

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ»

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ	С Соціальні науки, журналістика та інформація
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ	С 4 «Психологія»
РІВЕНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ	Перший (бакалаврський)
ФАКУЛЬТЕТ	Соціально-гуманітарний

Робоча програма з навчальної дисципліни «Організаційна психологія» для здобувачів вищої освіти соціально-гуманітарного факультету за спеціальністю С4 «Психологія», перший рівень вищої освіти / укладач А. М. Шевченко. Біла Церква: БНАУ, 2025. 25 с.

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри психології та здоров'я людини (протокол № 1 від 13.08.2025 р.)

В. о. завідувача кафедри психології
та здоров'я людини



Олена ХОМЧУК


Гарант ОП



Олена ХОМЧУК

Схвалено методичною радою соціально-гуманітарного факультету
(Протокол № 01 від 26.08.2025 р.)

Голова методичної ради, доцент



Інна КОВАЛЬЧУК

ЗМІСТ

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	4
2. ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ.....	5
3. КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ВІДПОВІДНО ДО СТАНДАРТУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ С4 «ПСИХОЛОГІЯ».....	5
4. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	6
5. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ.....	8
6. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	9
6.1. Лекції.....	9
6.2. Практичні заняття.....	12
6.3. Самостійна робота.....	13
6.4. Питання для складання заліку.....	15
6.5. Приклад екзаменаційного білета.....	16
7. МЕТОДИ НАВЧАННЯ.....	18
8. ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ	19
9. ЗАСОБИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ.....	20
10. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ.....	20
11. ПЕРЕЛІК НАОЧНО-ТЕХНІЧНИХ ЗАСОБІВ НАВЧАННЯ.....	22
12. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	23

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

За планом 2025-2026 навчального року на вивчення дисципліни «Організаційна психологія» для денної та заочної форми навчання передбачено 240 академічних годин (8 кредитів ECTS), у т.ч. аудиторних – 76 годин (лекції – 46, практичні заняття – 30), самостійна робота студентів – 164 години, з яких на підготовку і захист індивідуального науково-дослідницького завдання виділено 10 год.

Опис навчальної дисципліни за показниками та формами навчання наведено у таблиці:

Найменування показників	Шифр та найменування галузі знань, спеціальності, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів, відповідних ECTS – 8	Галузь знань С Соціальні науки, журналістика та інформація	Обов'язкова	
Змістових модулів – 8	Спеціальність С4 «Психологія»	<i>Рік підготовки:</i>	
Індивідуальне науково-дослідне завдання – проєкт за вибором здобувача вищої освіти		2-й	3-й
Загальна кількість академічних годин – 240		<i>Семестр</i>	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 самостійної роботи здобувача – 4.		3-й, 4-й	5-й, 6-й
		<i>Лекції</i>	
		46 год.	8 год.
		<i>Практичні</i>	
		30 год.	8 год.
		<i>Самостійна робота (у т.ч. на виконання ІНДЗ)</i>	
		164 год.	224 год.
		Підсумковий контроль: залік, іспит	

Мета вивчення дисципліни: сформувати у студентів цілісної системи знань про психологічні закономірності функціонування організацій та поведінки людини у професійному середовищі, розвитку вмінь аналізувати й оптимізувати соціально-психологічні процеси в колективах, а також у набутті практичних навичок ефективного управління персоналом, підвищення результативності діяльності організації.

2. ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Для вивчення курсу студенти потребують базових знань із загальної психології, соціальної психології.

3. КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ВІДПОВІДНО ДО СТАНДАРТУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ С4 «ПСИХОЛОГІЯ»

<p>Загальні компетентності (ЗК)</p>	<p>ЗК 1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. ЗК 2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності. ЗК 4. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями. ЗК 6. Здатність приймати обґрунтовані рішення. ЗК 7. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). ЗК 8. Навички міжособистісної взаємодії. ЗК 9. Здатність працювати в команді.</p>
<p>Спеціальні (фахові) компетентності (СК)</p>	<p>СК1. Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології. СК3. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків. СК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацювати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел. СК7. Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації. СК8. Здатність організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову). СК9. Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну відповідно до запиту. СК10. Здатність дотримуватися норм професійної етики. СК11. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.</p>
<p>Програмні результати навчання (ПРН)</p>	<p>ПРН1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання. ПРН2. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань. ПРН3. Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань. ПРН4. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.</p>

	<p>ПР10. Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника.</p> <p>ПР11. Складати та реалізовувати план консультативного процесу з урахуванням специфіки запиту та індивідуальних особливостей клієнта, забезпечувати ефективність власних дій (в т.ч. у роботі з особами, що отримали психологічні травми, зокрема внаслідок війни).</p> <p>ПР14. Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості.</p> <p>ПР15. Відповідально ставитися до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.</p> <p>ПР16. Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога.</p>
--	--

4. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ **«Організаційна психологія»**

Змістовий модуль 1. Наукові орієнтири організаційної психології

Тема 1.1. Організаційна психологія як галузь наукового знання: предмет, завдання, методи.

Тема 1.2. Історія становлення організаційної психології та її сучасний стан.

Тема 1.3. Організація як об'єкт вивчення організаційної психології. Психологічні основи організаційного розвитку.

Змістовий модуль 2. Особистість у системі організаційних відносин

Тема 2.1. Управлінська роль менеджерів у розвитку та ефективності організацій.

Тема 2.2. Персонал як основа ефективної діяльності організацій. Організаційна поведінка.

Тема 2.3. Мотивація, задоволеність та психологічне благополуччя працівників в організаціях.

Змістовий модуль 3. Психологічний аналіз організаційних процесів

Тема 3.1. Комунікація в організації: сутність, види, моделі комунікативних мереж.

Тема 3.2. Організаційна культура як середовище взаємодії та розвитку персоналу.

Змістовий модуль 4. Професійна діяльність організаційного психолога: моделі та напрями

Тема 4.1. Роль організаційного психолога у діяльності організації. Види діяльності організаційних психологів.

Тема 4.2. Моделі психологічної служби для вирішення психологічних проблем в організаціях.

Змістовий модуль 5. Технологічний підхід у роботі організаційних психологів

Тема 5.1. Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів.

Тема 5.2. Використання інтерактивних технік у процесі реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів.

Змістовий модуль 6. Психологічні технології формування сприятливого організаційного середовища

Тема 6.1. Технологія формування конкурентоздатної команди.

Тема 6.2. Технологія профілактики та подолання комунікативних бар'єрів в організації.

Тема 6.3. Технологія запобігання та розв'язання організаційних конфліктів.

Тема 6.4. Технологія формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації.

Змістовий модуль 7. Психологічні технології управлінської діяльності

Тема 7.1. Технологія розвитку професійно-управлінського самовизначення менеджерів.

Тема 7.2. Технологія формування та розвитку лідерського потенціалу в організації.

Тема 7.3. Технологія розвитку емоційного інтелекту менеджерів і персоналу.

Змістовий модуль 8. Психологічні технології підтримки та розвитку персоналу

Тема 8.1. Технологія профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях.

Тема 8.2. Технологія управління стресом та розвитку життєстійкості персоналу.

5. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лб.	інд	СРС		л	п	лб	інд	СРС
Змістовий модуль 1. Наукові орієнтири організаційної психології												
Тема 1.1	6	2	–			4	10	2				8
Тема 1.2	7	–	2			5	8					8
Тема 1.3.	7	2	–			5	8					8
Разом за змістовим модулем 1	20	4	2			14	26	2				24
Змістовий модуль 2. Особистість у системі організаційних відносин												
Тема 2.1.	7	2	–			5	10					10
Тема 2.2.	7	–	2			5	10					10
Тема 2.3.	10	2	2			6	12					12
Разом за змістовим модулем 2	24	4	4			16	32					32
Змістовий модуль 3. Психологічний аналіз організаційних процесів												
Тема 3.1.	9	2	–			7	14	2				12
Тема 3.2.	10	–	2			8	12					12
Разом за змістовим модулем 3	19	2	2			15	26	2				24
Змістовий модуль 4. Професійна діяльність організаційного психолога: моделі та напрями												
Тема 4.1.	9	2	–			7	14	2				12
Тема 4.2.	10	–	2			8	12					12
Разом за змістовим модулем 4	19	2	2			15	26	2				24
Змістовий модуль 5. Технологічний підхід у роботі організаційних психологів												
Тема 5.1.	7	2	–			5	10					10
Тема 5.2.	7	–	2			5	12		2			10
Разом за змістовим модулем 5	14	2	2			10	22					20
Змістовий модуль 6. Психологічні технології формування сприятливого організаційного середовища												
Тема 6.1.	10	–	2			8	12	2	2			8
Тема 6.2.	14	4	2			8	8					8
Тема 6.3.	14	4	2			8	8					8
Тема 6.4.	14	4	2			8	8					8
Разом за змістовим модулем 6	52	12	8			32	36	2	2			32
Змістовий модуль 7. Психологічні технології управлінської діяльності												
Тема 7.1.	16	4	2			10	12					12
Тема 7.2.	16	4	2			10	10					10
Тема 7.3.	16	4	2			10	12		2			10
Разом за змістовим модулем 7	48	12	6			30	34					32
Змістовий модуль 5. Психологічні технології підтримки та роз-витку персоналу												
Тема 8.1.	21	4	2			16	18					18
Тема 8.2.	21	4	2			16	20		2			18
Разом за змістовим модулем 8	44	8	4			32	38		2			36
Усього годин	240	46	30			164	240	8	8			224

Примітка: л – лекції, п – практичні заняття, ср – самостійна робота студентів, в т.ч. індивідуальні завдання.

6. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

6.1. Лекції

Тема і зміст лекції	К-ть годин
Змістовий модуль 1. Наукові орієнтири організаційної психології	
<p>Тема 1.1. Організаційна психологія як галузь наукового знання: предмет, завдання, методи.</p> <p>Значення організаційної психології в сучасному суспільстві. Відмінність організаційної психології від соціальної, управлінської та індустріальної психології. Предмет організаційної психології. Взаємодія «індивід – група – організація». Завдання організаційної психології. Методи дослідження в організаційній психології. Практичне значення організаційної психології.</p>	2
<p>Тема 1.2. Організація як об'єкт вивчення організаційної психології. Психологічні основи організаційного розвитку.</p> <p>Організація як соціальна система. Ознаки організації (структура, цілі, ресурси). Формальні та неформальні організації. Організація як психологічне середовище. Взаємовідносини між особистістю та організацією. Соціально-психологічний клімат. Організаційна ідентичність. Психологічні основи організаційного розвитку. Теорія організаційних змін (К. Левін: «розморожування – зміна – заморожування»). Сучасні моделі розвитку організацій (ADKAR, Kotter's 8 Steps). Роль організаційної психології у розвитку організації.</p>	2
Разом за змістовий модуль 1	4
Змістовий модуль 2. Особистість у системі організаційних відносин	
<p>Тема 2.1. Управлінська роль менеджерів у розвитку та ефективності організацій.</p> <p>Менеджер як суб'єкт управління. Визначення менеджменту з психологічної точки зору. Психологічні характеристики ефективного менеджера. Функції менеджера в організації. Стилі управління. Ситуаційні теорії лідерства (Ф. Фідлер, П. Херсі та К. Бланшар). Роль менеджера в організаційному розвитку.</p>	2
<p>Тема 2.4. Мотивація, задоволеність та психологічне благополуччя працівників в організаціях.</p> <p>Психологічні основи мотивації праці. Змістовні теорії мотивації (Маслоу, Герцберг, Мак-Клелланд). Процесуальні теорії мотивації (Врум, Адамс, Портер-Лоулер). Задоволеність працею. Психологічне благополуччя працівників. Теорії благополуччя (Е. Дінер, К. Ріфф). Стрес-менеджмент у професійній діяльності. Психологія work-life balance.</p>	2
Разом за змістовий модуль 2	4
Змістовий модуль 3. Психологічний аналіз організаційних процесів	
<p>Тема 3.1. Комунікація в організації: сутність, види, моделі комунікативних мереж.</p> <p>Поняття та сутність комунікації. Комунікація як психологічний процес. Роль комунікації у функціонуванні організації. Види організаційних комунікацій: вертикальні (висхідні й низхідні), горизонтальні, діагональні, формальні та неформальні. Моделі комунікаційного процесу: лінійна модель (Шеннон і Вівер), втерактивна модель, транзакційна модель комунікації. Комуникативні мережі в організації: ланцюгова, колова, радіальна, «всі канали». Ефективність різних мереж залежно від типу завдань. Вплив структури комунікації на згуртованість і продуктивність груп. Бар'єри та труднощі організаційної комунікації: психологічні (емоційні, когнітивні), соціально-культурні, організаційні (бюрократія, ієрархія).</p>	2
Разом за змістовий модуль 3	2
Змістовий модуль 4. Професійна діяльність організаційного психолога: моделі та напрями	
<p>Тема 4.1. Роль організаційного психолога у діяльності організації. Види діяльності організаційних психологів.</p> <p>Організаційний психолог як професійна постать. Визначення та місце у структурі організації. Компетентності та професійні якості психолога. Функції організаційного психолога: діагностична (аналіз психологічного клімату, персоналу, організаційної культури), консультативна (робота з керівниками й колективами), розвивальна (тренінги, коучинг, розвиток персоналу), профілактична (попередження конфліктів, вигорання). Місія та завдання організаційного психолога.</p> <p>Діагностична діяльність. Психодіагностика персоналу (тести, інтерв'ю, спостереження). Вивчення організаційного клімату, корпоративної культури, комунікаційних процесів. Консультативна та корекційна діяльність. Консультації для керівників (лідерство, стиль</p>	2

управління). Робота з командами (налагодження комунікацій, вирішення конфліктів). Психологічна підтримка працівників у кризових ситуаціях. Розвивальна діяльність: організація тренінгів (командоутворення, стрес-менеджмент, розвиток soft skills), коучинг та наставництво, програми розвитку лідерського потенціалу. Профілактична діяльність. Науково-дослідницька та освітня діяльність.	
Разом за змістовий модуль 4	2
Змістовий модуль 5. Технологічний підхід у роботі організаційних психологів	
Тема 5.1. Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів. Поняття про технологічний підхід в роботі організаційних психологів і сутність технологій. Відмінність «методу» і «технології» у психології. Принципи технологічного підходу. Структура психологічної технології. Особливості гуманітарних і психологічних технологій. Психолого-організаційні технології як різновид психологічних технологій. Особливості застосування технологічного підходу в організаційній психології. Переваги та обмеження технологічного підходу.	2
Разом за змістовий модуль 5	2
Змістовий модуль 6. Психологічні технології формування сприятливого організаційного середовища	
Тема 6.2. Технологія профілактики та подолання комунікативних бар'єрів в організації. Поняття про комунікативні бар'єри в організації, їх види та причини виникнення (інформаційно-смісловий компонент технології). Система діагностичних методик для вивчення комунікативних бар'єрів в організації (діагностичний компонент технології). Тренінгова програма для профілактики та подолання комунікативних бар'єрів в організації (корекційно-розвивальний компонент технології).	4
Тема 6.3. Технологія запобігання та розв'язання організаційних конфліктів. Організаційні конфлікти: основні види, причини виникнення та шляхи подолання (інформаційно-смісловий компонент технології). Система діагностичних методик для вивчення особливостей організаційних конфліктів (діагностичний компонент технології). Модель психолого-організаційного консультування з проблеми розв'язання конфліктів в організації (корекційно-розвивальний компонент технології).	4
Тема 6.4. Технологія формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації. Зміст, структура та види соціально-психологічного клімату в організації (інформаційно-смісловий компонент технології). Методики для діагностики соціально-психологічного клімату в організації (діагностичний компонент технології). Тренінгова програма формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації (корекційно-розвивальний компонент технології).	4
Разом за змістовий модуль 6	12
Змістовий модуль 7. Психологічні технології управлінської діяльності	
Тема 7.1. Технологія розвитку професійно-управлінського самовизначення менеджерів. Поняття про професійно-управлінське самовизначення менеджерів, його структуру та динаміку (інформаційно-смісловий компонент технології). Загальні принципи і методики вивчення особливостей професійно-управлінського самовизначення менеджерів (діагностичний компонент технології). Тренінгова та консультативна програма для розвитку професійно-управлінського самовизначення менеджерів (корекційно-розвивальний компонент технології). Зміст та структура «Тренінгу професійно-управлінського самовизначення». Психолого-організаційне консультування з проблеми професійно-управлінського самовизначення.	4
Тема 7.2. Технологія формування та розвитку лідерського потенціалу в організації. Структура та специфіка лідерського потенціалу в організації (інформаційно-змістовий компонент технології). Методи оцінювання та вивчення лідерських якостей (діагностичний компонент технології). Тренінгові програми, спрямовані на розвиток лідерського потенціалу персоналу (корекційно-розвивальний компонент технології).	4
Тема 7.3. Технологія розвитку емоційного інтелекту менеджерів і персоналу. Теоретичні аспекти емоційного інтелекту менеджерів і персоналу (інформаційно-змістовий компонент технології). Методи оцінювання та вивчення емоційного інтелекту менеджерів і персоналу (діагностичний компонент технології). Тренінгові програми, спрямовані на розвиток емоційного інтелекту менеджерів і персоналу (корекційно-розвивальний компонент технології).	4
Разом за змістовий модуль 7	12

Змістовий модуль 8. Психологічні технології підтримки та розвитку персоналу	
Тема 8.1. Технологія профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях. Теоретичні аспекти профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях (інформаційно-змістовий компонент технології). Психодіагностика синдрому «професійного вигорання» в організаціях (діагностичний компонент технології). Тренінгові програми, спрямовані на профілактику та подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях (корекційно-розвивальний компонент технології).	4
Тема 8.2. Технологія підтримки ментального здоров'я та відновлення ресурсів працівників. Зміст ментального здоров'я та відновлення ресурсів працівників в організації (інформаційно-змістовий компонент технології). Методи оцінювання ментального здоров'я та відновлення ресурсів працівників в організації (діагностичний компонент технології). Тренінгові програми, спрямовані на збереження ментального здоров'я та відновлення ресурсів працівників в організації (корекційно-розвивальний компонент технології).	4
Разом за змістовий модуль 8	48
Всього	46

6.2. Практичні заняття

Тема практичного заняття	К-ть годин
Змістовий модуль 1. Наукові орієнтири організаційної психології	
Тема 1.2. Історія становлення організаційної психології та її сучасний стан.	2
Разом за змістовий модуль 1	2
Змістовий модуль 2. Особистість у системі організаційних відносин	
Тема 2.2. Персонал як основа ефективної діяльності організацій. Організаційна поведінка.	2
Тема 2.3. Мотивація, задоволеність та психологічне благополуччя працівників в організаціях.	2
Разом за змістовий модуль 2	4
Змістовий модуль 3. Психологічний аналіз організаційних процесів	
Тема 3.2. Організаційна культура як середовище взаємодії та розвитку персоналу.	2
Разом за змістовий модуль 3	2
Змістовий модуль 4. Професійна діяльність організаційного психолога: моделі та напрями	
Тема 4.2. Моделі психологічної служби для вирішення психологічних проблем в організаціях.	2
Разом за змістовий модуль 4	2
Змістовий модуль 5. Технологічний підхід у роботі організаційних психологів	
Тема 5.2. Використання інтерактивних технік у процесі реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів.	2
Разом за змістовий модуль 5	2
Змістовий модуль 6. Психологічні технології формування сприятливого організаційного середовища	
Тема 6.1. Технологія формування конкурентоздатної команди.	2
Тема 6.2. Технологія профілактики та подолання комунікативних бар'єрів в організації.	2
Тема 6.3. Технологія запобігання та розв'язання організаційних конфліктів.	2
Тема 6.4. Технологія формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації.	2
Разом за змістовий модуль 6	8
Змістовий модуль 7. Психологічні технології управлінської діяльності	
Тема 7.1. Технологія розвитку професійно-управлінського самовизначення менеджерів.	2

Тема 7.2. Технологія формування та розвитку лідерського потенціалу в організації.	2
Тема 7.3. Технологія розвитку емоційного інтелекту менеджерів і персоналу.	2
Разом за змістовий модуль 7	6
Змістовий модуль 8. Психологічні технології підтримки та розвитку персоналу	
Тема 8.1. Технологія профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях.	2
Тема 8.2. Технологія управління стресом та розвитку життєстійкості персоналу.	2
Разом за змістовий модуль 8	4
Всього	30

6.3. Самостійна робота

Якість засвоєння студентами знань із організаційної психології пов'язана з рівнем їхньої навчальної самостійності та активності у процесі пізнання. У сучасних умовах підготовки майбутніх фахівців психології особливий акцент робиться на розвитку здатності до самостійної аналітичної, дослідницької та практико-орієнтованої роботи.

Самостійна робота передбачає різноманітні види індивідуальної та колективної діяльності студентів, які здійснюються у фасилітаційному супроводі викладача, тобто без його безпосередньої участі в позааудиторний час. Самостійна робота виконується за завданнями, виконання яких потребує творчого підходу та вміння самостійно отримувати знання.

Види самостійної роботи:

- самостійна робота в аудиторії під керівництвом викладача у вигляді запланованих консультацій;
- самостійна позааудиторна робота студентів над виконанням завдань у робочому зошиті;
- самостійний пошук і аналіз додаткової інформації за темами, які передбачені програмою;
- підготовка до практичних занять і поточного контролю;
- підготовка доповіді на одну з вивчених тем.

Зміст	К-ть годин
Аналіз та узагальнення студентом прочитаного на лекціях навчального матеріалу, підготовка до практичних занять.	30
<i>Творче завдання:</i> підготовка колективного міні-проєкту «Ідеальна організаційна команда. Розробити модель ефективної робочої групи, визначити її склад, ролі учасників, правила взаємодії та механізми вирішення конфліктів.	20
<i>Діагностичне завдання:</i> розробити власну діагностичну програму (за вибором студента), спрямовану на вивчення та аналіз психологічних проблем у діяльності організації. Це може бути: <ul style="list-style-type: none"> – програма відбору персоналу для організації; – програма, що сприятиме ефективній адаптації нових працівників; – програма підтримки психологічного здоров'я працівників (профілактика та подолання професійного вигорання, стресу, фрустрації тощо); 	30

– програма розвитку особистісного та професійного потенціалу персоналу.	
<i>Практичне завдання:</i> розробити тренінгову програму (за вибором студента), спрямовану на профілактику та подолання психологічних проблем у діяльності організації. Це може бути: – програма, що сприятиме ефективній адаптації нових працівників; – програма підтримки психологічного здоров'я працівників (профілактика та подолання професійного вигорання, стресу, фрустрації тощо); програма розвитку особистісного та професійного потенціалу персоналу.	30
<i>Практичне завдання:</i> провести SWOT-аналіз стилів керівництва (сильні та слабкі сторони авторитарного, демократичного і ліберального стилів).	14
<i>Практичне завдання:</i> розробити мотиваційний постер «Як підвищити командний дух і залученість співробітників».	20
<i>Практичне завдання:</i> підготувати реферат/мультимедійну презентацію на одну із запропонованих тем.	20
Всього	164

Примітка: У розрахунку годин на виконання самостійної роботи передбачено час на виконання ІНДЗ.

Тематика для підготовки рефератів/мультимедійних презентацій

1. Організаційна психологія в епоху цифрової трансформації: нові методи і виклики.
2. Штучний інтелект у дослідженнях організаційної поведінки: перспективи та ризики.
3. Історія становлення організаційної психології в Україні: сучасний контекст.
4. Психологічні аспекти організаційного розвитку в умовах війни та криз.
5. Роль емоційного інтелекту менеджера у формуванні ефективної команди.
5. Персонал як стратегічний ресурс: психологічні підходи до розвитку людського капіталу.
6. Організаційна поведінка в умовах гібридної та дистанційної роботи.
7. Мотивація поколінь Z і Alpha: виклики для сучасних організацій.
8. Психологічне благополуччя працівників як фактор конкурентоздатності компанії.
9. Психологія внутрішніх комунікацій в епоху соціальних мереж.
10. Вплив організаційної культури на інноваційний потенціал компанії.
11. Управління організаційними змінами: психологічний супровід у період трансформацій.
12. Комунікативні бар'єри в багатокультурних організаціях.
14. Роль організаційного психолога у формуванні організаційної культури.
15. Використання інтерактивних технік у тренінгах для менеджерів.
16. Гейміфікація як технологія підвищення мотивації персоналу.
17. Онлайн-інструменти психологічної діагностики в роботі організаційного психолога.
18. Формування позитивного психологічного клімату в умовах швидких змін.
19. Емоційний інтелект як ресурс управлінця в кризових ситуаціях.
20. Лідерство та психологія впливу в організаційних змінах.

- 21.Профілактика професійного вигорання в умовах дистанційної праці.
- 22.Ментальне здоров'я працівників: корпоративні практики турботи.
- 23.Психологія стресостійкості: як формувати життєстійкі команди.

6.4. Питання для складання заліку

1. Організаційна психологія як самостійна наукова дисципліна.
2. Об'єкт і предмет дослідження організаційної психології.
3. Історія виникнення та становлення організаційної психології. Перспективи розвитку організаційної психології.
4. Зв'язок організаційної психології з іншими науками.
5. Організаційна психологія як система поведінкових технологій. Рівні аналізу в організаційній психології.
6. Загальна характеристика методів дослідження організаційної психології. Дослідження в організаційній психології.
7. Методи організаційної психології (метод спостереження, метод аналізу документів, метод опитування, метод інтерв'ювання, метод соціометричного дослідження, метод експерименту): описати будь-який метод на вибір студента.
8. Поняття про організацію. Природа організацій.
9. Основні характеристики організації.
- 10.Поняття про організаційну структуру. Формальна та неформальна організаційна структура.
- 11.Життєвий цикл організації.
- 12.Екстравертована та інтровертована організація.
- 13.Визначення сутності управління організаціями.
- 14.Поняття лідерства і керівництва в організації.
- 15.Стилі управління та їх вплив на функціонування організації.
- 16.Психологічні особливості діяльності менеджерів і управлінської команди організацій.
- 17.Теорії лідерства: структурний, поведінковий та ситуаційний підходи. (описати будь-який підхід на вибір студента).
- 18.Теорії організації (класичні теорії організацій; концепції «людських відносин»; ситуаційні теорії організацій): описати будь-яку теорію на вибір студента).
- 19.Види потреб в організації.
- 20.Групова мотивація в організації.
- 21.Методи стимулювання в організації.
- 22.Діагностика мотивації персоналу.
- 23.Поняття організаційної влади.
- 24.Специфіка організаційної влади.
- 25.Теорії ухвалення рішення.
- 26.Особливості самостійного ухвалення рішення.
- 27.Особливості групового ухвалення рішення.
- 28.Професійна компетентність фахівця.
- 29.Структурно-функціональні компоненти професійної компетентності.
- 30.Професійне становлення фахівця.

31. Стадії професійного становлення.
32. Чинники успішної професійної адаптації.
33. Правила побудови ефективних комунікацій в організаціях (організація та проведення ділових бесід, переговорів, нарад).
34. Психологічні особливості публічного виступу.
35. Спілкування в організації. Функції спілкування.
36. Види і типи організаційних комунікацій.
37. Психологічні основи організаційної поведінки особистості.
38. Моделі організаційної поведінки.
39. Організаційна дисципліна.
40. Відданість організації.
41. Поняття організаційної культури.
42. Структура організаційної культури.
43. Соціально-психологічні чинники формування організаційної культури.
44. Цінності та організаційна поведінка.
45. Поняття про організаційний та соціально-психологічний клімат.
46. Психологічні підходи до визначення організаційного клімату.
47. Роль психологічної сумісності та спрацьованості у формуванні соціально-психологічного клімату організації.
48. Емоційні явища в організації.
49. Професійне здоров'я особистості.
50. Синдром емоційного вигорання. Професійний стрес.

6.5. Приклад екзаменаційного білета

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1

Завдання 1 (тестове) (10 балів)

1. Предметом організаційної психології є:
 - а) фінансово-економічні механізми організації;
 - б) психологічні закономірності взаємодії людини й організації;
 - в) юридичні аспекти функціонування організації;
 - г) технічні процеси управління виробництвом.
2. Основоположником наукового підходу до управління вважають:
 - а) Абрахама Маслоу;
 - б) Курта Левіна;
 - в) Фредеріка Тейлора;
 - г) Карла Роджерса.
3. Сучасний стан організаційної психології характеризується:
 - а) орієнтацією лише на класичні методи дослідження;
 - б) інтеграцією з менеджментом, соціологією, економікою;
 - в) відокремленням від практики управління;
 - г) ігноруванням інноваційних технологій.
4. Організація як об'єкт вивчення психології розглядається як:

- а) лише економічна система;
- б) сукупність технологічних процесів;
- в) соціально-психологічна спільнота людей;
- г) механізм управління фінансовими потоками.

5. Управлінська роль менеджера у розвитку організації полягає в:

- а) контролі виключно економічних показників;
- б) формуванні команди та управлінні людськими ресурсами;
- в) ізоляції від комунікацій;
- г) виконанні лише технічних завдань.

6. Персонал організації розглядається як:

- а) витратний ресурс;
- б) основа ефективної діяльності організації;
- в) другорядний елемент;
- г) пасивний об'єкт управління.

7. Організаційна поведінка вивчає:

- а) економічні стратегії підприємства;
- б) закономірності поведінки людей у колективі та вплив організації на особистість;
- в) юридичні основи діяльності організацій;
- г) технології виробничих процесів.

8. Основними факторами мотивації працівників є:

- а) лише матеріальна винагорода;
- б) внутрішні та зовнішні стимули, що впливають на задоволеність роботою;
- в) адміністративний контроль;
- г) наявність конфліктів.

9. Комунікація в організації виконує функцію:

- а) забезпечення технічних процесів;
- б) обміну інформацією, формування взаєморозуміння і координації дій;
- в) виключно контролю персоналу;
- г) збереження матеріальних ресурсів.

10. Організаційна культура – це:

- а) сукупність економічних стратегій;
- б) система цінностей, норм і традицій, що регулюють поведінку працівників;
- в) набір технічних інструкцій;
- г) виключно етичний кодекс організації.

Завдання 2 (стереотипне) (5 балів)

Уявіть, що у вашому колективі виник конфлікт між співробітниками. Які знання з організаційної психології допоможуть вам його ефективно вирішити? Наведіть приклади конкретних дій.

Завдання 3 (аналітико-практичне) (9 балів)

Проаналізуйте проблемну ситуацію та запропонуйте шляхи її вирішення.

«У відділі компанії виникла проблема: частина співробітників активно виконує свої обов'язки та пропонує нові ідеї, тоді як інші регулярно затримують виконання завдань і покладаються на колег. Це призводить до зниження продуктивності та напруження у команді. Як майбутній організаційний психолог, розробіть рекомендації для керівника щодо підвищення мотивації всіх співробітників, покращення командної взаємодії та збереження позитивного психологічного клімату».

Завдання 4 (контрольні запитання) (6 балів)

Дайте відповіді на запитання:

1. Організаційна психологія як самостійна наукова дисципліна.
2. Основні характеристики організації.
3. Поняття організаційної влади.

Критерії оцінювання

Підсумковий бал за екзамен формується як сума результатів, отриманих студентом за всі види завдань. Загальна кількість балів за виконання екзаменаційної роботи становить – 30.

Завдання 1 (тестове). Максимальна кількість балів – 10. Кожен тест закритої форми з одиничним вибором та тест закритої форми з множинним вибором оцінюється в 1 бал.

Завдання 2 (стереотипне). Максимальна оцінка завдання – 5 балів, із них: 1 – володіння понятійно-категоріальним апаратом з психології управління; 2 – використання психологічного підходу до аналізу поведінки; 2 – наявність повної відповіді на запитання та обґрунтованих висновків.

Завдання 3 (аналітико-практичне). Максимальна оцінка завдання – 9 балів, із них: 2 – володіння теоретичними знаннями; 2 – використання психологічного підходу до аналізу явищ та процесів у сфері психології управління та їх порівняння; 2 – застосування творчого підходу до вирішення поставленої проблеми; 3 – наявність обґрунтованих висновків щодо вирішення поставленої проблеми.

Завдання 4 (контрольні запитання). Максимальна оцінка завдання – 6 балів, із них: 2 – володіння теоретичними знаннями та їх застосування для вирішення поставленої проблеми; 2 – послідовність та аргументованість викладення матеріалу; 2 – наявність повної відповіді на запитання та обґрунтованих висновків.

7. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Під час проведення лекційного курсу застосовується поєднання традиційного викладу матеріалу з активними та інтерактивними методами навчання. Зокрема, використовуються мультимедійні презентації, підготовлені у програмі Microsoft PowerPoint, ілюстративні та роздаткові матеріали, тематичні відеофрагменти, а також організуються обговорення актуальних і проблемних питань у форматі дискусій. До сучасних методів належить використання онлайн-платформ та мобільних застосунків для інтерактивної роботи: Mentimeter, Padlet, Google Forms, а також комунікаційних інструментів Zoom, Google Meet, Viber, Telegram та WhatsApp. Такий підхід сприяє кращому сприйняттю теоретичного матеріалу, розвитку критичного мислення, цифрових компетентностей та здатності до дистанційної взаємодії.

Практичні заняття проводяться із залученням сучасних активних методів навчання, зокрема кейс-методів (аналізу реальних і змодельованих управлінських ситуацій), мозкових штурмів, рольових ігор, групових обговорень та виконання різноманітних практичних завдань як індивідуально, так і у малих групах або підгрупах. Використання цифрових та онлайн-засобів дозволяє студентам моделювати управлінські та психологічні процеси, співпрацювати дистанційно, відпрацьовувати отримані знання на практиці, формувати професійні навички та вдосконалювати комунікативні компетентності.

При виконанні індивідуальних навчально-дослідних завдань (написанні есе, підготовці аналітичних доповідей, презентацій тощо), а також під час виконання самостійної роботи студенти активно використовують дослідницькі методи навчання. Особлива увага приділяється дотриманню принципів академічної доброчесності: всі роботи мають бути виконані самостійно, з обов'язковим посиланням на джерела інформації та уникненням плагіату.

Платформи для самостійного навчання:

EdEra – українська онлайн-платформа з інтерактивними курсами, включаючи теми з психології та управління <https://ed-era.com/en>

Prometheus - платформа з відкритими онлайн-курсами, серед яких є курси з психології та управління <https://prometheus.org.ua/>

8. ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Поточний контроль з навчальної дисципліни включає *поточне, тематичне оцінювання* (з тем, визначених для аудиторного обговорення і самостійного опрацювання) та модульний контроль.

Тематичне оцінювання аудиторної та самостійної роботи студентів здійснюється на основі отриманих ними поточних оцінок за усні та письмові відповіді з предмету, самостійні, практичні та контрольні роботи. Поточний контроль за виконанням ІНДЗ здійснюється відповідно до графіку виконання завдання.

Поточний і тематичний контроль також передбачає оцінювання:

- участі в дискусії під час лекційних занять;
- підготовки виступу на практичних заняттях із презентацією (чи без);
- участі у різних інтеракціях під час практичних занять;
- підготовки індивідуальних завдань тощо.

Модульний контроль проводиться у тестовій комбінованій формі (комп'ютерне чи на паперових носіях) та виконання проєктного/творчого завдання (усно/письмово). Кількість отриманих балів з кожного виду навчальних робіт за різними формами поточного контролю виставляється студентам в електронний журнал після кожного контрольного заходу.

Підсумковий контроль навчальної діяльності студентів здійснюється у формі заліку за результатами поточного контролю (тематичного оцінювання, виконання ІНДЗ та модульного контролю) і не передбачає обов'язкової присутності студентів. Результати заліку оприлюднюються в електронному журналі академічної групи до початку екзаменаційної сесії.

По завершенню 4 семестру – іспит.

9. ЗАСОБИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Оцінювання лекційних занять не передбачено. На лекційних заняттях ведеться облік присутності здобувачів для контролю відвідуваності занять.

Бали на практичному занятті здобувачі вищої освіти отримують за виконані практичні завдання, опрацювання джерел, командні проєкти,

презентації, активність під час дискусій і виконання практичних завдань.

Бали за самостійну роботу враховують: виконання дослідницьких і творчих завдань індивідуально й колективно, результативну практичну роботу в групі, опрацювання навчально-методичних і довідкових джерел, презентації, активність самостійної пошукової роботи.

Під час модульного контролю передбачені комплексні засоби оцінювання (усно й письмово, під час виконання тестових завдань, дослідницьких і творчих, захисту проєктів тощо), у тому числі комп'ютерно орієнтовані.

10. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Порядок контролю і оцінювання успішності здобувачів вищої освіти, що унормовує організацію оцінювання знань, умінь та навичок під час проведення усіх форм контролю знань, умінь та навичок здобувачів освіти, регламентуються «Положенням про оцінювання результатів навчання в Білоцерківському національному аграрному університеті».

Оцінювання здобувачів освіти здійснюється за результатами поточного (практичні заняття, самостійна робота) та рубіжного (модульного) контролів за десятибальною шкалою – «1», «2», «3», «4» ... «10».

1 бал оцінювання (з заокругленням до цілого числа) відповідає 10 % правильних тверджень у разі усної відповіді, відповідей у тесті, виконаних завдань тощо.

Бали з модульного контролю нараховуються за виконання модульної контрольної роботи.

Відсутність студента на занятті («нб») у розрахунку середнього арифметичного значення (САЗ) приймається як «0».

У кінці семестру обчислюється САЗ всіх отриманих здобувачем вищої освіти оцінок з наступним переведенням його у бали за формулою:

$$\text{БПК} = \text{САЗ} \times k,$$

де БПК – бали з поточного контролю;

САЗ – середнє арифметичне значення усіх отриманих студентом оцінок;

k – коефіцієнт для певного виду контролю (практичні заняття, самостійна робота – «3», модульний контроль – «1» для форми підсумкового контролю «екзамен» та «4» для форми підсумкового контролю «залік»).

Результати поточного оцінювання здобувача (за 10-бальною шкалою) виставляються в електронний журнал АСУ БНАУ і автоматично переводяться у 100-бальну шкалу відповідно до розподілу балів за окремі види робіт.

Розподіл балів, що присвоюється здобувачам вищої освіти

Максимально можлива к-ть балів, якщо форма підсумкового контролю	Практичні заняття	Самостійна робота	Модульний контроль	Іспит/залік	Загальний бал
Іспит/залік	30	10	30	30	100

Шкала оцінювання успішності здобувачів вищої освіти

За 100-бальною шкалою	За шкалою ECTS	За національною шкалою	
		іспит	залік
90–100	A	Відмінно	Зараховано
82–89	B	Добре	
75–81	C		
64–74	D	Задовільно	
60–63	E		
35–59	FX	Незадовільно (незараховано) з можливістю повторного складання	
1–34	F	Незадовільно (незараховано) з обов'язковим повторним вивченням	

Критерії оцінювання результатів навчання

Бали	Критерії оцінювання
Відмінно A 90-100	Студент (ка) демонструє високий рівень сформованості компетентності, володіє глибокими знаннями з дисципліни та аргументовано використовує їх у нестандартних ситуаціях, вільно володіє науковими термінами, вміє знаходити джерела інформації, аналізувати їх і застосовувати у практичній діяльності або у науково-дослідній роботі, здатний за допомогою викладача підготувати виступ для студентської наукової конференції, вміє самостійно здобувати знання та опрацьовувати необхідну інформацію, аналізувати і оцінювати явища, факти і події, робити самостійні висновки, переконливо аргументувати свої твердження.
Добре B 82-89	Студент (ка) демонструє достатній рівень сформованості компетентності, володіє глибокими та міцними знаннями, здатний використовувати їх у нестандартних умовах, може робити аргументовані висновки, практично оцінювати нові факти, явища, процеси; вирішує творчі завдання, вільно розв'язує справи та задачі у стандартних ситуаціях, самостійно виправляє є допущені помилки, кількість яких незначна; у навчанні користується додатковими джерелами інформації. Відповідь студента повна, логічна й обґрунтована, але з певною кількістю помилок.
Добре C 75-81	Студент (ка) демонструє достатній рівень сформованості компетентності, володіє достатньо повними знаннями, вільно застосовує знання у стандартних умовах, розуміє основоположні теорії та факти, логічно висвітлює причинно-наслідкові зв'язки між ними; вміє аналізувати, робити висновки, підготувати есе, усну доповідь, бере участь у підготовці проекту, і може захищати свою думку, контролювати власну діяльність, виправляти помилки. Проте студент не досить впевнено вміє зіставляти, узагальнювати, систематизувати інформацію, добирати аргументи для підтвердження думок, допускає певну частину незначних помилок.
Задовільно D 67-74	Студент (ка) демонструє середній рівень сформованості компетентності, розуміє суть основних ключових теоретичних понять, основні положення навчального матеріалу, може поверхово проаналізувати події, ситуації, робити певні висновки, виправляти помилки. При цьому здобувач вищої освіти не виявляє вміння аналізувати і оцінювати явища, факти та недостатньо обґрунтовує твердження та висновки, недостатньо певно орієнтується у навчальному матеріалі.

Задовільно 60-66 E	Студент (ка) демонструє задовільний рівень сформованості компетентності, володіє мінімальним обсягом навчального матеріалу, значну частину якого відтворює на репродуктивному рівні. Виконані ним завдання відповідають мінімальним вимогам до рівня володіння матеріалом.
Незадовільно 35-59 FX	Студент (ка) демонструє низький рівень сформованості компетентності, володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу. При цьому здобувач вищої освіти демонструє невміння аналізувати явища, факти, події, робити самостійні висновки та їх обґрунтувати, що свідчить про те, що студент не досяг програмних результатів навчання. Рекомендовано доопрацювання матеріалу з можливістю повторного перескладання.
Незадовільно 1-34 F	Студент (ка) володіє матеріалом на рівні елементарного розпізнавання та відтворення окремих фактів, елементів, об'єктів, не виявляє знань основних положень навчального матеріалу. Обов'язковим є повторний курс.

11. ПЕРЕЛІК НАОЧНО-ТЕХНІЧНИХ ЗАСОБІВ НАВЧАННЯ

У процесі вивчення дисципліни активно застосовується широкий спектр інформаційних ресурсів та навчальних матеріалів. До них належать дидактичні та програмні матеріали, електронні ресурси мережі Інтернет, бібліографічні та бібліотечні джерела. Особлива увага приділяється використанню:

- інтернет-ресурсів та наукових електронних баз даних;
- періодичних видань у сфері психології та управління;
- наукових праць професорсько-викладацького складу закладу освіти;
- тез і матеріалів наукових конференцій, семінарів та вебінарів.

Для підвищення наочності та активної взаємодії використовуються різноманітні засоби:

1. Мультимедійні презентації – створені у Microsoft PowerPoint, Canva та інших програмних засобах, що допомагають структуровано подавати інформацію.
2. Відеоматеріали – навчальні відео з YouTube, публічні лекції та записи наукових семінарів, що дозволяють наочно демонструвати приклади управлінських ситуацій.
3. Роздаткові матеріали – таблиці, схеми, інфографіка та інші наочні матеріали для кращого засвоєння навчального контенту.
4. Засоби зворотного зв'язку та інтерактивної взаємодії – цифрові платформи Padlet, Mentimeter, що забезпечують обговорення, голосування та обмін думками під час заняття.
5. Інструменти дистанційного навчання – платформи для відеоконференцій Zoom, Google Meet, а також освітні платформи BNAU MOODLE та Google Classroom, що дозволяють ефективно проводити лекції, практичні та семінарські заняття у віддаленому форматі.

Застосування цих ресурсів сприяє комплексному засвоєнню теоретичних знань та розвитку практичних навичок студентів, забезпечує динамічну взаємодію між викладачем і студентами та формує компетентності, необхідні для майбутньої професійної діяльності.

Необхідне матеріально-технічне забезпечення:

1. Для аудиторного навчання:
 - аудиторна дошка для записів та демонстрації матеріалів;
 - мебльоване навчальне приміщення, облаштоване для комфортної роботи студентів та викладача;
 - комп'ютерне обладнання: персональний комп'ютер або ноутбук з підключенням до мультимедійного проектора для демонстрації презентацій та відеоматеріалів;
 - доступ до бездротової мережі Wi-Fi для використання онлайн-ресурсів та інтерактивних платформ.
2. Для дистанційного навчання:
 - стабільне підключення до мережі Інтернет;
 - електронні пристрої (ПК, ноутбуки, планшети, смартфони) для участі у відеоконференціях, перегляду навчальних матеріалів та виконання завдань;
 - використання персональних пристроїв студентів для доступу до освітніх платформ, інтерактивних ресурсів та онлайн-інструментів комунікації.

12. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основні джерела інформації

1. Жавнерчик О.В. Психологія управління: конспект лекцій. Одеса: ОДЕКУ, 2020. 161с.
2. Зливков В., Ліпінська С., Лукомська С. Сучасні тренінгові технології: інтегративний підхід. Київ.-Ніжин : Видавець ПП Лисенко М.М., 2020. 210 с.
3. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Теорія та практика психологічних тренінгів. К.- Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 209 с
4. Карамушка Л. М. Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу) : навч. посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 144 с.
5. Карамушка, Л.М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: навч.-методичний посібник .Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 124 с.
6. Кісіль З.Р., Швець Д.В. Мотивація діяльності людини: навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. 154 с.
7. Кісіль З.Р., Швець Д.В. Психологія управління: навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. 208 с.
8. Кузьо О. Основи психологічної практики : навч. посіб. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. 124 с.

9. Лідерство та комунікації в організації : навчальний посібник / упорядники: Н. Я. Михаліцька, М. Р. Яцик. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с.

10. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.

11. Організаційна психологія : навч. посіб. / С. Б. Жарікова, О. Д. Научитель, Ю. І. Гулий, А. О. Харченко. Харків: Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харків. авіац. ін-т», 2021. 77 с.

12. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури: монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, А. М. Шевченко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. К.: Педагогічна думка, 2015. 288 с.

13. Психологія управління : навчальний посібник / Когут Я. М., Пряхіна Н. О., Жидецький Ю. Ц., Кіржецький Ю. І., Поцюрко О. Ю. ; за ред. Я. М. Когута. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 210 с.

14. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]; за ред. Л. М. Карамушки. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 278 с.

15. Романовський О. Г. Педагогіка лідерства : монографія. Харків : НТУ «ХП», 2023. 432 с.

16. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник Київ: Центр учбової літератури, 2015. 664 с.

17. Чубіна Т. Д., Дмитренко М. Й. Організаційна психологія: навчальний посібник. Черкаси: ЧПБ, 2024. 172 с.

18. Шавкун І. Г., Дибчинська Я. С. Організаційна поведінка : навчальний посібник Запоріжжя : ЗНУ, 2024. 203 с.

19. Шевченко А. М. Ментальне здоров'я керівників та педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти: підтримка та ресурси: навчально-методичний посібник. КНЗ КОР «КОПОПК», 2024. 180 с.

20. Шевченко А. М. Управління розвитком організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів: наук.-метод. посіб. Біла Церква : КОПОПК, 2014. 204 с.

Додаткові джерела інформації

1. Базика Є. Л. «Основи організаційної психології»: курс лекцій Одеса : ОНУ, 2023. 150 с.

2. Власова О. І. Організаційна поведінка : навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2008. 96 с.

3. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 398 с.

4. Герчанівська П. Е. Культура управління : навч. посібник Київ: ІВЦ Видавництво «Політехніка», 2005. 152 .
5. Данюк В. М. Менеджмент персоналу : навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2004. 398 с.
6. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління : навч. посібник Київ: Центр навч. літератури, 2005. 456 с.
7. Карамушка Л. М. Актуальні проблеми психології управління та організаційної психології. К.: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2014. 56 с.
8. Ложкін Т. В. Психологія конфлікту : теорія і сучасна практика : навч. посібник Київ: ВД «Професіонал», 2006. 416 с.
9. Пірен М. І. Конфліктологія : підручник Київ: МАУП, 2003. 360 с.
10. Слободянюк А. В. Психологія управління та конфліктологія : навч. посібник Вінниця : ВНТУ, 2010. 120 с.
11. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студ. ВНЗ / за ред. Л. М. Карамушки.К. : ІНКОС, 2005. 366 с. Хомич Г. О., Ткач Р. М. Основи психологічного консультування: навч. посіб. К.: МАУП, 2004. 152 с.
12. Хомич Г. О., Ткач Р. М. Основи психологічного консультування: навч. посіб. К.: МАУП, 2004. 152 с.
13. Шегда А. В. Менеджмент : підручник Київ: Знання, 2004. 687 с.