

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Кафедра педагогіки та психології
Факультет № 3

РОБОЧА ПРОГРАМА

з навчальної дисципліни

«Організаційна психологія»

обов'язкова компонента освітньої програми другого (магістерського) рівня
вищої освіти 053 Психологія (магістр психології, практичний психолог)

Харків 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 21.12.2023 № 11

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 3
Протокол від 20.12.2023 № 13

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін ХНУВС
Протокол від 21.12.2023 № 11

Розглянуто на засіданні кафедри педагогіки та психології (Протокол від 14.12.2023 № 20)

Розробник:

Старший викладач кафедри педагогіки та психології факультету № 3 ХНУВС, кандидат психологічних наук, доцент, Макарова О.П.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри психології та педагогіки Харківської державної академії культури, кандидат психологічних наук, доцент – Віденєєв І.О.
2. Кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології факультету № 3 ХНУВС – Червоний П.Д.

Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Шифри та назви галузі знань, код та назва спеціальності, ступень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів ECTS – 4 Загальна кількість годин – 120 Кількість тем – 10	05- соціальні та поведінкові науки 053 психологія – практична психологія	Навчальний курс – 2 Семестр – 3 Види підсумкового контролю: екзамен

Розподіл навчальної дисципліни за видами занять:
денна форма навчання Лекції – 26 год; Семінарських заняття – 24 год; Самостійна робота – 70 год; Індивідуальні завдання: Реферати (тощо) – 1, семестр №3

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета вивчення навчальної дисципліни є сприяння професійній підготовці фахівців, які б відповідали вимогам суспільства, процесам гуманізації сучасних організацій й могли здійснювати професійну діяльність з вирішення організаційно-психологічних проблем в професійних колективах щодо вирішення професійних завдань працівниками поліції.

Допомогти здобувачам вищої освіти зрозуміти шляхи оптимізації та засоби оптимального впливу на персонал для створення належного соціально-психологічного клімату в колективі, навчити проводити психологічний аналіз внутрішнього і зовнішнього середовища організації

Завданням вивчення дисципліни «Організаційна психологія» є: допомогти здобувачам вищої освіти зрозуміти шляхи оптимізації та засоби оптимального впливу на персонал для створення належного соціально-психологічного клімату в колективі, навчити проводити психологічний аналіз внутрішнього і зовнішнього середовища організації

Міждисциплінарні зв'язки: «Психологія девіантної поведінки», «Психологія особистості», «Соціальна психологія», «Конфліктологія», «Психологія управління»,

Очікувані результати навчання: в результаті засвоєння курсу «Організаційна психологія» здобувач вищої освіти повинен **знати:**

- предмет, завдання, методи науки;
- основний категоріально-понятійний апарат дисципліни;
- зміст та психологічні особливості організаційної діяльності;
- психологічні характеристики таких явищ та процесів як організаційна поведінка, організаційний та соціально-психологічний клімат колективу, організаційна культура, організаційні цінності, організаційна влада,

лідерство та керівництво в організації, організаційна дисципліна та відповідальність;

- психологічні основи ефективної комунікації в організаціях;
- специфіку підбору кадрів в організації;
- психологічні особливості та механізми виникнення професійних розладів.

вміти:

- використовувати різні методи діагностичної роботи для вивчення й аналізу психологічних проблем в організації;
- виділяти основні етапи розвитку організації;
- здійснювати добір персоналу організації та забезпечувати успішну адаптації працівників в організації;
- здійснювати психологічний моніторинг організаційних явищ і процесів з метою надання психологічної допомоги керівництву та персоналу організації;
- розробляти та впроваджувати програми, спрямовані на забезпечення психічного здоров'я працівників (попередження і подолання синдрому «професійною вигорання», забезпечення гармонійного поєднання професійного та приватного життя тощо);
- розробляти програми особистісного професійного зростання персоналу.

З метою організації ефективного контролю процесу засвоєння слухачами матеріалу курс розроблено підсумковий екзамен.

Програмні компетентності, які формуються при вивченні навчальної дисципліни

Інтегральна компетентність, загальні компетентності, спеціальні (фахові) компетентності	Здатність вирішувати складні завдання у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій і характеризується комплексністю та невизначеністю умов і вимог.	
Загальна компетентність	ЗК1.	Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
	ЗК5.	Цінування та повага різноманітності та мультикультурності.
	ЗК6.	Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).
	ЗК9.	Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети
Спеціальні (фахові, предметні) компетентності СК	СК3.	Здатність обирати і застосовувати валідні та надійні методи наукового дослідження та/або доказові методи і техніки практичної діяльності.
	СК10.	Здатність розробляти та впроваджувати інноваційні методи психологічної допомоги клієнтам у складних життєвих ситуаціях.

3. Програма навчальної дисципліни

Тема 1. Предмет, задачі організаційної психології.

Предмет, задачі організаційної психології. Історія становлення організаційної психології як галузі психології. Теоретико-методологічні основи організаційної психології. Організаційна психологія в системі інших наук.

Тема 2. Організація як об'єкт вивчення організаційної психології.

Структура та життєвий цикл організації.

Організація як соціальна система. Організація як середня соціальна група. Моделі організацій. Ситуаційний підхід у дослідженні організацій. Рівні аналізу психологічних явищ в організації: індивід, група, організація. Види соціальних організацій. Рівневий підхід до аналізу організаційно-психологічних ефектів. Особистісний підхід як смисловий ключ до управління людиною та її діяльністю в організації. Кроки створення організації. Життєвий цикл організації. Постановка цілей в організації. Місія та стратегія існування організації..

Тема 3. Індивідуальні, вікові, статеві та культурні особливості працівників як фактор організаційної поведінки.

Індивідуальні змінні, значимі в організаційному контексті: біографічні характеристики, здібності, цінності, установки, особистісні риси. Психодіагностика індивідуальних особливостей персоналу організації. Вплив статевих відмінностей на діяльність та поведінку працівників. Вплив віку на інтелектуальну активність та продуктивність персоналу. Культурні, національні та етнічні відмінності як фактор поведінки в організації. Human resource як сучасний напрямок прикладних досліджень в організаційній психології. Інтернет ігри та трансгресія – психологічні особливості. Психологічні особливості мережового суїциду неповнолітніх. Кібер-безпека як профілактика суїцидальних проявів у неповнолітніх.

Тема 4. Психологічна характеристика управління організацією.

Управління та менеджмент. Керівник як суб'єкт управлінської діяльності. Рівні організаційного керівництва. Система основних управлінських функцій. Взаємодія керівника з організаційним психологом. Завдання організаційного психолога як фахівця.

Тема 5. Психологічні механізми мотивації персоналу організації.

Психологічна структура мотивації. Співвідношення потреб людини та функцій організації. Методики діагностики мотивації співробітників організації. Корируючі стратегії ослаблення та посилення мотивації. Організаційні фактори мотивації персоналу. Вирішення завдань підвищення мотивації персоналу психологом-консультантом

Тема 6. Організаційна культура як феномен.

Поняття організаційної культури. Структура і зміст організаційної культури. Національний аспект організаційної культури. Організаційна культура і організаційна ефективність. Формування організаційної культури. Діагностика організаційної культури як напрямок роботи організаційного психолога.

Тема 7. Психологічний клімат в контексті організації.

Поняття «психологічний клімат» та «організаційний клімат». Компоненти, фактори психологічного клімату в організації. Психодіагностика клімату в організації. Психологічні технології оптимізації організаційного клімату. Профілактичні засоби з попередження погіршення клімату в організації.

Тема 8. Командоутворення як організаційний феномен.

Команда як дескриптивне, ідеологічне та метафоричне поняття. Ознаки і принципи командної роботи. Комплектування команди. Використання психодіагностичних методів для оптимізації складу команди. Етапи створення команди. Тренінг як дійовий інструмент створення команди. Можливості та обмеження командної роботи.

Тема 9. Організаційний стрес як психологічний феномен.

Поняття «організаційний стрес». Типові стресори в організації. Детермінанти організаційного стресу. Стресостійкість персоналу організації: зміст, компоненти, детермінанти. Синдром професійного вигорання у персоналу організації. Організаційні програми з профілактики стресу у персоналу організації. Організаційні програми з подолання стресу у персоналу організації.

Тема 10. Психологія управління організаційними конфліктами.

Конфлікти в організації як феномен. Типи конфліктів, причини, наслідки. Організаційні та особистісні чинники конфліктів. Особливості конфліктів в різних видах організацій. Специфіка конфліктної взаємодії в українських організаціях. Адміністративні та психологічні методи управління конфліктами

4. Структура навчальної дисципліни
4.1.1. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами
(денна форма навчання)

Номер та назва навчальної теми	Кількість годин, відведених на вивчення навчальної дисципліни						Вид контролю
	Всього	з них:					
		лекції	Семінарські заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття	Самостійна робота	
Тема 1. Предмет, задачі організаційної психології.	10	2	2	-	-	6	екзамен
Тема 2. Організація як об’єкт вивчення організаційної психології. Структура та життєвий цикл організації.	16	4	4	-	-	8	
Тема 3. Індивідуальні, вікові, статеві та культурні особливості працівників як фактор організаційної поведінки.	14	4	2	-	-	8	
Тема 4. Психологічна характеристика управління організацією.	10	2	2	-	-	6	
Тема 5. Психологічні механізми мотивації персоналу організації.	12	2	4	-	-	6	
Тема 6. Організаційна культура як феномен.	10	2	2	-	-	6	
Тема 7. Психологічний клімат в контексті організації.	12	2	2			8	
Тема 8. Командоутворення як організаційний феномен.	12	2	2			8	
Тема 9.Організаційний стрес як психологічний феномен.	14	4	2			8	
Тема 10. Психологія управління організаційними конфліктами.	10	2	2			6	
Всього за семестр - 3	120	26	24		-	70	

4.1.2. Питання що виносяться на самостійне опрацювання

Перелік питань до тем навчальної дисципліни		Література
	Тема 1. Предмет, задачі організаційної психології.	
	1 Теоретичні та прикладні завдання організаційної психології	Основна: 1,2,3,6 Допоміжна 1,2.

	2. Багатозначність поняття організації 3. Організація як соціальна система 4. Місія та цілі організації 1 5. Моделі та види організацій 6. Життєвий цикл організації.	
	Тема 2. Організація як об'єкт вивчення організаційної психології. Структура та життєвий цикл організації 1. Сприйняття індивіда в організації 2. Формування структури поведінки 3. Теорія характерних рис 4. Захисні механізми психіки особистості 5. Особистість в організації	Основна: 1,2,3,6 Допоміжна: 1,2,3,4,5
	Тема 3. Індивідуальні, вікові, статеві та культурні особливості працівників як фактор організаційної поведінки. 1. Поняття організаційної соціалізації 2. Стадії соціалізації 3. Фактори, що впливають на організаційну соціалізацію особистості 4. Соціалізація і кар'єра в організації.	Основна: 1,2,3,6 Допоміжна 1,2,3.
	Тема 4. Психологічна характеристика управління організацією	Основна 1,2,3,4,5,8
	1. Задоволеність працею як атитюд 2. Теорії дослідження задоволеності працею 3. Задоволеність працею та лояльність організації	Допоміжна 1,2,3
	Тема 5. Психологічні механізми мотивації персоналу організації.	Основна: 1,2,3,4,5,8
	1. Потреби як основа мотивації праці 2. Система управління мотивацією співробітників організації 3. Фактори, що впливають на мотивацію робітників організації 4. Види мотивів і механізм мотивації.	Допоміжна 1,2,3,4,5
	Тема 6. Організаційна культура як феномен.	Основна: 3,4,5 Допоміжна 2,3,4,5
	1. Поняття організаційної культури. 2. Структура і зміст організаційної культури. 3. Організаційна культура і організаційна ефективність. 4. Діагностика організаційної культури як напрямку роботи організаційного психолога	
	Тема 7. Психологічний клімат в контексті організації.	Основна: 1,2,3, Допоміжна 1,4,5
	1. Поняття «професійне вигорання» 2. Механізми вигорання з точки зору різних підходів 3. Фактори, що сприяють появі професійного вигорання 4. Рекомендації щодо запобігання професійного вигорання у професійній діяльності	
	Тема 8. Командоутворення як організаційний феномен.	
	1. Використання психодіагностичних методів для оптимізації складу команди. 2. Тренінг як дійовий інструмент створення команди. 3. Можливості та обмеження командної роботи	Основна: 3,4, Допоміжна 3,4,5
	Тема 9. Організаційний стрес як психологічний феномен.	Основна: 1,2,

1. Поняття стресу, дистресу, еустресу 2. Роль стресу у роботі працівників організації 3. Динаміка стресу		Допоміжна 4,5
Тема 10. Психологія управління організаційними конфліктами		Основна: 1,2,5,8 Допоміжна 1,5
	1. Методи врегулювання конфліктами на рівні організації 2. Способи врегулювання конфлікту за допомогою психологічного консультування і 3. Методи управління конфліктом на рівні особистості	

5. Індивідуальні навчально дослідні завдання

5.1.1. Теми рефератів

- 1 Місце психології інтернет-адикцій у в психологічній науці.
- 2.Історія психологічних досліджень Інтернету.
3. Основні напрямки досліджень Інтернету в зарубіжній психології.
5. Основні напрямки досліджень Інтернету у вітчизняній психології.
- 6.Інтернет – як середовище психологічного дослідження.
7. Співвідношення реальності та віртуального світу.
8. Психодинамічна характеристика Інтернету.
9. Психологічні особливості віртуальної комунікації.
10. Ділова комунікація в Інтернеті.
- 11.Особливості міжособистісних стосунків у Інтернеті.
12. Віртуальний роман як психологічний феномен.
13. Гендерні та вікові характеристики користувачів Інтернету.
14. Мотивація користувачів Інтернету.
15. Особливості самопрезентації у віртуальній реальності.
16. Конструювання «віртуальної ідентичності» – дефіцитарний підхід.
17. Конструювання «віртуальної ідентичності» – креативний підхід.
18. Особливості візуальної самопрезентації в Інтернеті.
19. Типологія Інтернет-спільнот.
20. Фази формування Інтернет-спільноти
21. Симптоми та чинники Інтернет-залежності.
22. Критерії Інтернет-залежності.
23. Критерії Інтернет-залежності за IASG.
24. Методи діагностики Інтернет-залежності.
25. Комп'ютер як об'єкт залежності.
26. Особистісні особливості Інтернет-залежних.
27. Клінічні дослідження Інтернет-залежних.
28. Когнітивно-біхевіоральна модель Інтернет-залежності.
- 29.Поняття девіантної поведінки та її специфіка у мережі Інтернет.
30. Типологія девіантної поведінки в Інтернеті.
31. Чинники девіантної поведінки в Інтернеті.
32. Мотивація хакерства, як специфічної форми девіантної поведінки в Інтернеті.

33. Симптоми патологічного використання комп'ютера.
34. Особливості та організація індивідуального онлайн-консультування.
35. Особливості та організація групового онлайн-консультування.
36. Психологічний тренінг в Інтернеті.

5.1.2. Теми курсових робіт (не передбачено)

5.1.3. Теми наукових робіт (не передбачено)

6. Методи навчання

Метою *лекційного курсу* є організація, самоорганізація та здійснення навчально-пізнавальної діяльності за джерелом передання і сприймання навчальної інформації: словесні (розповідь, бесіда, лекція, пояснення, інструктаж) і практичні (вправи, алгоритмізація, практична робота, активне соціально-психологічне навчання); за ступенем самостійності мислення слухачів: репродуктивні і творчі методи; за логікою передання і сприймання навчальної інформації: індуктивні (узагальнення), дедуктивні (конкретизація), аналітичні, синтетичні – навчальний аналіз, синтез, установлення причинно-наслідкових зв'язків; за ступенем керівництва навчальною роботою слухачів: самостійна робота слухачів, робота з книгою. Аудиторні заняття проводяться у формі лекцій та практичних занять.

7. Перелік питань та завдань, що виносяться на підсумковий контроль (екзамен)

1. Предмет та задачі організаційної психології. Організаційна психологія в системі інших наук.
2. Історія становлення організаційної психології як галузі психології.
3. Теоретико-методологічні основи організаційної психології.
4. Організація як соціальна система.
5. Організація як середня соціальна група.
6. Моделі організацій.
7. Ситуаційний підхід у дослідженні організацій.
8. Рівні аналізу психологічних явищ в організації: індивід, група, організація. Види соціальних організацій.
9. Рівневий підхід до аналізу організаційно-психологічних ефектів.
10. Особистісний підхід до управління людиною та її діяльністю в організації.
11. Кроки створення та життєвий цикл організації.
12. Постановка цілей, місія та стратегія в організації.
13. Індивідуальні змінні, значимі в організаційному контексті: біографічні характеристики, здібності, цінності, установки, особистісні риси.
14. Вплив статевих відмінностей на діяльність та поведінку працівників.
15. Вплив віку на інтелектуальну активність та продуктивність персоналу.

16. Культурні, національні та етнічні відмінності як фактор поведінки в організації.

17. Human resource як сучасний напрямок прикладних досліджень в організаційній психології.

18. Управління та менеджмент. Керівник як суб'єкт управлінської діяльності.

19. Рівні організаційного керівництва.

20. Система основних управлінських функцій.

21. Взаємодія керівника з організаційним психологом.

22. Завдання організаційного психолога як фахівця.

23. Психологічна структура мотивації.

24. Співвідношення потреб людини та функцій організації.

25. Методики діагностики мотивації працівників організації.

26. Коригуючі стратегії ослаблення та посилення мотивації.

27. Організаційні фактори мотивації персоналу.

28. Поняття, структура і зміст організаційної культури.

29. Національний аспект організаційної культури.

30. Організаційна культура і організаційна ефективність.

31. Формування організаційної культури.

32. Діагностика організаційної культури як напрямок роботи організаційного психолога.

33. Поняття «психологічний клімат» та «організаційний клімат».

34. Компоненти, фактори психологічного клімату в організації.

35. Психодіагностика клімату в організації.

36. Психологічні технології оптимізації організаційного клімату.

37. Профілактичні засоби з попередження погіршення клімату в організації.

38. Команда як дескриптивне, ідеологічне та метафоричне поняття.

39. Ознаки і принципи командної роботи. Комплектування команди.

40. Використання психодіагностичних методів для оптимізації складу команди.

41. Етапи створення команди. Можливості та обмеження командної роботи.

42. Поняття «організаційний стрес». Типові стресори в організації.

43. Детермінанти організаційного стресу.

44. Стресостійкість персоналу організації: зміст, компоненти, детермінанти.

45. Синдром професійного вигорання у персоналу організації.

46. Організаційні програми з профілактики та подолання стресу у персоналу організації.

47. Конфлікти в організації. Типи конфліктів, причини, наслідки.

48. Організаційні та особистісні чинники конфліктів.

49. Особливості конфліктів в різних видах організацій.

50. Адміністративні та психологічні методи управління конфліктами.

9. Критерії та засоби оцінювання

результатів навчання здобувачів

Контрольні заходи оцінювання результатів навчання включають в себе поточний та підсумковий контроль.

Засобами оцінювання результатів навчання можуть бути: екзамени; тести; інші види індивідуальних та групових завдань.

Поточний контроль.

До форм поточного контролю належить оцінювання:

- рівня знань під час практичних занять;
- якості виконання індивідуальної та самостійної роботи.

Поточний контроль здійснюється під час проведення семінарських занять і має на меті перевірку набутих здобувачем вищої освіти (далі – здобувач) знань, умінь та інших компетентностей з навчальної дисципліни.

У ході поточного контролю проводиться систематичний вимір приросту знань, їх корекція. Результати поточного контролю заносяться викладачем до журналів обліку роботи академічної групи за національної системою оцінювання («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»).

Оцінки за самостійну та індивідуальну роботу виставляються в журналі обліку роботи академічної групи окремою графою за національною системою оцінювання («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»). Результати цієї роботи враховуються під час виставлення підсумкових оцінок.

При розрахунку успішності здобувачів в Університеті враховуються такі види робіт: навчальні заняття (семінарські; самостійна та індивідуальна роботи (виконання домашніх завдань, ведення конспектів першоджерел та робочих зошитів, підготовка рефератів, публікацій, виступи на наукових конференціях, семінарах та інше); контрольні роботи (виконання тестів, контрольних робіт у формі, передбаченій в робочою програмою навчальної дисципліни). Вони оцінюються за національною системою оцінювання («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»).

Здобувач, який отримав оцінку «незадовільно» за навчальні заняття або самостійну роботу, зобов'язаний перескласти її.

Загальна кількість балів (оцінка), отримана здобувачем за семестр перед підсумковим контролем, розраховується як середньоарифметичне значення з оцінок за навчальні заняття та самостійну роботу, та для переводу до 100-бальної системи помножується на коефіцієнт **10**.

*Загальна кількість
балів (перед
підсумковим
контролем)*

$$= \left(\frac{\text{Результат навчальних занять за семестр} + \text{Результат самостійної роботи за семестр}}{2} \right) * 10$$

Підсумковий контроль.

Підсумковий контроль проводиться з метою оцінки результатів навчання на певному ступені вищої освіти або на окремих його завершених етапах.

Для обліку результатів підсумкового контролю використовується поточно-накопичувальна інформація, яка реєструється в журналах обліку роботи академічної групи. Результати підсумкового контролю з дисциплін відображаються у відомостях обліку успішності, навчальних картках

здобувачів, залікових книжках. **Присутність здобувачів на проведенні підсумкового контролю (заліку, екзамену) обов'язкова.** Якщо здобувач вищої освіти не з'явився на підсумковий контроль (залік, екзамен), то науково-педагогічний працівник ставить у відомість обліку успішності відмітку «не з'явився».

Підсумковий контроль (екзамен, залік) оцінюється за національною шкалою. Для переводу результатів, набраних на підсумковому контролі, з національної системи оцінювання в 100-бальну вводиться коефіцієнт **10**, таким чином максимальна кількість балів на підсумковому контролі (екзамені, заліку), які використовуються при розрахунку успішності здобувачів, становить - **50**

Підсумкові бали з навчальної дисципліни визначаються як сума балів, отриманих здобувачем протягом семестру та балів, набраних на підсумковому контролі (екзамені, заліку).

$$\text{Підсумкові бали навчальної дисципліни} = \text{Загальна кількість балів (перед підсумковим контролем)} + \text{Кількість балів за підсумковим контролем}$$

Здобувач вищої освіти, який під час складання підсумкового контролю (екзамен, залік) отримав незадовільну оцінку, складає його повторно. Повторне складання підсумкового екзамену чи заліку допускається не більше двох разів з кожної навчальної дисципліни: один раз – викладачеві, а другий – комісії, до складу якої входить керівник відповідної кафедри та 2-3 науково-педагогічних працівника.

Якщо дисципліна вивчається протягом двох і більше семестрів з семестровим контролем у формі екзамену чи заліку, то результат вивчення дисципліни в поточному семестрі визначається як середньоарифметичне значення балів, набраних у поточному та попередньому семестрах.

$$\text{Підсумкові бали навчальної дисципліни} = \frac{\text{Підсумкові бали за поточний семестр} + \text{Підсумкові бали за попередній семестр}}{2}$$

Вимоги до здобувачів стосовно засвоєння змісту навчальної дисципліни, а саме: кількість оцінок, яку він повинен отримати під час аудиторної роботи, самостійної або індивідуальної роботи:

Робота під час навчальних занять	Самостійна робота	Підсумковий контроль
Отримати не менше 4 позитивних оцінок	Підготувати реферат та конспект за темою самостійної роботи.	Отримати за підсумковий контроль не менше 30 балів

10. Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка	
		Оцінка	Пояснення
97 – 100	Відмінно ("зараховано")	A	„Відмінно” – теоретичний зміст курсу освоєний цілком , потрібні практичні навички роботи з освоєним матеріалом сформовані, усі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання, виконані в повному обсязі, відмінна робота без помилок або з однією незначною
94 – 96			
90 – 93			

			помилкою.
85 – 89	Добре (“зараховано”)	В	„Дуже добре” – теоретичний зміст курсу освоєний цілком , потрібні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, усі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання, виконані , якість виконання більшості з них оцінено числом балів, близьким до максимального , робота з двома-трьома незначними помилками.
80 – 84			
75 – 79		С	„Добре” – теоретичний зміст курсу освоєний цілком , практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, усі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання, виконані , якість виконання жодного з них не оцінено мінімальним числом балів, деякі види завдань виконані з помилками , робота з декількома незначними помилками або з однією–двома значними помилками.
70 – 74	Задовільно (“зараховано”)	D	„Задовільно” – теоретичний зміст курсу освоєний частково , але прогалини не носять істотний характер, потрібні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, більшість передбачених програмою навчання навчальних завдань виконано , деякі з виконаних завдань містять помилки , робота з трьома значними помилками.
65 – 69			
60 – 64		Е	„Достатньо” – теоретичний зміст курсу освоєний частково , деякі практичні навички роботи несформовані , частина передбачених програмою навчання навчальних завдань не виконана , або якість виконання деяких з них оцінено числом балів, близьким до мінімального , робота, що задовольняє мінімуму критеріїв оцінки.
40 – 59	Незадовільно („не зараховано”)	FX	„Умовно незадовільно” – теоретичний зміст курсу освоєний частково , потрібні практичні навички роботи несформовані , більшість передбачених програм навчання, навчальних завдань не виконано , або якість їхнього виконання оцінено числом балів, близьким до мінімального ; при додатковій самостійній роботі над матеріалом курсу можливе підвищення якості виконання навчальних завдань (з можливістю повторного складання), робота, що потребує доробки
21 - 40			
1–20		F	„Безумовно незадовільно” – теоретичний зміст курсу не освоєно , потрібні практичні навички роботи не сформовані , всі виконані навчальні завдання містять грубі помилки , додаткова самостійна робота над матеріалом курсу не приведе до значимого підвищення якості виконання навчальних завдань, робота, що потребує повної переробки

11. Рекомендована література (основна, допоміжна), інформаційні ресурси в Інтернеті

Основна:

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 398 с
2. Гончарук Н. Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби України.-Дніпро:ДРІДУ НАДУ. 2012. 344 с.
3. Етика ділових відносин : навч. посібник Вінниця : ВНТУ, 2011. 320с.
4. Жуковська Л. Е. Теорія організацій: Навч. Посібник. Одеса: ОНАЗ ім.О.С. Попова. 2011. 148 с.

5. Кізян С. М. Вступ до фаху. Менеджер і команда : теоретичні та практичні аспекти : навч. посібник Київ: Вид. дім "Слово". 2014. 168 с
6. Кулініч І. О. Психологія управління : підручник Київ: Знання 2011. 415 с.
7. Малмазов О. Р. Психологія праці: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 208 с.
8. Молчанова А. О. Організаційна поведінка: навч. посібник.-У-Ф.: Лілея-НВ, 2015. 176с
9. Організаційна поведінка: навч.посібник /Укладач М. В. Матушкіна.- – Старобільськ, 2016. 200с.
10. Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості: монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]; за ред. Л. М. Карамушки. Київ. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. 240 с.
11. Савельєва В.С. Організаційна поведінка: навч. Посібник. Київ. Центр учбової літератури. 2012. 240 с.
12. Слободянюк А. В. Психологія управління та конфліктологія : навч. посібник Вінниця : ВНТУ. 2010. 120 с.
13. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник Київ: Центр учбової літератури. 2011. 664 с.

Допоміжна:

1. Жуковська Л. Е. Теорія організацій: Навч. посібник– Одеса: ОНАЗ ім.О.С. Попова, 2011. 148 с.
2. Карамушка Л. М. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України : монографія / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2015.250 с.
3. Карамушка Л.М. Формування психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін : монографія/ Л.М. Карамушка, О.С. Толков. Кам'янець-Подільський: Медобори-2006,2013.260с.
4. Карамушка Л.М.. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі діяльності банківських структур): монографія / Л.М. Карамушка, І.А. Андрєєва. К.-Львів: Галицький друкар 2012. 212 с.
5. Карамушка Л.М. Мотивація підприємницької діяльності : Монографія / Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова. К. – Львів : Сполом, 2011.208 с.
6. Карамушка Л.М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов. К. – Львів: Сполом, 2011,216 с.
7. Молчанова А. О. Організаційна поведінка: навч. посібник.-У-Ф.: Лілея-НВ, 2015. 176с.
8. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / За наук. ред. Л. М. Карамушки. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 206 с.