

Київський університет імені Бориса Грінченка

Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти  
Кафедра психології особистості та соціальних практик

«ЗАТВЕРДЖУЮ»  
Проректор з науково-методичної та  
навчальної роботи  
Олексій ЖИЛЬЦОВ  
« 09 » 2022 року

## РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Організаційна культура та поведінка особистості»

для студентів

спеціальності 053 Психологія

освітнього рівня першого (бакалаврського)  
освітньої програми 053.00.03 Психологія бізнесу та управління

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА  
Ідентифікаційний код 02136554  
Начальник відділу  
моніторингу якості освіти  
Програма № 0440/22  
Жильцов  
(підпис) (прізвище ініціали)  
« 09 » 2022

Київ 2022

Розробник:

Поліщук Валерій Миколайович, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології особистості та соціальних практик

Викладач:

Поліщук Валерій Миколайович, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології особистості та соціальних практик

Робочу програму розглянуто і затверджено на засіданні кафедри психології особистості та соціальних практик

Протокол від «24» 09 2022 р., № 9

Завідувач кафедри  Оксана СЕРГЄЄНKOBA

Робочу програму погоджено з гарантом освітньої програми (керівником освітньої програми 053.00.03 Психологія бізнесу та управління)

«23» 09 . 2022 р.

Керівник освітньої програми  Валерій ПОЛІЩУК

Робочу програму перевірено

«01» 09 . 2022 р.

Заступник декана  Роман ПАВЛЮК

Пролонговано:

на 20 /20 н.р. \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ), « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 р., протокол № \_\_\_\_\_

на 20 /20 н.р. \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ), « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 р., протокол № \_\_\_\_\_

на 20 /20 н.р. \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ), « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 р., протокол № \_\_\_\_\_

на 20 /20 н.р. \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ), « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2026 р., протокол № \_\_\_\_\_

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика дисципліни за формами навчання	
	денна	Заочна
Вид дисципліни	Основна	
Мова викладання, навчання та оцінювання	Українська	
Загальний обсяг кредитів / годин	6/180	
Курс	4	
Семестр	7	
Кількість змістових модулів з розподілом:	4	
Обсяг кредитів	6	
Обсяг годин, в тому числі:	180	
Аудиторні	70	
Модульний контроль	12	
Семестровий контроль	30	
Самостійна робота	68	
Форма семестрового контролю	екзамен	

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

**Мета навчальної дисципліни** – розуміння та усвідомлення студентами значущості знань і вмінь з «організаційної культура та поведінка особистості» (психологічні закономірності поведінки в умовах організаційної культури), що забезпечують особистісне та професійне самовизначення, як необхідних умов обов'язкового досягнення особистого життєвого успіху, спрямованого на забезпечення власної життєвої стабільності, внутрішньої і зовнішньої державної безпеки.

**Примітка (рекомендація):** зміст мети і завдань розглядається у контексті порівняння мирного повсякдення та континентальної війни, розв'язаної Російською Федерацією проти України.

### **Стратегічні завдання навчальної дисципліни:**

1) систематизувати глибинні (аналітико-синтетичні) знання, які презентують а) наукові концепції (парадигми), завдяки яким визначаються теоретико-практичні засади «організаційної культури та поведінки особистості», б) структурні смисли «організаційної культури та поведінки особистості» (соціально-економічний галузевий психологічний ракурси) як інтегрованої навчальної дисципліни, які формують оптимальний вияв інтелектуального, фізичного, морального, інформаційного потенціалу людини для її успішного професійного самовизначення;

2) сформулювати актуальні наукові напрямки «Організаційна культура та поведінка особистості» у контенті галузевого психологічного знання, де трудова діяльність Людини забезпечує внутрішню і зовнішню безпеку держави у поєднанні з власним результативним волевиявленням, розкриттям і задоволенням індивідуального запиту в умовах нинішніх соціальних викликів і загроз;

3) структурувати базові смисли феноменів «організаційна культура», «поведінка особистості» і, як наслідок, виокремити основні характеристики суб'єкта професійної діяльності;

4) виокремити базовий різноплановий (монографії, підручники, посібники, статті тощо) динамічний тематичний інформаційний масив (з домінуванням наукових і навчально-методичних першоджерел за останні п'ять календарних років, а також першоджерел, які уособлюють «класику психологічної науки» (2017–2022));

5) визначити після завершення викладання у 2022 році навчального курсу основні пошукові тенденції у розумінні пізнавальних пріоритетів його структурно-функціонального змісту з перспективою вдосконалення наявної логістики, поглиблення інформаційної бази та методики викладання.

**Процесуальні завдання навчальної дисципліни:**

**самосвітні:** здатність до самостійної пізнавальної діяльності, самоорганізації та саморозвитку, спрямованість на розкриття особистісного потенціалу та самореалізацію;

**фахові:**

1) академічні (загальні знання базових закономірностей професійної діяльності);  
2) організаційні (здатність планувати, організовувати, координувати, контролювати та оцінювати професійну діяльність у ракурсі пізнавальних ресурсів її суб'єктів);

3) діагностично-консультативна (здатність до виокремлення прикладної психологічної проблематики, визначення її детермінації та шляхів розв'язання);

4) фасилітаційні (здатність до розроблення психологічних технологій, орієнтованих на особистісно-професійне зростання працівників, охорону їхнього фізичного та психічного здоров'я).

**3. Результати навчання за дисципліною**

**3. Результати навчання за дисципліною:**

**3.1. Програмі компетентності:**

**Загальні компетенції (ЗК):**

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК3. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.

ЗК4. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК5. Здатність бути критичним і самокритичним.

ЗК6. Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ЗК7. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК8. Навички міжособистісної взаємодії,

ЗК9 Здатність працювати в команді.

ЗК10. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні;

ЗК11. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

**Спеціальні (фахові, предметні) компетенції (СК):**

СК1. Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології.

СК2. Здатність до ретроспективного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду розуміння природи виникнення, функціонування та розвитку психічних явищ.

СК3. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.

СК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел.

СК5. Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій.

СК7. Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації.

СК9. Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну відповідно до запити.

СК11. Здатність дотримуватися норм професійної етики.

СК12. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.

СК13. Здатність здійснювати психологічний супровід професійної діяльності персоналу та застосовувати процедури оцінки діяльності персоналу та організації.

СК14. Здатність здійснювати відбір, підготовку, адаптацію, мотивацію та розвиток персоналу.

СК15. Здатність формувати та підтримувати психологічний мікроклімат в колективі, розвивати корпоративну культуру.

### **3.2. Програмні компетенції.**

ПР1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання

ПР2. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань

ПР3. Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.

ПР4. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.

ПР5. Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги.

ПР9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання

ПР10. Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника.

ПР12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника.

ПР13. Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.

ПР14. Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості.

ПР15. Відповідально ставитися до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.

ПР16. Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога

ПР17. Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності.

ПР18. Вживати ефективних заходів щодо збереження здоров'я (власного й оточення) та за потреби визначати зміст запити до супервізії.

ПР19. Актуалізувати та розвивати підприємницький потенціал особистості, формувати її ефективну бізнес-стратегію.

ПР20. Демонструвати навички запобігання та вирішення виробничих конфліктів, створення й підтримання сприятливої психологічної атмосфери в організації.

### ***Конкретизація смислу програмних компетенцій (авторська інтерпретація):***

1) спроможність самостійно визначати актуальну психологічну проблематику і використовувати її у ранзі розроблення власних тематичних пізнавальних парадигм;

2) розуміння теоретико-практичної актуальності «Організаційна культура та поведінка особистості» у системах загальнонаукового та галузевого психологічного знання (предмет, завдання, основна проблематика, психологічний інструментарій, логістика вікових етапів професійного організаційного становлення, способи їх прогнозування, особливості професійної організаційної самореалізації);

3) розуміння базової інформації з основ психології організаційного розвитку, психології організаційного проектування, ергономіки з перспективою раціоналізації умов праці, отримання попередньо спланованого матеріального (або духовного) продукту, як бажаного для Людини і суспільства, з передбаченням у Людини динаміки її працездатності, збереження і зміцнення психічного та фізичного здоров'я, усунення виробничого травматизму, шкідливих соціальних впливів з їхніми наслідками як вагомих передумов майбутнього професійного успіху;

4) здатність в умовах ринкових відносин ХХІ ст., які часто визначають вимушену економічну поведінку, встановлювати для себе оптимальні організаційні пріоритети трудової діяльності, дотримання яких забезпечує високу продуктивність праці, матеріальний добробут, духовне зростання разом із збереженням фізичного і психічного здоров'я;

5) здатність використовувати авторські наукові уявлення про психологію організаційного розвитку для власного професійного самовизначення, самореалізації та конструювання референтного професійного образу;

6) спроможність проводити емпіричні дослідження з метою з'ясування типових закономірностей в організації діяльності у функціональних системах «працездатність – втома», «професійний відбір кадрів – професійний добір кадрів», «сприятливі умови трудової діяльності – несприятливі умови трудової діяльності»;

7) здатність конструювати тематичні професіограми та психограми (на прикладі окремих професій);

8) вміння визначати базові професійні-якості суб'єкта трудової діяльності (психофізіологічні, інтелектуальні, едукативні, освітні, рефлексивні, характерологічні, комунікативні) та використовувати їх для професійного навчання і виховання;

9) спроможність розумітися у мотивах, що спонукають (не спонукають) Людину до трудової діяльності;

10) здатність до продукування і вдосконалення власного індивідуального професійного стилю та іміджу у трудовій діяльності;

11) вміння розробляти з використанням доказового психологічного супроводу результативні методичні (практичні) рекомендації для оптимізації трудової діяльності (на прикладі конкретних професій).

#### 4. Структура навчальної дисципліни

Таблиця 4.1

Тематичний план

Назва змістових модулів, тем	Усього	Розподіл годин між видами робіт					
		Аудиторна:					Самостійна
		Лекції	Семінари	Практичні	Лабораторні	Індивідуальні	
<b>ЧАСТИНА 1. «ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА» ЯК НАУКОВИЙ ФЕНОМЕН</b>							
<b>Змістовий модуль 1. Організаційна культура: соціально-економічний ракурс</b>							
<b>Тема 1.</b> Системний підхід у продукуванні наукових ідей з організаційної культури (теоретико-методологічні засади)	20	4	4	2			10
<b>Тема 2.</b> Системний підхід у продукуванні							

наукових ідей з організаційної культури (теоретико-практичні засади)	16	2	2	4			8
Модульний контроль	2						
Разом	38	6	6	6			18
<b>Змістовий модуль 2. Організаційна культура: галузевий психологічний ракурс</b>							
<b>Тема 3.</b> Системний підхід у продукуванні наукових ідей з організаційної культури (теоретико-методологічні засади)	16	2	2	4			8
<b>Тема 4.</b> Системний підхід у продукуванні наукових ідей з організаційної культури (теоретико-практичні засади)	16	2	2	4			8
Модульний контроль	4						
Разом	36	4	4	8			16
<b>Модульний контроль (частина 1)</b>	<b>6</b>						
<b>Разом (частина 1)</b>	<b>74</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>14</b>			<b>34</b>
<b>ЧАСТИНА 2. «ПОВЕДІНКА ОСОБИСТОСТІ» ЯК НАУКОВИЙ ФЕНОМЕН</b>							
<b>Змістовий модуль 3. «Поведінка особистості»: соціально-економічний ракурс</b>							
<b>Тема 5.</b> Системний підхід у продукуванні наукових ідей з організаційної культури (теоретико-методологічні засади)	20	4	4	4			8
<b>Тема 6.</b> Системний підхід у продукуванні наукових ідей з організаційної культури (теоретико-практичні засади)	16	2	2	4			8
Модульний контроль	2						
Разом	38	6	6	8			16
<b>Змістовий модуль 4. «Поведінка особистості»: галузевий психологічний ракурс</b>							
<b>Тема 7.</b> Системний підхід у продукуванні наукових ідей з організаційної культури (теоретико-методологічні засади)	18	2	2	4			10
<b>Тема 8.</b> Системний підхід у продукуванні наукових ідей з організаційної культури (теоретико-практичні засади)	16	2	2	4			8
Модульний контроль	4						
Разом	38	4	4	8			18
<b>Модульний контроль (частина 1)</b>	<b>6</b>						
<b>Разом (частина 1)</b>	<b>76</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>16</b>			<b>34</b>
<i>Модульний контроль</i>	<i>12</i>						
<i>Усього</i>	<i>180</i>	<i>20</i>	<i>20</i>	<i>30</i>			<i>68</i>

## ЧАСТИНА 1.

### «ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА» ЯК НАУКОВИЙ ФЕНОМЕН

#### Змістовий модуль 1.

#### Організаційна культура: соціально-економічний ракурс

**Лекція 1–2. Філософські, психологічні та психолого-педагогічні феномена «організаційна культура».**

Соціально-психологічна реальність і «організаційна культура». Основні детермінанти у формуванні феномена «Організаційна культура». Організаційна культура як ідеологія управління і організації соціально-економічної системи. Структура організаційної культури (горизонтальний та вертикальний виміри).

**Лекція 3. Філософські, психологічні та психолого-педагогічні феномена «організаційна культура» (продовження).**

**Основні вихідні поняття:** індивідуальна культура, екстраполяція, корпоративна культура, організаційна культура, прогнозування, соціально-психологічна реальність, структурно-функціональне моделювання життєвих феноменів.

Рівні організаційної культури. Основні елементи організаційної культури. Функції організаційної культури. Принципи і методи формування і підтримки організаційної культури. Організаційна культура у структурі суспільства як глобальній організації. Методи зміни організаційної культури.

**Семінар 1–2. Соціальна функціональна значущість організаційної культури.**

**Семінар 3. Типологія організаційних культур.**

**Комплексне практичне заняття 1–3. Організаційна культура у системі авторитарного та особистісно-орієнтованого управління (структурно-функціональне моделювання: порівняльна характеристика, прогнозування).**

## **Змістовий модуль 2.**

### **Організаційна культура: галузевий психологічний ракурс**

**Лекція 4. Організаційна культура як інструмент управління.**

Моделі впливу організаційної культури на організаційну ефективність і конкурентоспроможність (моделі Сате, Пітерса-Уотермана, Парсонса, Квіна-Рорбаха, Д. Денисова). Показники ефективності організаційної культури. Параметри стану функціонування організаційної культури. Організаційна культура і соціальна напруженість.

**Лекція 5. Організаційна культура як інструмент управління (продовження).**

ОСАІ як метод вивчення організаційної культури. Профілі організаційної культури. Методи планування та впровадження змін організаційної в організаційній культурі.

**Основні вихідні поняття:** моделі організаційної культури, ОСАІ, організаційні профілі, комунікабельність, конкурентноспроможність, соціальна відповідальність, соціальна напруга, соціальна напруженість, соціальний ризик.

**Семінар 4 Субкультура у системі організаційної культури (функціональна диференціація).**

**Семінар 5. Методичний інструментарій вивчення організаційної культури.**

**Комплексне практичне заняття 4–7. Розроблення стратегічних технологій впровадження авторської структурно-функціональної моделі «Організаційна культура» та програми її реалізації у повсякденну професійну діяльність на основі конкретного соціального запиту.**

## **ЧАСТИНА 2. «ПОВЕДІНКА ОСОБИСТОСТІ» ЯК НАУКОВИЙ ФЕНОМЕН**

### **Змістовий модуль 3.**

#### **«Поведінка особистості»: соціально-економічний ракурс**

**Лекція 6–7. Психологія економічної поведінки.**

Актуалізація проблематики психології економічної поведінки в індивідуальному життєвому просторі та глобалізованому світі. Поведінкові економічні формоутворення. Поведінкові економічні стратегії. Поведінкова економічна типологія. Типологія ощадних мотивацій громадян. Економічні рішення (поведінкові формоутворення, поведінкові стратегії, поведінкова типологія). Економічний вибір і економічний розрахунок. Економічний вибір і атрибуція. Ризик і вигреш (прогреш). Поведінкові особливості у кризових ситуаціях.

**Лекція 8. Психологія економічної поведінки (продовження).**

Базові мотиви економічної поведінки (нагромадження, «утримання» передбачливість, ощадливість, прагнення до кращого, прагнення до незалежності, бажання залишити спадкоємцям спадок; інвестування). Похідні мотиви економічної поведінки (одержання доходу, азарт, ризик, ігровий мотив «випередити кулю», «перехитрити натовп», «сплавити підроблену або стерту монету ближньому»). Мотиви праці й споживання. Шкала грошової етики.



**Основні вихідні поняття (економічний ракурс):** мотивація, поведінкова типологія, поведінкові детермінанти, поведінкові деформації, конструктив, деструктив, стимул, свобода волі, свобода вибору.

**Семінар 5–6. Економічна поведінка в несприятливих життєвих ситуаціях.**

**Семінар 7. Мотивація економічної поведінки як рушійна сила розвитку світоглядних особистісних і професійних настанов.**

**Комплексне практичне заняття 8–11. Розроблення структурно-функціональної моделі феномена «поведінкова економічна типологія» та її методичної програми з перспективою впровадження у повсякденну професійну діяльність психолога.**

#### Змістовий модуль 4.

**«Поведінка особистості»: галузевий психологічний ракурс**

**Лекція 7. Поведінка як системна властивість особистості.**

Типологія «поведінки» (тематичні класифікаційні системи). Чинники поведінки. Поведінка і соціальна напруженість. Поведінка і спілкування. Поведінка і вікові новоутворення. Поведінка і вікова періодизація соціально-психологічного розвитку людини.

**Лекція 8. Поведінка як системна властивість особистості (продовження).**

Основні форми соціально-психологічного знання. Психологія народів (В. Вундт, М. Лацарус, О.О. Потебня, Г. Штейнталь). Психологія мас (Г. Лебон, С. Сігеле, Г. Тард). Психологія натовпу (Г. Лебон, М.К. Михайловський, Г. Тард, З. Фрейд). Теорія інстинктів соціальної поведінки (У. Мак-Даугалл).

**Основні вихідні поняття (соціально-психологічний ракурс):** мотивація, поведінкова типологія, поведінкові детермінанти, поведінкові деформації, конструктив, деструктив, стимул, свобода, свобода вибору.

**Семінар 9. Поведінка як зовнішній показник світоглядного ставлення до навколишньої дійсності.**

**Семінар 10. Поведінкові особливості у несприятливих життєвих ситуаціях.**

**Комплексне практичне заняття 12–15. Розроблення структурно-функціональної моделі «поведінка особистості» та її методичної програми з перспективою впровадження у повсякденну професійну діяльність психолога.**

#### 6. Контроль навчальних досягнень

Таблиця 6.1

Система оцінювання навчальних досягнень студентів

Вид діяльності студента	кількість балів за одиницю	Змістовий модуль 1		Змістовий модуль 2		Змістовий модуль 3		Змістовий модуль 4	
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	кількість одиниць	максимальна кількість балів	максимальна кількість балів	максимальна кількість балів	максимальна кількість балів
Відвідування лекцій	1	3	3	2	2	3	3	2	2
Відвідування семінарських занять	1	3	3	2	2	3	3	2	2
Відвідування практичних занять	1	3	3	4	4	4	4	4	4
Робота на семінарському занятті	10	3	30	2	20	3	30	2	20
Робота на практичному занятті	10	3	30	4	40	4	40	4	40

Виконання завдань для самостійної роботи	5	1	5	1	5	1	5	1	5
Виконання модульної роботи	25	1	25	2	50	1	25	2	50
<b>Всього</b>	<b>53</b>	<b>17</b>	<b>99</b>	<b>17</b>	<b>123</b>	<b>19</b>	<b>110</b>	<b>17</b>	<b>123</b>
<b>Максимальна кількість балів: 455</b>					<b>Розрахунок коефіцієнта (залік): 455 : 60=7,58</b>				

## 6.2. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання.

### Змістовий модуль 1

#### Організаційна культура: соціально-економічний ракурс

**Проблема:** провідні детермінанти організаційної культури в умовах вірусної пандемії та війни.

**Письмове завдання:** сформулювати максимальну низку означених детермінант і на прикладі 2–3 із них продемонструвати їхню сприятливу (чи несприятливу) впливовість для продуктивності праці.

**Пропоновані способи виконання завдання:** таблиця, малюнок, текстовий виклад

### Змістовий модуль 2

#### Організаційна культура: галузевий психологічний ракурс:

**Проблема:** Організаційна культура і психологічна просвіта (базові інформаційні напрямки).

**Письмове завдання:** сформулювати 3–4 приклади взаємозв'язку між поведінкою людини та її життєвим успіхом.

**Пропоновані способи виконання завдання:** таблиця, малюнок, текстовий виклад.

### Змістовий модуль 3.

#### Поведінка особистості :соціально-економічний ракурс

**Проблема:** Поведінка особистості і психологія управління (базова логістика).

**Письмове завдання:** формулювання 4–5 інформаційних напрямків та шляхів їх впровадження.

**Пропоновані способи виконання завдання:** таблиця, малюнок, текстовий виклад.

### Змістовий модуль 4.

#### Поведінка особистості: галузевий психологічний ракурс

**Проблема:** Поведінка особистості і життєвий успіх (базові детермінанти).

**Письмове завдання:** формулювання і роз'яснення 4–5 базових альтернативних детермінант означених інформаційних напрямків.

**Пропоновані способи виконання завдання:** таблиця, малюнок, текстовий виклад.

### Критерії оцінювання самостійної роботи студента (5 балів):

1) своєчасність виконання роботи – 1 бал;

2) правильність виконання роботи (повна – 2 бали, часткова – 1 бал);

3) обсяг виконаного завдання (достатній – 2 бали, обмежений – 1 бал).

## 6.3. Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання.

Модульні контрольні роботи виконуються у письмовій комбінованій формі.

*Таблиця 6.3.1*

### Зміст і критерії оцінювання модульних контрольних робіт

Змістовий блок і його призначення	Форма	Максимальна кількість балів
Перший (визначення якості володіння базовими поняттями)	запитання, що передбачає стислу	15

	Відповідь	
Другий (виявлення здатності до аналізу, синтезу, конкретизації й узагальнення змісту навчальної дисципліни)	запитання, що передбачає розгорнуту відповідь	4
Третій (встановлення спроможності до застосування знань на практиці)	практичне завдання	6

6.4. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання. Семестровий контроль проводиться у вигляді письмового екзамену.

Таблиця 6.4.1

### Критерії оцінювання відповіді студента на екзамені

Критерії оцінювання	Максимальна кількість балів
Повнота та правильність відповіді на перше теоретичне питання білету	15
Повнота та правильність відповіді на друге теоретичне питання білету	15
Правильність та аргументованість розв'язування психологічної задачі	10
Разом	40 балів

6.5. Орієнтовний перелік питань для семестрового контролю

*Примітка (рекомендація) : зміст питань розглядати у контексті порівняння мирного повсякдення та континентальної війни, розв'язаної Російською Федерацією проти України.*

1. Соціально-психологічна реальність і «організаційна культура». 2. Основні детермінанти у формуванні феномена «Організаційна культура». 3. Організаційна культура як ідеологія управління і та соціально-економічної системи. 4–6. Концепції управління та організаційна культура. 7. Структура організаційної культури (горизонтальний та вертикальний виміри). 8. Принципи раціонального управління та організаційна культура. 9. Основи менеджменту та організаційна культура. 10. Історичний дискурс формування поняття «Організаційна культура». 11. Основні елементи організаційної культури. 12. Організаційна культура та корпоративна культура: порівняльний аналіз. 13. Функції організаційної культури. 14. Принципи і методи формування і підтримки організаційної культури. 15. Типологія державного управління та організаційна культура. 16–17. Моделі впливу організаційної культури на організаційну ефективність і конкурентоспроможність (моделі Сате, Пітерса-Уотермана, Парсонса, Квіна-Рорбаха, Д. Денисова тощо). 18. Показники ефективності організаційної культури. 19. Параметри стану функціонування організаційної культури. 20. Організаційна культура і соціальна напруженість. 21. OSAI як метод вивчення організаційної культури. 22. Профілі організаційної культури. 23. Субкультура у системі організаційної культури (функціональна диференціація). 24. Актуалізація проблематики психології економічної поведінки в індивідуальному, у життєвому просторі та глобалізованому світі. 25. Поведінкові економічні формоутворення. 26. Поведінкові економічні стратегії. 27. Поведінкова економічна типологія. 28. Типологія ощадних мотивацій громадян. 29. Економічні рішення (поведінкові формоутворення, поведінкові стратегії, поведінкова типологія). 30. Економічний вибір і економічний розрахунок. 31. Ризик і виграш (пробґраш). 32. Поведінкові особливості у кризових ситуаціях. 33. Алгоритм прийняття рішення. 34. Класифікація управлінських рішень. 35. Базові мотиви економічної поведінки. 36. Похідні мотиви економічної поведінки. 37. Мотиви праці й споживання. 38–39. Психологія поведінки

у кризових та екстремальних ситуаціях. 40–41. Психологія поведінки у віковому кризовому розвитку. 42. Типологія «поведінки» (тематичні класифікаційні системи). 43. Чинники поведінки. 44. Поведінка і соціальна напруженість. 45. Поведінка і спілкування. 46.. Поведінка і вікова періодизація соціально-психологічного розвитку людини. 47. Поведінка і психологія натовпу. 48. Деструктивні форми поведінки. 49–50. Поведінкові стратегії. 51–75 (тематичні практичні завдання).

#### 6.6. Шкала відповідності оцінок (критерії оцінювання)

*Таблиця 6.6.1*

<b>Критерії підсумкової навчальної успішності</b>		
<b>Рейтингова оцінка</b>	<b>Оцінка за стобальною шкалою</b>	<b>Значення оцінки</b>
A	90-100 балів	«Відмінно» – високий рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу з можливими незначними недоліками
B	82-89 балів	«Дуже добре» - достатньо високий рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу без суттєвих (грубих) помилок
C	75-81 балів	«Добре» – у цілому, достатній рівень знань (умінь) з незначною кількістю помилок
D	69-74 балів	«Задовільно» – посередній рівень знань (умінь) із значною кількістю недоліків, достатній для подальшого навчання або професійної діяльності
E	60-68 балів	«Достатньо» – мінімально можливий допустимий рівень знань (умінь)
FX	35-59 балів	«Незадовільно» з можливістю повторного складання - незадовільний рівень знань, з можливістю повторного перескладання за умови належного самостійного доопрацювання
F	1-34 балів	«Незадовільно» з обов'язковим повторним вивченням курсу - досить низький рівень знань (умінь), що вимагає повторного вивчення дисципліни

**7. Навчально-методична картка дисципліни «Організаційна культура та поведінка особистості»**

для студентів спеціальності 053 Психологія

Разом: 180 год., лекції – 20 год., семінарські заняття – 20 год., практичні заняття – 30, модульний контроль – 12 год., самостійна робота – 68 год.)

Модулі	ЧАСТИНА 1 «ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА» ЯК НАУКОВИЙ ФЕНОМЕН»	ЧАСТИНА 2 «ПОВЕДІНКА ОСОБИСТОСТІ» ЯК НАУКОВИЙ ФЕНОМЕН
	Змістовий модуль 1	Змістовий модуль 3
Назва модуля	«Організаційна культура: соціально-економічний ракурс	Поведінка особистості: соціально-економічний ракурс
Кількість балів за модуль	99	110
Теми лекцій	Лекція 1–2 (2 бал). Філософські, психологічні та психолого-педагогічні феномена «організаційна культура». Лекція 3 (1 бал). Філософські, психологічні та психолого-педагогічні феномена «організаційна культура» (продовження).	Лекція 6–7 (2 бали). Психологія економічної поведінки. Лекція 8 (1 бал). Психологія економічної поведінки (продовження).
Кількість балів	3	2
Теми семінарів занять	Семінар 1–2 (22 бали). Соціальна функціональна значущість організаційної культури. 1. З тематичної історії формування поняття «організаційна культура». 2. Рівні організаційної культури. 3. «Організаційна культура» і «корпоративна культура»: співвідношення понять. Семінар 3 (11 балів). Типологія організаційних культур. 1. Авторські типології організаційних культур : смисловий ракурс; позитиви і негативи. 2. Організаційна культура в умовах загрозливих соціальних викликів. <b>Основні поняття теми:</b> індивідуальна культура, екстраполяція, корпоративна культура, організаційна культура, прогнозування, соціально-психологічна реальність, структурно-функціональне	Семінар 6–7 (22 бали). Економічна поведінка в несприятливих життєвих ситуаціях. 1. Поведінка і соціальна напруженість. 2. Поведінкові економічні стратегії. Семінар 8 (11 балів). Мотивація економічної поведінки як рушійна сила розвитку світоглядних особистісних і професійних настанов. 1. Базові і похідні мотиви економічної поведінки. 2. Типологія ошадних мотивацій. <b>Основні поняття теми (економічний ракурс):</b> мотивація, поведінкова типологія, поведінкові детермінанти, поведінкові деформації, конструктив, деструктив, стимул, свобода волі, свобода вибору.

	моделювання життєвих феноменів.	
<b>Кількість балів</b>	33	33
<b>Теми практичних робіт</b>	<p><b>Комплексна практична робота 1–3 (33 бали).</b> Організаційна культура у системі авторитарного та особистісно-орієнтованого управління (структурно-функціональне моделювання).</p> <p><b>Проблема:</b> результативність організаційної культури.</p> <p><b>Письмове завдання:</b> розробити структурно-функціональну модель «організаційної культури» у системі <u>авторитарного</u> (чи – <u>особистісно-орієнтованого</u>) управління.</p> <p><b>Смисловий алгоритм виконання завдання:</b> 1) формулювання проблеми як актуального соціального запиту; 2) розроблення рівнів, змісту, перспектив тощо «організаційної культури» в умовах конкретних управлінських взаємин.</p> <p><b>Пропоновані способи виконання завдання:</b> таблиця, малюнок, текстовий виклад.</p>	<p><b>Комплексна практична робота 8–11 (44 бали).</b> Розроблення структурно-функціональної моделі феномена «поведінкова економічна типологія».</p> <p><b>Проблема:</b> соціальна функціональна значущість «феномена» «поведінкова економічна типологія»..</p> <p><b>Письмове завдання:</b> розробити структурно-функціональну модель «економічна поведінка».</p> <p>Смисловий алгоритм виконання завдання: 1) формулювання проблеми як актуального соціального запиту; 2) розроблення рівнів, змісту, перспектив «економічної поведінки» в умовах конкретних життєвих ситуацій; 3) прогнозовані очікування від своєї (авторської) структурно-функціональної моделі .</p> <p><b>Пропоновані способи виконання завдання:</b> таблиця, малюнок, текстовий виклад.</p>
<b>Кількість балів</b>	33	44
<b>Самостійна робота</b>	<p><b>Проблема (5 балів).</b> Провідні детермінанти організаційної культури в умовах вірусної пандемії та війни.</p> <p><b>Письмове завдання:</b> сформулювати максимальну низку означених детермінант і на прикладі 2–3 із них продемонструвати їхню сприятливу (чи несприятливу) впливовість для продуктивності праці.</p> <p><b>Пропоновані способи виконання завдання:</b> таблиця, малюнок, текстовий виклад.</p>	<p><b>Проблем (5 балів).</b> Поведінка особистості і життєвий успіх (базові детермінанти).</p> <p><b>Письмове завдання:</b> сформулювати 3–4 приклади взаємозв’язку між поведінкою людини та її життєвим успіхом.</p> <p><b>Пропоновані способи виконання завдання:</b> таблиця, малюнок, текстовий виклад.</p>
<b>Кількість балів</b>	5	5
<b>Види поточного контролю</b>	Модульна контрольна робота 25 балів	Модульна контрольна робота 20 балів

Моґулі	Змістовий модуль 2	Змістовий модуль 1
Назва ґодчлю		
Кількість балів ґа модуль	023	q2
<b>Теми лекцій</b> <input type="checkbox"/> Лекція 04–5 (2!бали). ґрганізаційна куґьтура як ґнструмент управління./ <b>Лекція 04–5 (2!бали).</b> ґрганізаційна куґьтура як ґнструмент управління./	<b>Лекція 9 (1 бал).</b> ґповідінка як сисґемна властивість особистості. <b>Лекція 10 (1 бал).</b> Поведінка як системна властивість особистості (продовжбння).	<input type="checkbox"/> Кількість балів <b>Кількість балів</b>
<b>Теми семінарів</b>	<b>Семінар 4 (11 балів).</b> Субкультура у системі організаційної культури (функціональна диференціація). Основний напрямок підготовки: «Субкультура» як життєвий феномен (провідні смисли, взаємодія із «організаційною культурою». <b>Семінар 5 (11 балів).</b> Методичний інструментарій вивчення організаційної культури. 1. Загальнонаукові дослідницькі методи. 2. Галузеві психологічні дослідницькі методи. <b>Основні поняття теми:</b> моделі організаційної культури, ОСАІ, організаційні профілі, комунікабельність, конкурентнопроможність, соціальна відповідальність, соціальна напруга, соціальна напруженість, соціальний ризик.	<b>Семінар 9 (11 балів).</b> Поведінка як зовнішній показник світоглядного ставлення до навколишньої дійсності. 1. «Поведінка» як науковий феномен (сутність, типологія, специфіка проявів). 2. Вікові то соціально-психологічні особливості поведінки. <b>Семінар 10 (11 балів).</b> Поведінкові особливості у несприятливих життєвих ситуаціях. 1. Поведінкові прояви в кризових ситуаціях (базові концепти). 2. Поведінкові прояви в екстремальних та надзвичайних ситуаціях (базові концепти). <b>Основні поняття теми (соціально-психологічний ракурс):</b> мотивація, поведінкова типологія, поведінкові детермінанти, поведінкові деформації, конструктив, деструктив, стимул, свобода, свобода вибору.
<b>Кількість балів</b>	22	22
<b>Теми практичних робіт</b>	<b>Комплексна практична робота 4–7 (44 бали).</b> Розроблення технологій впровадження авторської	<b>Комплексна практична робота 12–15 (44 бали).</b> Розроблення структурно-функціональної «поведінка особистості: основні

	<p>структурно-функціональної моделі «Організаційна культура» у повсякденну професійну діяльність на основі конкретного соціального запиту (33 бали).</p> <p><b>Проблема:</b> соціальний запит на «організаційну культуру» в соціальному інституті (організації).</p> <p><b>Письмове завдання:</b> розробити шляхи впровадження «організаційної культури» у професійне повсякдення.</p> <p><b>Алгоритм виконання завдання:</b> «актуальний запит» – «деталізація актуального запиту» (3–4 напрямки) – «шляхи впровадження кожного напрямку» (3–4 пропозиції) – «прогнозовані очікування від кожної тематичної пропозиції»).</p> <p><b>Пропоновані способи виконання завдання:</b> таблиця, малюнок, текстовий виклад.</p>	<p>конструкти».</p> <p><b>Проблема:</b> соціальний запит на роз'яснення змісту поняття «поведінка».</p> <p><b>Письмове завдання:</b> окреслити структуру доцільної та успішної поведінки.</p> <p><b>Алгоритм виконання завдання:</b> «актуальний запит на «поведінку» – «деталізація актуального запиту» (3–4 напрямки) – «шляхи впровадження кожного напрямку» (3–4 пропозиції) – «прогнозовані очікування від кожної тематичної пропозиції»).</p> <p><b>Пропоновані способи виконання завдання:</b> таблиця, малюнок, текстовий виклад.</p>
<b>Кількість балів</b>	44	44
<b>Самостійна робота</b>	<p><b>Проблема (5 балів).</b> Організаційна культура і психологічна просвіта (базові інформаційні напрямки).</p> <p><b>Письмове завдання:</b> формулювання 4–5 інформаційних напрямків та шляхів їх впровадження.</p> <p><b>Пропоновані способи виконання завдання:</b> таблиця, малюнок, текстовий виклад.</p>	<p><b>Проблема (5 балів).</b> Поведінка особистості і несприйняття (сприйняття) соціального оточення (базові детермінанти).</p> <p><b>Письмове завдання:</b> формулювання і роз'яснення 4–5 базових альтернативних детермінант означених інформаційних напрямків.</p> <p><b>Пропоновані способи виконання завдання:</b> таблиця, малюнок, текстовий виклад.</p>
<b>Кількість балів</b>	5	5
<b>Види поточного контролю</b>	Модульна контрольна робота (2)– 50 балів	Модульна контрольна робота (2) – 50 балів
<b>Рейтингові бали</b>	Загальна кількість балів – 455 (коефіцієнт для переведення у 60-бальну шкалу – 7,58)	
<b>Підсумковий контроль</b>	Екзамен – 40 балів	



## 8. Рекомендовані джерела

### Корисна література:

1. Гайеучейко С.П. Тижня лекцій з етичної дисципліни «Організаційна культура». Харків : ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2020. 70 у.
2. Державне управління підручник у рт/ Національна академія державного управління при президенті України: ред. кол.: Ю.В.Ковбасюк (Уоложа-), К&О. Ваєнко, Ю.П. Сурмін. К.; Дніпропетровськ: НАДУ, 2011. (Т.!). 564 с.
3. Комарова К.В. Організаційна культура / навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів - Дніпропетровськ, ДДФА, 2011. 166 с..
4. Поліщук В.М. Соціальна психологія. Суми : Університетська книга, 2019. 216 с.
5. Сапольські Р. Біологія поведінки. К. : Наш формат, 2021. 672 с.

### Додаткова література:

1. Бельська Т.В. Теорія організації. Харків : ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2018. 78 с.
2. Крупський О.П. Організаційна культура: сутність, види та особливості імплементації в Україні. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2014. № 1 (45). С.48–53.
3. Лебон Г. Психологія людських спільнот. К. : Андронум, 2021. 370 с.
4. Молчанова А.О., Воляник І.В., Кондратьєва В.П. Організаційна поведінка. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2015. 176 с.
5. Технології організаційних психологів ; за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: «ІНКОС», 2005. 366 с.
6. Шрагіна Л.І. Основи організаційної психології. Одеса : Видавництво Бартенєва, 2019. 40 с.