентифікація джерел стресу

Інструкція: Проаналізуйте робоче середовище у вашій організації та визначте основні джерела стресу серед співробітників.

Питання:

1. Які основні джерела стресу на робочому місці ви ідентифікували?
2. Як ці джерела впливають на продуктивність і добробут співробітників?
3. Які методи ви запропонуєте для зменшення впливу кожного з цих джерел?

Завдання 2: Створення програми управління стресом

Інструкція: Розробіть програму управління стресом для вашої організації, включаючи різні методи та техніки.

Питання:

1. Які елементи ви включите в програму управління стресом?
2. Як ви будете впроваджувати цю програму та інформувати про неї співробітників?
3. Як ви плануєте оцінювати ефективність програми управління стресом?

Завдання 3: Навчання технікам управління стресом

Інструкція: Проведіть тренінг для співробітників, присвячений технікам управління стресом. Після тренінгу проаналізуйте його результати.

Питання:

1. Які техніки управління стресом ви включили в тренінг?
2. Як співробітники відреагували на тренінг?
3. Які зміни в рівні стресу ви спостерігаєте після проведення тренінгу?

Завдання 4: Кейс-стаді

Інструкція: Прочитайте наступний кейс і дайте відповідь на питання.

Кейс: Компанія Y помітила, що багато співробітників скаржаться на високий рівень стресу через незрозумілі вимоги керівництва та недостатню підтримку з боку колег.

Питання:

1. Які конкретні дії ви порадите компанії Y для зменшення стресу серед співробітників?
2. Як ви будете оцінювати успішність впроваджених змін?
3. Які методи комунікації та підтримки можуть допомогти зменшити стрес в даній ситуації?

Оцінювання: 10 балів при наявності виконання всіх завдань.

Завдання до теми «Мотивація працівників»

Завдання 1: Визначення та компоненти мотивації

Інструкція: Дайте визначення мотивації працівників та опишіть основні теорії мотивації.

Питання:

1. Що таке мотивація працівників?
2. Опишіть основні положення таких теорій мотивації, як:
 - Теорія Маслоу про ієрархію потреб
 - Теорія двох факторів Герцберга
 - Теорія очікування Врума
 - Теорія справедливості Адамса

Завдання 2: Оцінка мотивації працівників

Інструкція: Проведіть опитування серед працівників вашої організації, щоб визначити їхній рівень мотивації та ключові фактори, які на неї впливають.

Питання:

1. Які методи ви використовували для оцінки мотивації працівників?
2. Які фактори найбільше впливають на мотивацію ваших співробітників?
3. Як результати опитування можуть допомогти вам розробити стратегії для підвищення мотивації?

Завдання 3: Розробка плану мотивації

Інструкція: Розробіть план заходів для підвищення мотивації працівників у вашій організації.

Питання:

1. Які заходи ви плануєте впровадити для підвищення мотивації?
2. Як ви будете оцінювати ефективність впроваджених заходів?
3. Як ви плануєте враховувати індивідуальні потреби та бажання працівників у процесі розробки плану мотивації?

Завдання 4: Кейс-стаді

Інструкція: Прочитайте наступний кейс і дайте відповідь на питання.

Кейс: Компанія X зіткнулася з проблемою низької мотивації працівників, що призводить до зниження продуктивності та збільшення плинності кадрів. Дослідження показало, що основні проблеми пов'язані з відсутністю можливостей для професійного зростання та недостатньою винагородою за досягнення.

Питання:

1. Які конкретні заходи ви порадите компанії X для підвищення мотивації працівників?
2. Як можна покращити систему винагороди в компанії X?
3. Які можливості для професійного зростання можна запропонувати працівникам?

Оцінювання: 10 балів при наявності виконання всіх завдань.

Завдання до теми «Групова поведінка, команди та конфлікти»

Завдання 1: Визначення групової поведінки

Інструкція: Ознайомтесь з поняттям групової поведінки та основними теоріями, що пояснюють її.

Питання:

1. Що таке групова поведінка?
2. Опишіть теорії, що пояснюють групову поведінку, такі як:
 - Теорія соціального впливу
 - Теорія соціальної ідентичності
 - Теорія групової динаміки

Завдання 2: Формування команд

Інструкція: Розгляньте процес формування команд у вашій організації та визначте ключові етапи цього процесу.

Питання:

1. Які етапи формування команд ви можете виділити?
2. Як на різних етапах формування команд можна підтримувати ефективну комунікацію та співпрацю?
3. Які фактори впливають на успішне функціонування команд?

Завдання 3: Управління конфліктами в командах

Інструкція: Ознайомтесь з різними видами конфліктів, які можуть виникати в командах, та методами їх управління.

Питання:

1. Які основні види конфліктів можуть виникати в командах?
2. Які методи управління конфліктами ви можете використовувати для вирішення різних видів конфліктів?
3. Як можна запобігти виникненню конфліктів у командах?

Завдання 4: Кейс-стаді

Інструкція: Прочитайте наступний кейс і дайте відповідь на питання.

Кейс: Команда в компанії А зіткнулася з конфліктом між двома членами, що негативно впливає на загальну продуктивність та моральний стан команди.

Питання:

1. Які конкретні кроки ви порадите компанії А для вирішення цього конфлікту?
2. Як можна відновити довіру та ефективну комунікацію між членами команди після конфлікту?
3. Які заходи можна вжити для запобігання подібних конфліктів у майбутньому?

Оцінювання: 10 балів при наявності виконання всіх завдань.

Завдання до теми «Лідерство»

Завдання 1: Теорії лідерства

Інструкція: Дослідіть основні теорії лідерства.

Питання:

1. Опишіть теорії лідерства, такі як:
 - Теорія рис (Trait Theory)
 - Ситуаційне лідерство (Situational Leadership Theory)
 - Трансформаційне лідерство (Transformational Leadership Theory)
 - Теорія транзакційного лідерства (Transactional Leadership Theory)
2. Як кожна з цих теорій може бути застосована в реальному робочому середовищі?

Завдання 2: Оцінка лідерських навичок

Інструкція: Проведіть самооцінку своїх лідерських навичок та визначте області для вдосконалення.

Питання:

1. Які лідерські якості ви вважаєте своїми сильними сторонами?
2. Які навички ви хотіли б розвинути?
3. Які кроки ви можете зробити для покращення своїх лідерських навичок?

Завдання 3: Лідерство в дії

Інструкція: Прочитайте кейс-стаді про лідера успішної організації та проаналізуйте його стиль та підхід до лідерства.

Кейс: CEO компанії Х, Джон Сміт, відомий своїм трансформаційним стилем лідерства. Він зосереджується на мотивації працівників, встановленні високих стандартів та заохоченні інновацій.

Питання:

1. Як Джон Сміт демонструє принципи трансформаційного лідерства?
2. Які конкретні дії він здійснює для підвищення мотивації та продуктивності своїх працівників?
3. Як ви вважаєте, які виклики може зіткнутися Джон Сміт в майбутньому і як він може їх подолати?

Оцінювання: 10 балів при наявності виконання всіх завдань.

Самостійна робота освітнього компонента

Питання призначені для самоконтролю та не передбачають оцінювання

1. Історичні віхи в становленні організаційної психології

1.1. Які соціально-економічні умови сприяли виникненню організаційної психології як наукової галузі?

1.2. У чому полягає відмінність між класичними та сучасними підходами до вивчення поведінки в організаціях?

1.3. Як змінювалося уявлення про роль працівника в організації впродовж XX–XXI століть?

2. Організація як психологічна система

2.1. Які основні ознаки організації як соціально-психологічної системи?

2.2. У чому полягає відмінність між формальною та неформальною структурою організації?

2.3. Як організаційна культура впливає на поведінку працівників?

3. Психологічний контракт

3.1. Що таке психологічний контракт і чим він відрізняється від формального трудового договору?

3.2. Які види психологічного контракту виділяють у сучасній організаційній психології?

3.3. Які наслідки для працівника й організації має порушення психологічного контракту?

4. Організаційна справедливість

4.1. Які основні типи організаційної справедливості та їх психологічне значення?

4.2. Як сприйняття справедливості впливає на мотивацію та лояльність працівників?

4.3. Яку роль відіграє керівник у формуванні відчуття справедливості в організації?

5. Організаційна прихильність

5.1. Що таке організаційна прихильність і які її складові?

5.2. Які психологічні та організаційні чинники впливають на формування прихильності працівників?

5.3. Як організаційна прихильність пов'язана з продуктивністю та плинністю кадрів?

6. Управління стресом у професійній діяльності

6.1. Які основні джерела професійного стресу в сучасних організаціях?

6.2. У чому полягає різниця між стресом, дистресом і професійним вигоранням?

6.3. Які індивідуальні та організаційні стратегії управління стресом є найбільш ефективними?

7. Мотивація працівників

7.1. Які основні теорії мотивації використовуються в організаційній психології?

7.2. Як поєднання внутрішньої та зовнішньої мотивації впливає на ефективність

праці?

7.3. Які мотиваційні чинники є визначальними в умовах сучасного ринку праці?

8. Групова поведінка, команди та конфлікти

8.1. Які стадії розвитку групи та їх психологічні характеристики?

8.2. У чому полягають переваги й ризики командної роботи?

8.3. Які типи організаційних конфліктів і стратегії їх розв'язання?

9. Лідерство

9.1. Які основні підходи до вивчення лідерства в організаційній психології?

9.2. Чим відрізняється лідерство від управління?

9.3. Які психологічні якості керівника сприяють ефективному лідерству?

3. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ЯКИХ ПЕРЕДБАЧАЄ НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

Технічні засоби та обладнання: екранні (електронні презентації, віртуальні зали для відпрацювання практичних навичок), комп'ютерні (комп'ютери, планшети, освітні платформи, електронні бібліотеки).

Програмне забезпечення: системне ПЗ (операційні системи, драйвери), освітні: для дистанційного навчання та керування курсами (Moodle, Zoom, Google тощо).

4. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

В системі вивчення дисципліни використовується комплекс методів навчання, побудований на дієвому підході до навчання. А саме:

- 1) методи, які забезпечують опанування навчального предмета (вербальні, візуальні, практичні, репродуктивні, проблемно-пошукові, індуктивні, дедуктивні);
- 2) методи, які стимулюють та мотивують навчально-наукову діяльність (навчальні дискусії, проблемні ситуації, професійно-орієнтовані ділові ігри, творчі завдання, пошук і дослідження, експерименти тощо);
- 3) методи контролю і самоконтролю (опитування, залік, індивідуальні завдання, питання для самоконтролю).

Організаційними формами наведених вище методів навчання є лекції, практичні заняття, індивідуальне завдання, залік.

Особливо зміцнюється творчо-пошукова самостійність здобувачів, застосовується проблемне та інтерактивне навчання з використанням комп'ютерних систем. Під час такого освітнього процесу здобувач може комунікувати з викладачем онлайн, вирішувати творчі, проблемні завдання,

моделювати ситуації, застосовуючи аналітичне і критичне мислення, знання, пошукові здібності.

5. ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ ТА РЕЙТИНГОВА СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання освітнього компонента визначені є:

Методи поточного контролю. Поточне оцінювання проводиться з метою оцінювання результатів навчання протягом семестру і включає систематичний моніторинг навчальних досягнень здобувачів. Поточний контроль здійснюється під час проведення семінарських (практичних) занять у формі виконання практичних завдань, розв'язання кейсів, активної участі в обговореннях, в обсязі навчального матеріалу, визначеному для кожного заняття:

- виконання практичних задач (оцінюється під час практичних занять);
- виконання умов академічної дисципліни (оцінюється під час лекцій, практичних занять та під час поточного контролю теми).

Методи підсумкового контролю. Підсумковий контроль проводиться з метою оцінювання результатів навчання наприкінці опанування освітнього компонента, відповідно до навчального плану у вигляді семестрового заліку в обсязі навчального матеріалу, визначеному робочою програмою освітнього компонента.

Критерії оцінювання результатів навчання

Практичні задачі. Максимальна оцінка за виконання практичних завдань становить 10 балів:

- **10 балів:** надано вичерпну, термінологічно точну та аргументовану відповідь; продемонстровано здатність до аналізу ситуації та вміння застосовувати теорію для розв'язання конкретної задачі;
- **6 балів:** завдання виконано відповідно до вимог, але відповідь містить незначні логічні похибки або недостатньо глибоку аргументацію;
- **0 балів:** відповідь відсутня, є помилковою або не відповідає змісту поставленого завдання.

Критерії підсумкового контролю (залік): підсумковий контроль знань проводиться у вигляді тесту. Максимальна сума балів за результатами заліку становить 10 балів.

Оцінювання окремих видів навчальної роботи

Вид діяльності здобувача вищої освіти	Кількість балів	Максимальна кількість балів (сумарна)
Практичні заняття	10	90
Залік	10	10
Всього		100

Розподіл балів освітнього компонента з формою контролю іспит/залік

Поточне оцінювання (бали)	Залік (бали)	Сума балів
90	10	100

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Для оцінювання результатів навчання застосовується 100-бальна шкала оцінювання.

Сума балів	Оцінка ECTS	Національна оцінка	
		Екзамен	Залік
90-100	A	Відмінно	зараховано
82-89	B	Дуже добре (вище середнього рівня з кількома помилками)	
74-81	C	Добре (в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок)	
64-73	D	Задовільно (непогано, але зі значною кількістю недоліків)	
60-63	E	Задовільно (задовольняє мінімальні критерії)	
35-59	FX	Незадовільно (із можливістю повторного складання)	не зараховано
1-34	F	Незадовільно (з обов'язковим повторним вивченням дисципліни)	

6. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

1. Robbins S. P., Judge T. A. *Organizational Behavior*. 18th ed. Harlow : Pearson Education, 2022. 768 p.
2. Luthans F. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 14th ed. New York : McGraw-Hill Education, 2021. 560 p.
3. Buchanan D. A., Huczynski A. *Organizational Behaviour*. 10th ed. Harlow : Pearson, 2019. 944 p.
4. Greenberg J., Baron R. A. *Behavior in Organizations*. 10th ed. Boston : Pearson, 2008. 676 p.
5. Schein E. H., Schein P. *Organizational Culture and Leadership*. 5th ed. Hoboken, NJ : Wiley, 2017. 464 p.

Психологічний контракт, справедливість, організаційна прихильність

6. Rousseau D. M. *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA : Sage Publications, 1995. 256 p.
7. Colquitt J. A., LePine J. A., Wesson M. J. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. 6th ed. New York : McGraw-Hill Education, 2022. 640 p.
8. Meyer J. P., Allen N. J. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA : Sage Publications, 1997. 168 p.
9. Cropanzano R., Ambrose M. L. Organizational justice: Where we have been and where we are going // *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace*. Oxford : Oxford University Press, 2015. P. 3–14.

Мотивація та управління стресом

10. Deci E. L., Ryan R. M. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York : Plenum Press, 1985. 371 p.
11. Locke E. A., Latham G. P. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall, 1990. 413 p.
12. Cooper C. L., Dewe P. J., O'Driscoll M. P. *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Thousand Oaks, CA : Sage Publications, 2001. 264 p.
13. Maslach C., Leiter M. P. *The Truth About Burnout*. San Francisco : Jossey-Bass, 1997. 186 p.

Групова поведінка, команди, конфлікти

14. Forsyth D. R. *Group Dynamics*. 7th ed. Boston : Cengage Learning, 2018. 704 p.
15. Katzenbach J. R., Smith D. K. *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Boston : Harvard Business School Press, 1993. 320 p.

16. De Dreu C. K. W., Gelfand M. J. Conflict in the workplace // *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations*. New York : Routledge, 2008. P. 3–54.

Лідерство та управління

17. Northouse P. G. *Leadership: Theory and Practice*. 9th ed. Thousand Oaks, CA : Sage Publications, 2022. 520 p.
18. Yukl G. *Leadership in Organizations*. 9th ed. Boston : Pearson Education, 2019. 528 p.
19. Bass B. M., Riggio R. E. *Transformational Leadership*. 2nd ed. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 2006. 304 p.

Періодичні наукові видання

20. *Journal of Organizational Behavior*. Hoboken, NJ : Wiley.
21. *Academy of Management Journal*. Briarcliff Manor, NY : Academy of Management.
22. *Leadership Quarterly*. Amsterdam : Elsevier.
23. *Journal of Applied Psychology*. Washington, DC : American Psychological Association.

Українські наукові джерела

24. Орбан-Лембрик Л. Е. *Психологія управління*. Київ : Академвидав, 2003. 568 с.
25. Карамушка Л. М. *Психологія управління організаціями*. Київ : Либідь, 2005. 384 с.