

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА**

Факультет психології
Кафедра соціальної психології



СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

Освітня програма «Психологія»

Спеціальність спеціальності 053 Психологія

Галузь знань Галузі знань 05 Соціально-поведінкові науки

Затверджено на засіданні кафедри
Протокол № 1_ від “30” серпня 2023 р.

м. Івано-Франківськ – 2023

ЗМІСТ

1. Загальна інформація
2. Анотація до курсу
3. Мета та цілі курсу
4. Результати навчання (компетентності)
5. Організація навчання курсу
6. Система оцінювання курсу
7. Політика курсу
8. Рекомендована література

1. Загальна інформація	
Назва дисципліни	Організаційна психологія
Викладач	Пілецька Любомира Сидорівна
Контактний телефон викладача	+0380966806301
Е-mail викладача	lybomyra.piletska@pnu.edu.ua
Формат дисципліни	денна, заочна форма
Обсяг дисципліни	3 кредити ЄКТС, 90 годин
Посилання на сайт дистанційного навчання	http://www.d-learn.pu.if.ua/
Консультації	Раз на тиждень відповідно до графіка консультацій
2. Анотація до курсу	
<p>Навчальна дисципліна «Організаційна психологія» є нормативною дисципліною в системі професійної підготовки майбутніх психологів. Курс присвячений розгляду актуальних проблем функціонування та розвитку сучасних організацій, а також повною мірою висвітлює специфіку, механізми, ведення, управління організаційними процесами. Важливим в курсі є виконання індивідуальних практичних завдань, які спрямовані на формування фахових компетентностей майбутніх психологів.</p>	
3. Мета та цілі курсу	
<p>Метою викладання навчальної дисципліни «Організаційна психологія» є формування у студентів комплексу загальних та спеціальних компетентностей у сфері психологічного супроводу функціонування сучасних організацій, заснованих на сучасних методах впливу для посилення ефективності використання і розвитку потенціалу працівників. Цілі курсу полягають у здатності застосовувати набуті знання у практичних ситуаціях; генерувати нові ідеї; умінні виявляти, ставити та вирішувати проблеми; здатності розробляти та управляти проектами; здатності до самомотивації та мотивування інших людей; набутті навичок цілепокладання.</p>	
4. Результати навчання (компетентності)	
<p style="text-align: center;">Загальні компетентності</p> <p>Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій. Здатність бути критичним і самокритичним. Здатність приймати обґрунтовані рішення. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). Навички міжособистісної взаємодії. Здатність працювати в команді.</p> <p style="text-align: center;">Спеціальні (фахові) компетентності</p> <p>Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел. Здатність самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження. Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації. Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну відповідно до запиту. Здатність дотримуватися норм професійної етики. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.</p> <p style="text-align: center;">Програмні результати:</p> <p>Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи її розв'язання. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань. Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.</p>	

Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.

Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технологій психологічної допомоги.

Рефлексувати і критично оцінювати достовірність одержаних результатів психологічного дослідження, формулювати аргументовані висновки.

Презентувати результати власних досліджень усно / письмово для фахівців і нефахівців.

Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника.

Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, які мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.

Виявляти і вирішувати соціально-психологічні проблеми особистості у великих і малих групах.

Виявляти та диференціювати проблеми збереження і відновлення психічного здоров'я та психологічного благополуччя.

5. Організація навчання курсу

Обсяг курсу

Вид заняття	Загальна кількість годин	
	Денна форма	Заочна форма
лекції	12	6
семінарські заняття / практичні / лабораторні	18	2
самостійна робота	60	82

Ознаки курсу

Семестр	Спеціальність	Курс (рік навчання)	Нормативний / вибірковий
УІІ	Організаційна психологія	4	Нормативна

Тематика курсу

Тема, план	Форма заняття	Література	Завдання, год	Вага оцінки	Термін виконання
Тема 1. Предмет і статус організаційної психології як комплексної практико-орієнтованої наукової дисципліни	Лекція 2 год., семінар 2 год.	1 -9	Підготувати реферати на теми: «Формування організаційної психології як науки». «Специфіка психології організації як галузі наукового знання та практики». «Основні психологічні проблеми в організаціях». «Психологічні проблеми в організаціях різного типу». «Використання соціально-	5%	Другий тиждень

			психологічних методів діагностики організації».	В	
Тема 2. Теорії організацій. Історія та стан теорії організаційного управління	Лекція 2 год, семінар 2 год.	1 -9	<p>1. Які центральні принципи організації «Х» та організації «У» (відповідно до теорії МакГрегора)?</p> <p>2. Охарактеризуйте чинники ефективної організації Ренсіса Лайкерта («Система-4»).</p> <p>3. Які основні особливості системного підходу у визначенні сутності організації?</p> <p>Підготувати реферати на теми:</p> <p>1. Концепція людських відносин (Ф. Ретлізбергер, Е. Мейо, У. Діксон).</p> <p>· Мотиваційно-гігієнічна теорія (Ф. Херцберг).</p> <p>· Теорія організаційного лідерства (У. Бенніс).</p> <p>· Теорія «навчальної організації» (К. Арджирис).</p> <p>Концепція емоційного інтелекту (Д.</p>	5%	Третій тиждень

			Гоулман).		
Тема 3. Психологічні ознаки організації	Лекція 2 год., семіна р 2 год.	1 -9	1. Перелічіть основні ознаки соціальної організації. 2. Як визначається формальна структура організацій? 3. Які види організаційних структур ви знаєте? Які особливості цих структур? 4. Який принцип лежить в основі раціональності формальної структури організації? 5. Назвіть фактори, що впливають на вибір організаційної структури чи області життєдіяльності і організації. Які показники характеризують ефективність діяльності організації?	25%	Четвер тий тижде нь
Тема 4. Психологічні механізми мотивації персоналу	Лекція 2 год., семіна р 2 год.	1 -9	Практичне завдання №2.	25%	П'ятий тижде нь
Тема 5. Комунікації в організаціях	Лекція 2 год., семіна р 4 год.	1 -9	Практичне завдання №1. Практичне завдання №3.	25% %	Шости й тижде нь
Тема 6. Управління і влада в організації. Менеджер в	Семіна р 2 год.	1 -9	1. Що є головною умовою для формування робочих груп? 2. Як	5%	Сьоми й тижде нь

організації. Влада.			називаються групи, створені за рішенням керівництва для виконання цілей організації? 3. На основі чого утворюються неформальні групи? 4. Що має на увазі Л. Фестінгер, коли говорить про суму всіх сил, діючих на членів групи, щоб утримувати їх в ній? 5. Назвіть психологічні та управлінські прийоми подолання групового односторонності? 6. З яких компонентів складається структура групи? Які існують види міжгрупових відносин?		
Тема 7. Групи в організації	Семінар 2 год.	1 -9	Практичне завдання №4.	15%	Восьмий тиждень
Тема 8. Організаційна культура та розвиток	Лекція 2 год., семінар 2 год.	1 -9	Підсумкове тестування.	10%	Дев'ятий тиждень
6. Система оцінювання курсу					
Загальна система оцінювання курсу	Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою		
			для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку	
			відмінно		
			добре	зараховано	
	90 – 100	A			
	80 – 89	B			
	70 – 79	C			

	60 – 69	D	задовільно		
	50 – 59	E			
	26 – 49	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з повторного складання	МОЖЛИВІ
	0-25	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	ПОВТОРНИМ
	<p>Методи оцінки знань студентів та відсоток, що виділяються для кожного методу оцінки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - активність на лекційних і семінарських заняттях, яка демонструє обізнаність студента у навчальному матеріалі – 10 % від загальної оцінки; - проведення соціально-психологічного тренінгу командної роботи в студентській групі – 25 % від загальної оцінки; - презентація кейсу мотиваційних прийомів та технік як засобів впливу на покращення роботи команди з апробацією (3-4) в студентській групі - 25 % від загальної оцінки; - описати виробничі ситуації з деструктивними проявами в командному спілкуванні – 10 % від загальної оцінки; - структуроване портфоліо антистресових технік в роботі з персоналом організації – 10%. - контрольна робота - 10 % від загальної оцінки; - підсумкове тестування – 10 % від загальної оцінки 				
Вимоги до письмової роботи	<p>Критерії оцінювання практичних завдань</p> <p>1. Практичне завдання № 1 Розробити структуру соціально психологічного тренінгу командної роботи в організації.</p> <p>24-25 балів (відмінно) – завдання виконано в повному обсязі: самостійно розроблена структура соціально-психологічного тренінгу командної роботи в організації, опираючись на методологію побудови тренінгу. Якісно проаналізовано доцільність смислових «вузлів» тренінгу, зазначено групові результати, які плануються досягти в ході проведення тренінгу; чітко розплановані часові межі. Інформаційні повідомлення тренера подані в презентації. Студент вільно володіє матеріалом в ролі тренера. Матеріали оформлені в електронному вигляді і подані у вчасно.</p> <p>18-23 бали (добре) – завдання виконано в повному обсязі: самостійно розроблена структура соціально-психологічного тренінгу командної роботи в організації, опираючись на методологію побудови тренінгу. Якісно проаналізовано доцільність смислових «вузлів» тренінгу, зазначено групові результати, які плануються досягти в ході проведення тренінгу; чітко розплановані часові межі. Інформаційні повідомлення тренера подані в презентації. Студент не виступає в ролі тренера. Матеріали оформлені в електронному вигляді і здані вчасно.</p> <p>11-17 балів (задовільно) – завдання виконано не в повному обсязі, вправи не адаптовані, не відповідають поставленим завданням, студент не володіє інструкцією до вправ. Висновки фрагментарні. Необґрунтовані. Робота оформлена частково або відсутня, подана</p>				

невчасно.

5-10 балів (незадовільно) – виконана лише частина завдання (складений структура тренінгу), який містить істотні помилки у змісті. Матеріали неадаптовані і не розкривають поставлені завдання.

1-2 бали (незадовільно) – завдання практично не виконано, складається з окремих малозмістовних тез, які за своїм змістом не відображають суті завдання.

0 балів – завдання відсутнє.

Практичне завдання № 2.Скласти кейс мотиваційних прийомів та технік як засобів впливу на покращення роботи команди.

24-25 балів (відмінно) – завдання виконано в повному обсязі: самостійно підібрано кейс мотиваційних прийомів та технік як засобів впливу на покращення роботи команди (не менше 10), з урахуванням новітніх розробок теорії і практики організаційної психології; студент апробовує за вибором (3-4) техніки і прийоми в студентській групі; робить обґрунтовані висновки про переваги і недоліки зазначених технік і результати від досягнутого впливу.. Матеріали оформлені в письмовому вигляді і здані вчасно.

18-23 бали (добре) – завдання виконано в повному обсязі: самостійно підібрано кейс мотиваційних прийомів та технік як засобів впливу на покращення роботи команди (не менше 10), з урахуванням новітніх розробок теорії і практики організаційної психології; студент не може апробувати за вибором (3-4) техніки і прийоми в студентській групі; робить часткові висновки про переваги і недоліки зазначених технік і результати від досягнутого впливу. Матеріали оформлені в письмовому вигляді і здані вчасно.

11-17 балів (задовільно) – завдання виконано не в повному обсязі, мотиваційні прийоми та техніки не адаптовані, не відповідають поставленим завданням, студент не володіє інструкцією до вправ. Висновки фрагментарні. Необґрунтовані. Робота оформлена частково або відсутня, подана невчасно.

5-10 балів (незадовільно) – виконана лише частина завдання (складена структура тренінгу), який містить істотні помилки у змісті. Матеріали неадаптовані і не розкривають поставлені завдання.

1-2 бали (незадовільно) – завдання практично не виконано, складається з окремих малозмістовних тез, які за своїм змістом не відображають суті завдання.

0 балів – завдання відсутнє.

Практичне завдання № 3. Описати виробничі ситуації з деструктивними проявами в командному спілкуванні.

9-10 балів (відмінно) – завдання виконано в повному обсязі відповідно до розуміння проявів деструктивного спілкування, проілюстровано конкретними прикладами реальних виробничих колективів. Виконане завдання відображає здатність студента аналізувати діяльність фахівця, виокремлювати основні та другорядні функції. Студент проявляє здатність презентувати опис виробничих ситуацій з деструктивними проявами командного спілкування. Виконана та вчасно здана письмова робота.

7-8 балів (добре) – завдання виконано в повному обсязі відповідно до розуміння проявів деструктивного спілкування, проілюстровано конкретними прикладами реальних виробничих колективів. Виконане завдання відображає здатність студента аналізувати діяльність фахівця,

	<p>виокремлювати основні та другорядні функції. Студент затрудняється презентувати опис виробничих ситуацій з деструктивними проявами командного спілкування. Невчасно здана письмова робота.</p> <p>5-6 балів (задовільно) – завдання виконано не в повному обсязі, або прослідковується порушення запропонованої схеми, відсутність окремих ознак деструктивного спілкування. Робота здана невчасно.</p> <p>3-4 бали (незадовільно) – завдання не відображає поставлене завдання, студент не аналізує та не виокремлює основні ознаки деструктивного спілкування в організації. Можливі усні доповнення до виконаного завдання. Робота здана невчасно.</p> <p>1-2 бали (незадовільно) – завдання практично не виконано. Робота відсутня. Можливі усні доповнення та коментарі щодо поставленого завдання.</p> <p>0 балів – завдання відсутнє.</p> <p>Практичне завдання № 4. Скласти структуроване портфоліо антистресових технік в роботі з персоналом організації – 10%.</p> <p>9-10 балів (відмінно) – завдання виконано в повному обсязі: складене структуроване портфоліо антистресових технік в роботі з персоналом організації. Обґрунтовано переваги і недоліки зазначених технік, з демонстрацією в студентській групі Зроблено висновки. Оформлена письмова робота.</p> <p>7-8 балів (добре) – завдання виконано в повному обсязі: складене структуроване портфоліо антистресових технік в роботі з персоналом організації. Обґрунтовано переваги і недоліки зазначених технік, з демонстрацією в студентській групі Зроблено неповні висновки. Оформлена письмова робота, але невчасно здана.</p> <p>5-6 балів (задовільно) – завдання виконано не в повному обсязі, підібрані техніки не слугують запобіганню стресу в організації і не є науково обґрунтованими. Висновки фрагментарні. Не обґрунтовані. Робота оформлена частково або відсутня.</p> <p>3-4 бали (незадовільно) – завдання виконане частково. Висновки відсутні. Можливі усні доповнення до виконаного завдання.</p> <p>1-2 бали (незадовільно) – завдання практично не виконано, складається з окремих малозмістовних тез, які за своїм змістом не відображають суті завдання.</p> <p>0 балів – завдання відсутнє.</p> <p>Критерії оцінювання підсумкового тестування</p> <p>Підсумковий тест складається із 45 тестових запитань. Набрана студентом кількість балів за підсумковий тест залежить від кількості правильних відповідей.</p>
Семінарські заняття	<p>Критерії поточного оцінювання здійснюються за 5-бальною шкалою і відповідають загальним рекомендаціям щодо оцінювання при підсумковому контролю.</p> <p>«Відмінно» (5) 5 балів – тему засвоєно повністю, без прогалин, необхідні практичні навички роботи з матеріалом сформовані. У відповідях студента чітко простежується вміння аналізувати, диференціювати, узагальнювати інформацію, оцінювати факти, події, оцінювати факти, події та прогнозувати очікувані результати від прийнятих рішень. Студент опирається у знаннях не тільки на лекційний матеріал та навчальні посібники, але й оперує матеріалом сучасних наукових досліджень.</p>

	<p>«Добре» (4) 4 бали – тема засвоєна повністю, без прогалин. Сформовані вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію. Дано правильну відповідь на всі питання, можливі незначні неточності. Відповідь може носити переважно репродуктивний характер, немає цілісності у сприйнятті матеріалу, існують неточності у трактуванні понятійного апарату.</p> <p>«Задовільно» (3) 3 бали – існують прогалини у знаннях. Відповіді неповні, не чіткі, простежується невміння інтегрувати матеріал. Студент не дає відповіді на всі питання плану семінару.</p> <p>«Незадовільно» (2) 0 балів – основні питання теми засвоєні мінімально, або ж не засвоєні, відсутність вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію, мінімальний рівень репродуктивних знань, нема відповідей на допоміжні</p>
Умови допуску до підсумкового контролю	<p>Студент допускається до підсумкового контролю (тестування) при умові здачі усіх практичних завдань.</p> <p>Залік виставляється студенту за умови здачі усіх практичних завдань та виконання підсумкового тесту. Заліком є сума балів набраних студентом протягом семестру за усі види роботи: усні оцінки (робота на семінарах), виконання практичних завдань, підсумковий тест.</p>
7. Політика курсу	
<p>Викладання курсу ґрунтується на принципах академічної доброчесності. Студент виконує завдання, які зазначено у програмі (силабусі) вчасно. Всі завдання курсу повинні бути виконаними, незважаючи на причину відсутності студента на занятті. Відсутність студента на занятті без поважної причини передбачає зниження балів, які відводяться на обговорення питань семінарських та лекційних занять, а також захисту розробки на занятті (по 5 балів за кожен розробку).</p>	
8. Рекомендована література	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб., 2001. 2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002. 3. Карамушка Л.М. Психология освітнього менеджменту: Навч. посібник. К.: Либідь, 2004. 424с. 4. Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях. Психология труда и организационная психология. Т. 1. Харьков, 2003. 144с. 5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управління: навчальний посібник/2-ге видання, доповнене; Рек. МОН. К.: Академвидав, 2010. 544 с. 6. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки, Т.В.Зайчикової. 2-е вид., перероб. та доповн. К.: Міленіум, 2006. 368с. 8. Найдьонов М. Формування системи рефлексивного управління в організаціях. Київ, 2008. 484 с. 9. Технології роботи організаційних психологів. / За науковою редакцією Л.М.Карамушки. К., 2005. 359 с. 	

Викладач: Любомира ПІЛЕЦЬКА