**ПрАТ «ВНЗ «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук

Кафедра психології

**ЗАТВЕРДЖУЮ**
Директор Навчально-наукового інституту психології та соціальних наук
_____ Святослав КОРСАКЕВИЧ
«28» серпня 2025 р.

**СХВАЛЕНО**
на засіданні кафедри психології
Протокол № 1 від «28» серпня 2025 р.
Заступник завідувач кафедри
_____ Віра СИПЯКОВА

# СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ, ЛІДЕРСТВО ТА ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ»

| | |
|---|---|
| **Галузь знань:** | С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини |
| **Спеціальність:** | С4 Психологія |
| **Рівень вищої освіти:** | третій (освітньо-науковий) рівень |
| **Освітня кваліфікація:** | доктор філософії з психології |
| **Освітньо-наукова програма:** | Психологія |

Київ – МАУП – 2025

**Загальна інформація про навчальну дисципліну**

| | |
|---|---|
| **Назва навчальної дисципліни** | Організаційна психологія, лідерство та психологія управління |
| **Шифр і назва спеціальності** | С4 Психологія |
| **Освітньо-наукова програма** | Психологія |
| **Рівень вищої освіти** | третій (освітньо-науковий) рівень вищої освіти |
| **Статус дисципліни** | вибіркова (компонент вибіркової складової ОНП) |
| **Кількість кредитів і годин** | 3 кредити ЄКТС / 90 годин. Лекції: 10 годин; практичні (семінарські) заняття: 20 годин; самостійна робота: 60 годин |
| **Термін вивчення дисципліни** | 2 курс, III семестр |
| **Мова викладання** | українська |
| **Вид підсумкового контролю** | залік |
| **Сторінка дисципліни на сайті** | |

## Структура курсу

**Анотація курсу.** Навчальна дисципліна «Організаційна психологія, лідерство та психологія управління» належить до вибіркових освітніх компонентів освітньо-наукової програми підготовки докторів філософії зі спеціальності С4 «Психологія». Курс формує в аспірантів систему знань і практичних умінь у сфері організаційної психології, психології лідерства та психології управління. Дисципліна розкриває психологічні закономірності функціонування особистості, груп і команд в організації, зміст організаційної культури й клімату, сучасні теорії лідерства та управлінської діяльності, а також психологічні засади управління змінами, стресом і добробутом персоналу в умовах невизначеності й цифрової трансформації. Курс розвиває дослідницьку та управлінсько-психологічну компетентність аспіранта й готує його до проведення досліджень і реалізації проєктів у сфері організаційної психології та психології управління.

**Предмет вивчення навчальної дисципліни:** психологічні закономірності функціонування та розвитку особистості, груп і організацій, психологія лідерства й управлінської діяльності, а також психологічні засади управління людьми та організаційними процесами.

**Мета курсу:** сформувати в аспірантів передові знання з організаційної психології, лідерства та психології управління й виробити вміння аналізувати психологічні явища в організаціях, обґрунтовувати управлінські та лідерські рішення й проєктувати відповідні дослідження.

**Завдання навчальної дисципліни:**

– сформувати систему знань про предмет, історію та місце організаційної психології й психології управління;

– розкрити психологічні особливості особистості, груп і команд в організації (мотивація, задоволеність, залученість);

– ознайомити зі змістом організаційної культури, клімату, комунікації та управління конфліктами;

– сформувати розуміння сучасних теорій і стилів лідерства та управлінської діяльності;

– виробити вміння аналізувати психологічні засади прийняття управлінських рішень, влади та впливу;

– розвинути здатність проєктувати дослідження та інноваційні проєкти у сфері організаційної психології й управління, у т. ч. в умовах змін і невизначеності.

**Пререквізити навчальної дисципліни:** «Методологія і дизайн наукових досліджень у психології», «Сучасні дослідницькі стратегії у психології», а також знання із загальної, соціальної психології та психології особистості, здобуті на попередніх рівнях вищої освіти.

**Постреквізити навчальної дисципліни:** наукова складова освітньо-наукової програми (дослідження та проєкти у сфері організаційної психології й управління, підготовка публікацій), асистентська практика, інші вибіркові компоненти прикладного спрямування.

**Примітка.** Дисципліна є вибірковим освітнім компонентом; її обсяг, семестр вивчення та закріплені за нею програмні компетентності й результати навчання визначаються під час унесення дисципліни до каталогу вибіркових навчальних дисциплін і можуть уточнюватися відповідно до індивідуальної освітньої траєкторії здобувача.

**Програмні компетентності та результати навчання**

| | |
|---|---|
| **Загальні компетентності (ЗК)** | ЗК1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.<br>ЗК3. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). |
| **Спеціальні (фахові) компетентності (СК)** | СК1. Здатність виокремлювати, систематизувати та прогнозувати актуальні психологічні проблеми, чинники та тенденції функціонування й розвитку особистості, груп і організацій на різних рівнях психологічного дослідження.<br>СК3. Здатність ініціювати, розробляти і реалізовувати комплексні інноваційні проєкти в сфері психології та дотичні до неї міждисциплінарні проєкти, лідерство та відповідальність під час їх реалізації; забезпечувати дотримання прав інтелектуальної власності. |
| **Програмні результати навчання (ПРН)** | ПРН3. Виокремлювати, систематизувати, розв'язувати, критично осмислювати та прогнозувати значущі психологічні проблеми, формулювати і перевіряти гіпотези, визначати чинники та тенденції функціонування й розвитку особистості, груп і організацій на різних рівнях психологічного дослідження.<br>ПРН17. Розробляти та реалізовувати наукові та/або інноваційні проєкти у сфері психології, які дають можливість переосмислити наявне та створити нове цілісне знання та/або професійну практику і розв'язувати значущі наукові та прикладні проблеми психології з урахуванням соціальних, економічних, етичних і правових аспектів. |

**Зміст навчальної дисципліни**

**Форма підсумкового контролю** — залік.

**Методи навчання:** проблемна та оглядова лекція, лекція-дискусія; семінар-практикум, тренінгові вправи, аналіз організаційних кейсів; порівняльний аналіз теорій і моделей; ділові та рольові ігри; проєктно-дослідницький метод; методи розвитку критичного та управлінського мислення; підготовка й публічний захист аналітичних матеріалів; інтерактивні методи (мозковий штурм, дебати, синтез думок).

**Методи оцінювання:** усний контроль (опитування, доповідь, участь у дискусії); письмовий контроль (аналітичний огляд, есе, аналіз організаційного кейсу); тестовий контроль (модульні контрольні роботи); презентація й захист індивідуального науково-дослідного завдання; самоконтроль і взаємооцінювання.

**Тематичний план навчальної дисципліни**

| № теми | Назва теми | Лекції, год. | Практичні (семінарські), год. | Самост. робота, год. |
|---|---|---|---|---|
| **Змістовий модуль 1. Організаційна психологія** | | | | |
| Тема 1. | Організаційна психологія: предмет, історія, місце в системі психологічних наук. Організація як соціально-психологічна система. | 2 | 2 | 7 |
| Тема 2. | Особистість в організації: мотивація, задоволеність працею, залученість, професійна ідентичність і добробут персоналу. | 1 | 3 | 8 |
| Тема 3. | Групи й команди в організації: групова динаміка, згуртованість, командна ефективність, ролі в команді. | 1 | 3 | 8 |
| Тема 4. | Організаційна культура і клімат. Організаційна комунікація та управління конфліктами. | 2 | 2 | 7 |
| **Модульна контрольна робота 1** | | | | |
| **Змістовий модуль 2. Лідерство та психологія управління** | | | | |
| Тема 5. | Психологія лідерства: сучасні теорії та стилі (трансформаційне, трансакційне, автентичне, служіння). Лідерство і керівництво. | 1 | 3 | 8 |
| Тема 6. | Психологія управління: управлінські функції, прийняття рішень, влада, вплив та управлінська взаємодія. | 1 | 3 | 7 |
| Тема 7. | Управління змінами, стресом і добробутом персоналу. Організаційний розвиток і психологічне здоров'я в організації. | 1 | 2 | 7 |
| Тема 8. | Психологія управління в умовах невизначеності та цифрової трансформації. Дослідження в організаційній психології та | 1 | 2 | 8 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | психології управління. | | | |
| **Модульна контрольна робота 2** | | | | |
| **Разом:** | | **10** | **20** | **60** |

**Технічне обладнання та / або програмне забезпечення**

Для якісного викладання та опанування курсу використовуються: навчальні аудиторії (у т. ч. тренінгові зали), обладнані мультимедійним проєктором і комп'ютером; доступ до мережі Інтернет (у т. ч. безкоштовна мережа Wi-Fi); наукова бібліотека Академії та доступ до передплачених наукометричних баз (Scopus, Web of Science) і повнотекстових ресурсів. Використовується офіційний сайт МАУП (http://maup.com.ua), система дистанційного навчання Академії (Moodle), програмне забезпечення для аналізу даних та психодіагностики в організаціях, а також онлайн-платформи для відеокомунікації (Zoom, Google Meet).

**Форми і методи контролю**

Контроль успішності здобувачів освіти поділяється на поточний і підсумковий (семестровий).

Поточний контроль здійснюється під час практичних (семінарських) занять і має на меті систематичну перевірку розуміння й засвоєння теоретичного матеріалу, уміння застосовувати знання під час аналізу організаційних ситуацій та виконання дослідницьких завдань. Формами поточного контролю є: усна доповідь та участь у науковій дискусії; аналіз організаційних кейсів; виконання завдань для самостійної роботи; підготовка есе та аналітичних матеріалів; виконання й захист індивідуального науково-дослідного завдання.

Методи поточного контролю: усний контроль (опитування, бесіда, доповідь, повідомлення); письмовий контроль (аналітичний огляд, есе, аналіз кейсу); тестовий контроль; презентація результатів самостійної роботи; спостереження; проблемні ситуації.

Підсумковий (семестровий) контроль проводиться у формі заліку. Залік виставляється за результатами накопичення рейтингових балів за поточну навчально-пізнавальну діяльність, дві модульні контрольні роботи та індивідуальне науково-дослідне завдання. Здобувач допускається до заліку за умови виконання всіх передбачених видів робіт. Дисципліна вважається зарахованою, якщо здобувач набрав не менше ніж 60 балів зі 100.

**Система оцінювання та вимоги**

Система оцінювання ґрунтується на принципах об'єктивності, прозорості, гнучкості та високої диференціації. Оцінювання результатів навчання здійснюється за модульно-рейтинговою системою із застосуванням 100-бальної шкали. Максимальна кількість балів, яку може накопичити здобувач за всі види навчальної роботи, становить 100.

**Таблиця розподілу балів, які отримують здобувачі**

| **Вид навчальної роботи** | **Змістовий модуль 1** | **Змістовий модуль 2** | **ІНДЗ** | **Разом** |
|---|---|---|---|---|

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Робота на практичних (семінарських) заняттях і самостійна робота | 20 | 20 | — | 40 |
| Модульна контрольна робота | 20 | 20 | — | 40 |
| Індивідуальне науково-дослідне завдання (аналітичний огляд / аналіз кейсу) | — | — | 20 | 20 |
| **Разом** | **40** | **40** | **20** | **100** |

**Розподіл балів.** Розділ передбачає накопичення балів окремо за поточну діяльність (до 80 балів: 40 — модульні контрольні роботи, 40 — робота на заняттях і самостійна робота) та за індивідуальне науково-дослідне завдання (до 20 балів). Мінімальна сума балів, за якої дисципліна вважається зарахованою, становить 60.

**Критерії оцінювання модульної контрольної роботи.** Модульна контрольна робота виконується у письмовій (тестовій) формі. Оцінювання: «відмінно» (A) — правильно виконано понад 90 % завдань; «дуже добре» (B) — 82–89 %; «добре» (C) — 75–81 %; «задовільно» (D) — 68–74 %; «достатньо» (E) — 60–67 %; «незадовільно» (FX) — менше 60 %. Відсутність роботи — 0 балів.

**Критерії оцінювання індивідуального науково-дослідного завдання.** ІНДЗ передбачає аналітичний огляд проблематики організаційної психології / управління або аналіз організаційного кейсу з обґрунтуванням рішення. Оцінюються: обґрунтованість вибору теми та її зв'язок із дослідницькою проблемою аспіранта; повнота й актуальність опрацьованих джерел (у т. ч. англомовних та проіндексованих у Scopus / Web of Science); коректність аналізу організаційно-психологічних теорій і моделей; наявність критичного аналізу та власної позиції; дотримання академічної доброчесності й правил оформлення; якість публічної презентації.

**Заохочувальні (бонусні) бали.** За участь у наукових конференціях, наукових семінарах, підготовку публікацій за тематикою дисципліни здобувачеві за рішенням кафедри можуть нараховуватися заохочувальні бали. Заохочувальні бали не включаються до основної таблиці розподілу балів; один захід є підставою для нарахування балів лише за один найбільш значущий освітній компонент.

**Зведена шкала оцінювання: національна та ECTS**

| Сума балів за всі види навчальної діяльності | Оцінка ECTS | Оцінка за національною шкалою (для іспиту) | для заліку |
|---|---|---|---|
| 90–100 | A | відмінно | зараховано |
| 82–89 | B | дуже добре | зараховано |
| 75–81 | C | добре | зараховано |
| 68–74 | D | задовільно | зараховано |
| 60–67 | E | достатньо | зараховано |
| 35–59 | FX | незадовільно з можливістю повторного складання | не зараховано з можливістю повторного складання |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1–34 | F | незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни | не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни |

**Політика курсу**

**Політика щодо академічної доброчесності.** Викладання дисципліни ґрунтується на засадах академічної доброчесності відповідно до Закону України «Про освіту» та нормативних документів Академії https://maup.com.ua/ua/navchannya-u-maup/akademichna-dobrochesnist.html. Усі роботи (аналітичні огляди, есе, аналіз кейсів, презентації) мають бути оригінальними та авторськими, супроводжуватися коректними посиланнями на першоджерела. Порушеннями академічної доброчесності вважаються академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання. За порушення передбачено академічну відповідальність згідно з нормативними документами Академії: повторне проходження оцінювання та / або повторне вивчення відповідного освітнього компонента.

**Політика щодо відвідування та запізнень.** Відвідування занять є обов'язковим. У разі пропуску здобувач самостійно опрацьовує матеріал і відпрацьовує пропущені заняття у визначений викладачем спосіб. Систематична активна робота на заняттях враховується під час підсумкового оцінювання.

**Політика щодо дедлайнів і перескладання.** Завдання виконуються у встановлені терміни. Роботи, подані з порушенням дедлайну без поважних причин, можуть оцінюватися зі зниженням балів. Перескладання незадовільних результатів здійснюється у порядку, визначеному нормативними документами Академії https://drive.google.com/file/d/1WqTVIzoBYxjlu3q0UPXsjU4oFT726Cd1/view.

**Політика щодо оскарження.** Здобувач має право на вмотивоване оскарження результатів оцінювання у порядку, визначеному нормативними документами Академії, звернувшись до викладача, завідувача кафедри або гаранта освітньо-наукової програми https://maup.com.ua/assets/files/yakist/studcentr/polozhennya-pro-sistemu-ocinyuvannya-rezultativ-navchannya-zdobuvachiv-vishhoi-osviti.pdf.

**Політика використання цифрових інструментів та інструментів штучного інтелекту.** Використання цифрових інструментів і генеративного штучного інтелекту допускається як допоміжний засіб пошуку й опрацювання інформації за умови прозорого декларування такого використання, критичної перевірки результатів і збереження авторства та відповідальності здобувача за поданий матеріал https://drive.google.com/file/d/1r74_4CHxDx1bpAvw8X4AvaqLSGWbyaYd/view.

**Політика сталого розвитку.** Викладання дисципліни узгоджується із Цілями сталого розвитку ООН (Sustainable Development Goals) та принципами відповідальної науки https://sustainability.maup.com.ua/. Зміст курсу безпосередньо співвідноситься з Ціллю 8 «Гідна праця та економічне зростання» (психологічне забезпечення якості праці, добробуту й ефективності персоналу), Ціллю 3 «Міцне здоров'я та благополуччя» (психологічне здоров'я в організації, профілактика вигорання) та Ціллю 4 «Якісна освіта» (розвиток лідерських і дослідницьких компетентностей). Під час навчання заохочується соціальна відповідальність, дотримання професійної та академічної етики, доброчесного й

ощадливого використання ресурсів (пріоритет електронних матеріалів і безпаперового документообігу), інклюзивність, гендерна рівність і повага до різноманіття учасників освітнього процесу.

**Методичне забезпечення навчальної дисципліни**

Навчально-методичне забезпечення дисципліни включає: силабус дисципліни; конспект (тексти) лекцій; методичні рекомендації до практичних (семінарських) занять; методичні рекомендації до самостійної роботи здобувачів; збірку організаційних кейсів; банк завдань для модульних контрольних робіт; перелік питань до заліку (додаток 1).

**Рекомендовані джерела інформації**

**Основна література**

1. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни : навчально-методичний посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 125 с.

2. Northouse P. G. Leadership: Theory and Practice. 9th ed. Thousand Oaks : SAGE, 2021. 528 p.

3. Landy F. J., Conte J. M. Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. 6th ed. Hoboken : Wiley, 2019. 736 p.

4. Yukl G., Gardner W. L. Leadership in Organizations. 9th ed. Harlow : Pearson, 2020. 528 p.

5. Максименко С. Д. Загальна психологія : навчальний посібник. 3-тє вид., перероб. та допов. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 272 с.

6. American Psychological Association. Publication Manual of the American Psychological Association. 7th ed. Washington, DC : APA, 2020. 428 p.

**Додаткова література**

1. Robbins S. P., Judge T. A. Organizational Behavior. 18th ed. Harlow : Pearson, 2019. 800 p.

2. Карамушка Л. М., Снігур Ю. С. Психологія вибору копінг-стратегії керівниками освітніх організацій : монографія. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 188 с.

3. Туриніна О. Л. Методологія та методи психологічного дослідження : навчально-методичний посібник. Київ : Вид. дім «Персонал», 2018. 206 с.

4. Creswell J. W., Creswell J. D. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. 6th ed. Thousand Oaks : SAGE, 2023. 336 p.

5. Nosek B. A., Hardwicke T. E., Moshontz H., Allard A., Corker K. S., Dreber A., Fidler F., Hilgard J., Kline Struhl M., Nuijten M. B., Rohrer J. M., Romero F., Scheel A. M., Scherer L. D., Schönbrodt F. D., Vazire S. Replicability, Robustness, and Reproducibility in Psychological Science. Annual Review of Psychology. 2022. Vol. 73. P. 719–748.

**Інформаційні ресурси в Інтернеті**

1. Офіційний сайт МАУП. URL: http://maup.com.ua

2. Українська асоціація організаційних психологів та психологів праці. URL: https://uaoppp.com.ua

3. Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP). URL: https://www.siop.org

4. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. URL: http://nbuv.gov.ua
5. APA PsycNet. URL: https://psycnet.apa.org
6. Scopus. URL: https://www.scopus.com
7. Web of Science. URL: https://www.webofscience.com
8. Google Scholar. URL: https://scholar.google.com
9. Directory of Open Access Journals (DOAJ). URL: https://doaj.org
10. Center for Open Science (OSF). URL: https://www.cos.io

Рекомендовані джерела інформації оновлюються щороку.

Розробник (-и) силабусу:

_____

(П.І.Б., науковий ступінь, вчене звання, посада на кафедрі, підпис)

Викладач: _____

(П.І.Б., науковий ступінь, вчене звання, посада на кафедрі, підпис)

Силабус розглянуто на засіданні кафедри психології.

Протокол від «____» _____ 2026 р. № ____

**Додаток 1**

**ПрАТ «ВНЗ «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук

Кафедра психології

# МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДО НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ, ЛІДЕРСТВО ТА ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ»

*Третій (освітньо-науковий) рівень вищої освіти. Спеціальність С4 Психологія. ОПП «Психологія». Вибіркова дисципліна, 3 кредити ЄКТС / 90 год, III семестр, підсумковий контроль — залік.*

## 1. Методичні рекомендації до практичних (семінарських) занять

Практичні (семінарські) заняття (20 год.) спрямовані на поглиблення теоретичного матеріалу й формування практичних умінь аналізу організаційно-психологічних явищ, лідерської та управлінської взаємодії. Провідними формами роботи є семінар-практикум, аналіз організаційних кейсів, ділові та рольові ігри, тренінгові вправи, публічний захист аналітичних матеріалів.

Порядок підготовки до заняття: опрацювати конспект лекції та рекомендовані джерела; підготувати відповіді на питання для обговорення; виконати практичні завдання (аналіз кейсу, діагностика); за потреби підготувати коротке повідомлення / презентацію; сформулювати щонайменше одне дискусійне питання за темою.

Критерії оцінювання роботи на занятті: повнота й аргументованість відповіді; якість аналізу організаційних ситуацій; здатність обґрунтувати управлінські / лідерські рішення; коректність наукової термінології; активність в обговоренні; дотримання академічної доброчесності. Робота на практичних (семінарських) заняттях разом із самостійною роботою оцінюється в межах до 40 балів за семестр.

### Семінар 1 (Тема 1, 2 год.). Організаційна психологія як наука

Питання для обговорення:

1. Предмет, завдання та галузі організаційної психології.
2. Історія становлення організаційної психології та психології управління.
3. Організація як соціально-психологічна система; рівні аналізу.
4. Місце організаційної психології в системі психологічних наук.

Практичні завдання:

1. Скласти схему рівнів аналізу в організаційній психології (індивід — група — організація).
2. Проаналізувати організацію як соціально-психологічну систему на прикладі кейсу.
3. Окреслити організаційно-психологічну проблему для власного дослідження.

### Семінар 2 (Тема 2, 3 год.). Особистість в організації

Питання для обговорення:

1. Мотивація персоналу: змістові та процесуальні теорії.
2. Задоволеність працею та залученість (engagement).

3. Професійна ідентичність і відданість організації.
4. Добробут персоналу та професійне вигорання.

Практичні завдання:

1. Порівняти дві теорії мотивації та їх практичне застосування.
2. Дібрати інструменти діагностики залученості / задоволеності працею.
3. Проаналізувати кейс зниження мотивації та запропонувати рішення.

**Семінар 3 (Тема 3, 3 год.). Групи й команди в організації**

Питання для обговорення:

1. Групова динаміка та стадії розвитку групи.
2. Згуртованість і групові норми; феномени групового мислення.
3. Команда та командна ефективність; ролі в команді.
4. Управління груповими процесами.

Практичні завдання:

1. Проаналізувати стадію розвитку команди на прикладі кейсу.
2. Визначити командні ролі та їх баланс у групі.
3. Розробити рекомендації щодо підвищення командної ефективності.

**Семінар 4 (Тема 4, 2 год.). Організаційна культура, клімат і конфлікти**

Питання для обговорення:

1. Організаційна культура: рівні, типи, функції.
2. Організаційний клімат та його діагностика.
3. Організаційна комунікація; бар'єри комунікації.
4. Управління конфліктами в організації.

Практичні завдання:

1. Діагностувати тип організаційної культури за наданим описом.
2. Проаналізувати комунікаційний / конфліктний кейс і запропонувати стратегію.
3. Розробити елементи програми розвитку організаційної культури.

**Семінар 5 (Тема 5, 3 год.). Психологія лідерства**

Питання для обговорення:

1. Лідерство і керівництво: співвідношення понять.
2. Сучасні теорії лідерства (трансформаційне, трансакційне, автентичне, служіння).
3. Стилі лідерства та їх ефективність у різних контекстах.
4. Розвиток лідерського потенціалу.

Практичні завдання:

1. Порівняти теорії лідерства за критеріями (фокус, поведінка, результати).
2. Оцінити власний / заданий стиль лідерства за відповідною методикою.
3. Проаналізувати кейс лідерства та обґрунтувати доцільний стиль.

**Семінар 6 (Тема 6, 3 год.). Психологія управління**

Питання для обговорення:

1. Управлінські функції та управлінська діяльність.
2. Прийняття управлінських рішень; індивідуальні та групові рішення.

3. Влада та вплив; джерела влади керівника.
4. Управлінська взаємодія та комунікація.

Практичні завдання:

1. Проаналізувати процес прийняття управлінського рішення у кейсі.
2. Визначити джерела влади та тактики впливу в наданій ситуації.
3. Розробити рекомендації щодо підвищення ефективності управлінської взаємодії.

**Семінар 7 (Тема 7, 2 год.). Управління змінами, стресом і добробутом**

Питання для обговорення:

1. Психологія організаційних змін; опір змінам і його подолання.
2. Управління стресом персоналу; профілактика вигорання.
3. Психологічне здоров'я та добробут в організації.
4. Організаційний розвиток.

Практичні завдання:

1. Розробити план психологічного супроводу організаційних змін.
2. Скласти програму профілактики професійного стресу / вигорання.
3. Проаналізувати кейс опору змінам та запропонувати рішення.

**Семінар 8 (Тема 8, 2 год.). Управління в умовах невизначеності та дослідження**

Питання для обговорення:

1. Психологія управління в умовах невизначеності та криз.
2. Цифрова трансформація та дистанційне / гібридне управління.
3. Методи дослідження в організаційній психології та психології управління.
4. Формування дослідницької позиції аспіранта у сфері організаційної психології.

Практичні завдання:

1. Окреслити психологічні виклики управління в умовах невизначеності (кейс).
2. Спроєктувати дослідження організаційно-психологічної проблеми.
3. Презентувати та захистити ІНДЗ (аналітичний огляд / аналіз кейсу).

## 2. Методичні рекомендації до самостійної роботи здобувачів

Самостійна робота (60 год.) є провідною формою навчальної діяльності аспіранта й забезпечує поглиблене опанування дисципліни та формування дослідницьких умінь. Основними видами самостійної роботи є: опрацювання лекційного матеріалу й рекомендованих джерел (у т. ч. англомовних та проіндексованих у Scopus / Web of Science); анотування наукових текстів; підготовка до практичних (семінарських) занять; підготовка есе й аналізу кейсів; виконання індивідуального науково-дослідного завдання (ІНДЗ); підготовка до модульних контрольних робіт і заліку.

**Розподіл самостійної роботи за темами**

| Тема | Зміст самостійної роботи | Год. | Форма контролю |
|---|---|---|---|
| Тема 1 | Опрацювання предмета й історії організаційної психології; схема рівнів аналізу. | 7 | Конспект, схема |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Тема 2 | Опрацювання теорій мотивації; добір інструментів діагностики залученості. | 8 | Порівняння, добірка |
| Тема 3 | Аналіз групової динаміки та командних ролей; рекомендації для команди. | 8 | Аналіз, рекомендації |
| Тема 4 | Діагностика організаційної культури / клімату; стратегія управління конфліктом. | 7 | Кейс, стратегія |
| Тема 5 | Порівняння теорій лідерства; самооцінка стилю лідерства. | 8 | Таблиця, рефлексія |
| Тема 6 | Аналіз управлінського рішення; джерела влади й тактики впливу. | 7 | Аналіз кейсу |
| Тема 7 | План супроводу змін; програма профілактики стресу / вигорання. | 7 | Плани, програма |
| Тема 8 | Проєкт дослідження організаційної проблеми; підготовка ІНДЗ. | 8 | Захист ІНДЗ |
| **Разом** | | **60** | |

**Індивідуальне науково-дослідне завдання (аналітичний огляд / аналіз кейсу)**

ІНДЗ — на вибір здобувача: (а) аналітичний огляд наукової літератури з проблематики організаційної психології, лідерства або психології управління, або (б) розгорнутий аналіз організаційного кейсу з обґрунтуванням психологічно доцільного рішення (орієнтовний обсяг 12–15 сторінок; 15–20 джерел, з них не менше 5 англомовних та проіндексованих у Scopus / Web of Science). Мета — сформувати вміння критично аналізувати організаційно-психологічні явища й обґрунтовувати управлінські та лідерські рішення.

Рекомендована структура: вступ (проблема, мета, завдання); основна частина (аналіз теорій і моделей; для кейсу — опис ситуації, психологічний аналіз, обґрунтування рішення); висновки (рекомендації та власна позиція); список використаних джерел за чинними вимогами.

Критерії оцінювання (до 20 балів): обґрунтованість теми та її зв'язок із дослідницькою проблемою; повнота й актуальність джерел; коректність аналізу організаційно-психологічних теорій і моделей; наявність критичного аналізу й власної позиції; дотримання академічної доброчесності та правил оформлення; якість публічної презентації.

**3. Банк завдань для модульних контрольних робіт**

Модульна контрольна робота виконується у письмовій (тестовій) формі й охоплює матеріал відповідного змістового модуля. Кожен варіант формується з тестових завдань закритої форми, завдань на відповідність та відкритих (проблемних) завдань. Оцінювання здійснюється за критеріями, наведеними в силабусі (до 20 балів за кожну МКР).

**Модульна контрольна робота 1 (змістовий модуль 1, теми 1–4)**

Частина А. Тестові завдання закритої форми (оберіть одну правильну відповідь).

1. Організаційна психологія вивчає: а) лише анатомію; б) психологічні закономірності поведінки людей в організаціях; в) бухгалтерський облік; г) право.

2. Рівнями аналізу в організаційній психології є: а) лише індивідуальний; б) індивідуальний, груповий та організаційний; в) виключно організаційний; г) жоден.

3. Змістові теорії мотивації (наприклад, А. Маслоу, Ф. Герцберга) пояснюють: а) процес вибору поведінки; б) що саме мотивує людину (потреби); в) статистику; г) структуру організації.

4. Процесуальні теорії мотивації (наприклад, теорія очікувань В. Врума) зосереджені на: а) переліку потреб; б) тому, як формується й спрямовується мотивована поведінка; в) анатомії; г) бюджеті.

5. Задоволеність працею — це: а) обсяг зарплати; б) емоційно-оцінне ставлення працівника до своєї роботи; в) кількість годин; г) посада.

6. Залученість (work engagement) характеризується: а) байдужістю; б) енергійністю, відданістю та поглинанням роботою; в) вигоранням; г) плинністю.

7. Групова згуртованість — це: а) чисельність групи; б) ступінь привабливості групи для її членів і прагнення залишатися в ній; в) кількість завдань; г) структура влади.

8. «Групове мислення» (groupthink) призводить до: а) підвищення критичності; б) зниження критичності й прагнення до одностайності на шкоду якості рішень; в) розпаду групи; г) зростання конфліктів.

9. Організаційна культура — це: а) розклад роботи; б) система спільних цінностей, норм і уявлень членів організації; в) штатний розпис; г) бюджет.

10. Організаційний клімат відображає: а) погоду; б) сприйняття працівниками атмосфери та умов праці в організації; в) кількість відділів; г) прибуток.

11. Конструктивне управління конфліктом передбачає: а) уникнення будь-якою ціною; б) розв'язання з урахуванням інтересів сторін (наприклад, співпраця, компроміс); в) придушення; г) ігнорування.

12. Командна ефективність залежить насамперед від: а) лише чисельності; б) чіткості цілей, ролей, комунікації та згуртованості; в) розміру приміщення; г) кольору логотипа.

Частина Б. Завдання на відповідність.

1. Установіть відповідність між теорією мотивації (Маслоу, Герцберг, Врум) та її ключовою ідеєю.

2. Установіть відповідність між поняттям (організаційна культура, клімат, згуртованість, залученість) та його визначенням.

Частина В. Відкриті (проблемні) завдання.

1. Розкрийте предмет, завдання та рівні аналізу організаційної психології.

2. Порівняйте змістові та процесуальні теорії мотивації персоналу.

3. Схарактеризуйте групову динаміку та чинники командної ефективності.

4. Розкрийте поняття організаційної культури та клімату.

5. Обґрунтуйте стратегії управління конфліктами в організації.

**Модульна контрольна робота 2 (змістовий модуль 2, теми 5–8)**

Частина А. Тестові завдання закритої форми (оберіть одну правильну відповідь).

1. Лідерство відрізняється від керівництва тим, що: а) є суто формальним; б) ґрунтується переважно на впливі, авторитеті та веденні за собою; в) не пов'язане з людьми; г) є посадою.

2. Трансформаційне лідерство спрямоване на: а) обмін винагородами за результат; б) натхнення, розвиток і зміну послідовників заради спільної мети; в) контроль присутності; г) уникнення рішень.

3. Трансакційне лідерство ґрунтується насамперед на: а) харизмі; б) обміні (винагорода за виконання, корекція за відхилення); в) відмові від цілей; г) ігноруванні результатів.

4. Автентичне лідерство передбачає: а) маніпуляцію; б) самоусвідомлення, прозорість, етичність і відповідність цінностям; в) уникання відповідальності; г) імітацію.

5. Лідерство-служіння (servant leadership) ставить у центр: а) власну вигоду лідера; б) потреби та розвиток послідовників і спільноти; в) контроль; г) прибуток за будь-яку ціну.

6. До управлінських функцій належать: а) лише облік; б) планування, організація, мотивування та контроль; в) виключно реклама; г) відпочинок.

7. Джерелами влади керівника (за Френчем і Рейвеном) є, зокрема: а) лише винагорода; б) легітимна, винагороди, примусу, експертна та референтна влада; в) відсутність влади; г) випадковість.

8. Ефективне управлінське рішення передбачає: а) імпульсивність; б) аналіз проблеми, альтернатив і наслідків з урахуванням контексту; в) відмову від інформації; г) делегування без контролю.

9. Опір організаційним змінам найчастіше зумовлений: а) надлишком інформації; б) невизначеністю, страхом втрат і недовірою; в) відсутністю змін; г) стабільністю.

10. Профілактика професійного вигорання персоналу передбачає: а) збільшення навантаження; б) підтримку балансу, ресурсів і сприятливого середовища; в) ігнорування стресу; г) ізоляцію.

11. Психологічне здоров'я в організації є чинником: а) зниження ефективності; б) продуктивності, залученості та стійкості персоналу; в) плинності; г) конфліктів.

12. Управління в умовах невизначеності потребує від керівника насамперед: а) жорсткого контролю деталей; б) гнучкості, комунікації та підтримки стійкості команди; в) уникнення рішень; г) ігнорування ризиків.

Частина Б. Завдання на відповідність.

1. Установіть відповідність між стилем / теорією лідерства (трансформаційне, трансакційне, автентичне, служіння) та його характеристикою.

2. Установіть відповідність між джерелом влади (легітимна, винагороди, примусу, експертна, референтна) та його основою.

Частина В. Відкриті (проблемні) завдання.

1. Порівняйте трансформаційне й трансакційне лідерство.

2. Схарактеризуйте управлінські функції та процес прийняття управлінських рішень.

3. Розкрийте джерела влади керівника та тактики впливу.

4. Опишіть психологічні засади управління організаційними змінами та подолання опору.

5. Обґрунтуйте роль психологічного здоров'я й добробуту персоналу для ефективності організації.

**4. Перелік питань до заліку**

Залік виставляється за результатами накопичення рейтингових балів упродовж семестру. Наведений перелік питань слугує орієнтиром для систематизації та самоперевірки знань і може використовуватися під час співбесіди за потреби уточнення підсумкової оцінки.

1. Організаційна психологія: предмет, завдання, галузі.
2. Історія становлення організаційної психології та психології управління.
3. Організація як соціально-психологічна система; рівні аналізу.
4. Мотивація персоналу: змістові теорії.
5. Мотивація персоналу: процесуальні теорії.
6. Задоволеність працею та залученість персоналу.
7. Професійна ідентичність і відданість організації.
8. Добробут персоналу та професійне вигорання.
9. Групова динаміка та стадії розвитку групи.
10. Згуртованість, групові норми та групове мислення.
11. Команда та командна ефективність; ролі в команді.
12. Організаційна культура: рівні, типи, функції.
13. Організаційний клімат та його діагностика.
14. Організаційна комунікація та бар'єри комунікації.
15. Управління конфліктами в організації.
16. Лідерство і керівництво: співвідношення понять.
17. Трансформаційне лідерство.
18. Трансакційне лідерство.
19. Автентичне лідерство та лідерство-служіння.
20. Стилі лідерства та їх ефективність.
21. Розвиток лідерського потенціалу.
22. Управлінські функції та управлінська діяльність.
23. Прийняття управлінських рішень.
24. Влада та вплив; джерела влади керівника.
25. Управлінська взаємодія та комунікація.
26. Психологія організаційних змін; опір змінам.
27. Управління стресом персоналу; профілактика вигорання.
28. Психологічне здоров'я та добробут в організації.
29. Організаційний розвиток.
30. Психологія управління в умовах невизначеності та криз.
31. Цифрова трансформація та дистанційне / гібридне управління.
32. Методи дослідження в організаційній психології.
33. Психодіагностика в організації.
34. Гендерні та крос-культурні аспекти лідерства й управління.
35. Проєктування дослідження у сфері організаційної психології та психології управління.