

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
«ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»
Факультет психології, комунікацій та перекладу
Кафедра авіаційної психології та управління людським фактором




НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ КОМПЛЕКС
навчальної дисципліни

«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ»

Освітньо-професійна програма: «Психологія»

Галузь знань: С «Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини»

Спеціальність: С4 «Психологія»

 <small>Державний університет «Київський авіаційний інститут»</small>	Навчально-методичний комплекс навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	КАІ НМК 12.10-01-2025
		Стор. 2 із 32	

Навчально-методичний комплекс розробила:
 доктор педагогічних наук, професор,
 професор кафедри авіаційної психології
 та управління людським фактором _____ Дар'я Супрун


Навчально-методичний комплекс обговорено та схвалено на засіданні
 випускової кафедри освітньо-професійної програми «Психологія»,
 спеціальності С4 «Психологія» – кафедри авіаційної психології та управління
 людським фактором, протокол № 10 від 29.08.2025 р.

Гарант освітньо-професійної програми _____ Лада ЯКОВИЦЬКА
 В.о. завідувача кафедри _____ Лада ЯКОВИЦЬКА

Навчально-методичний комплекс обговорено та схвалено на засіданні
 науково-методично-редакційної ради факультету психології, комунікацій та
 перекладу, протокол № 7 від «2» _____ 2025 р.

Голова НМРР _____ Анжеліка КОКАРЄВА

Рівень документа – 3б
 Плановий термін між ревізіями – 1 рік
Контрольний примірник

	Навчально-методичний комплекс навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	КАІ НМК 12.10-01-2025
		Стор. 3 із 32	

Додаток Б
до п.п. 4.4

ЗМІСТ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО КОМПЛЕКСУ

Дисципліна

Організаційна психологія

(назва дисципліни)

галузь знань

С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини


(шифр та назва)

Спеціальність

С4 «Психологія»

(шифр та назва)

№	Складова комплексу	Позначення електронного файлу ¹⁾	Наявність	
			друкований вигляд ²⁾	електронний вигляд ³⁾
1	Навчальна програма	01_ПО_НП	-	-
2	Робоча програма (денна, заочна форма навчання)	02_ПО_РП		<i>Ел версія додається по завершенню НМК</i>
3	Положення про рейтингову систему оцінювання (денна, заочна форма навчання)	03_ПО_РСО_3		+
4	Конспект лекцій/курс лекцій	04_ПО_КЛ		+
5	Методичні рекомендації з виконання контрольних робіт для студентів заочної форми навчання	05_ПО_МР_КРз		+
6	Методичні рекомендації з самостійної роботи студентів з опанування навчального матеріалу	06_ПО_МР_СРС		+
7	Методичні рекомендації з підготовки студентів до практичних (семінарських) занять	07_ПО_МР_ПРз		+
8	Тести з дисципліни/практичні ситуаційні задачі	08_ПО_Т		+
9	Затверджені екзаменаційні білети	09_ПО_ЕБ		не передбачено

 <small>ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»</small>	Навчально-методичний комплекс навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	КАІ НМК 12.10-01-2025
		Стор. 4 із 32	

4. РЕЙТИНГОВА СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ НАБУТИХ СТУДЕНТОМ ЗНАНЬ ТА ВМІНЬ

4.1. Оцінювання окремих видів виконаної студентом навчальної роботи здійснюється в балах відповідно до табл. 4.1.


Таблиця 4.1

Вид навчальної роботи	Максимальна кількість балів	
	Денна форма здобуття освіти	Заочна форма здобуття освіти
	Модуль №1	
	2 семестр	2 семестр
Виконання завдань на практичних заняттях	56x4=206	56x2=106
Виконання кейсового завдання	30б	30б
Виконання та захист контрольної роботи	-	20
<i>Для допуску до виконання модульної контрольної роботи №1 студент має набрати не менше</i>	<i>30 балів</i>	
Виконання модульної контрольної роботи №1	30	-
Усього за модулем №1	80	60
Семестровий екзамен	20	40
Усього за дисципліною	100	
Модуль №3		
Вид навчальної роботи	Мах кількість балів	
Виконання курсової роботи		
- відповідність змісту виконаної роботи поставленому завданню та повнота його розкриття	30	
- правильність та повнота обґрунтування прийнятих рішень	25	
- відповідність оформлення пояснювальної записки вимогам ДСТУ та інших нормативних документів	10	
Захист курсової роботи: (повнота та глибина доповіді, повнота та логічність відповідей на запитання під час захисту)	35	
Усього	100	


4.2. Виконані види навчальної роботи зараховуються студенту, якщо він отримав за них позитивну рейтингову оцінку.

Таблиця 4.2

Відповідність рейтингових оцінок за окремі види навчальної роботи
в балах оцінкам за національною шкалою

	Навчально-методичний комплекс навчальної дисципліни «Організаційна психологія»			Шифр документа	КАІ НМК 12.10-01-2025
				Стор. 5 із 32	
Вичерпне розкриття питання на практичному занятті	Розробка та проведення тренінгового заняття	Виконання модульної контрольної роботи	Оцінка за національною шкалою		
5	18-20	27-30	Відмінно		
4	15-17	23-26	Добре		
3	12-14	18-22	Задовільно		
менше 3	менше 12	менше 18	Незадовільно		

4.3. Сума рейтингових оцінок, отриманих студентом за окремі види виконаної

	Навчально-методичний комплекс навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	КАІ НМК 12.10-01-2025
		Стор. 6 із 32	

навчальної роботи, становить поточну модульну рейтингову оцінку, яка заноситься до відомості модульного контролю.

4.4. Підсумкова семестрова рейтингова оцінка перераховується в оцінку за національною шкалою та шкалою ECTS.

4.5. Сума підсумкових модульних рейтингових оцінок у балах становить підсумкову семестрову модульну рейтингову оцінку, яка перераховується в оцінку за національною шкалою (табл. 4.4).

Таблиця 4.4

Відповідність підсумкової семестрової модульної рейтингової оцінки в балах оцінкам за національною шкалою

Оцінка в балах Денна/Заочна	Оцінка за національною шкалою
72-80/54-60	Відмінно
60-71/45-53	Добре
48-59/36-44	Задовільно
менше 48/36	Незадовільно

Таблиця 4.5

Відповідність екзаменаційної рейтингової оцінки в балах оцінці за національною шкалою

Оцінка в балах Денна/Заочна	Оцінка за національною шкалою
18-20/36-40	Відмінно
15-17/30-35	Добре
12-14/24-29	Задовільно
менше 12/24	Незадовільно

4.6. Підсумкова модульна рейтингова оцінка, отримана студентом за результатами виконання та захисту курсової роботи в балах, за національною шкалою та шкалою ECTS заноситься до відомості модульного контролю, а також до навчальної картки та індивідуального навчального плану студента та Додатка до диплома, наприклад, так: 92/ Відм./ А, 87/ Добре/ В, 79/ Добре/ С, 68/ Задов./ D, 65/ Задов./ Е тощо.

4.7. Підсумкова рейтингова оцінка з дисципліни дорівнює підсумковій семестровій рейтинговій оцінці. Зазначена підсумкова рейтингова оцінка з дисципліни заноситься в Додаток до диплома.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
«ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»
Факультет психології, комунікацій та перекладу
Кафедра авіаційної психології та управління людським фактором

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

з дисципліни **«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ»**
за спеціальністю С4 «Психологія»

Укладач:
професор кафедри авіаційної психології та управління людським фактором
Дар'я СУПРУН

Конспект лекцій розглянутий та схвалений на
засіданні кафедри авіаційної психології та управління людським фактором

протокол № 10 від 29.08.2025 р.

В.о. завідувача кафедри

Лада ЯКОВИЦЬКА

Зразок оформлення лекції

Лекція № 1

Тема лекції: Організація як об'єкт вивчення в авіаційній психології.

План лекції

- 1.1. Організаційна психологія та становлення поняття «Організація»
- 1.2. Сутнісні характеристики та функції організацій в авіаційній галузі.
- 1.3. Організація як система, процес, функція управління, організм і живий механізм в авіаційній галузі.

Зміст лекції

1.1. Організаційна психологія та становлення поняття «Організація»

Організаційна психологія – прикладна галузь психології, що вивчає всі аспекти психічної діяльності і поведінки людей в організаціях з метою підвищення організаційної ефективності і створення сприятливих умов для праці, індивідуального розвитку і психічного здоров'я членів організації.

Організація розуміється як диференційоване і взаємно впорядковане об'єднання індивідів і груп, які спільно реалізують деякі цілі і діють на основі певних процедур і правил. У науковій літературі представлено і таке визначення поняття «організація»: внутрішня упорядкованість, узгодженість, взаємодія диференційованих частин цілого, сукупність процесів чи дій, що мають своїм наслідком утворення і удосконалення взаємозв'язків між частинами цілого. Важливу роль у формуванні організаційної психології відіграла доповідь Р. Гордона і Дж. Хоуелла про стан освіти в сфері бізнесу в коледжах і університетах США. В цій доповіді, опублікованій у 1959 році, вони стверджували, що ефективність управління бізнесом багато в чому пов'язана з адекватним застосуванням психологічних і поведінкових знань до організаційних проблем. Ці дослідники високо оцінили досвід провідних бізнесшкіл із залучення психологів, соціологів і політологів до навчання менеджерів, відзначили недостатню представленість основ психології в програмах більшості центрів навчання бізнесу і закликали бізнес-школи до широкої співпраці з факультетами психології університетів у проведенні психологічних досліджень в галузі менеджменту та організаційної діяльності.

Остаточне становлення організаційної психології як самостійної дисципліни дослідники відносять до другої половини 60-х років, а її формальне визнання відбулося лише у 1973 році. Предметом дослідження організаційної психології є різноманітні психічні феномени і поведінка людей в організаціях, а також фактори, що їх детермінують. До них, перш за все, відносяться трудова діяльність, особистісно-ціннісна сфера працівників і їх професійно важливі якості, групові процеси, мотивація, лідерство, організаційна культура, різноманітні організаційні змінні. Конкретизуючи область і предмет дослідження організаційної психології, необхідно акцентувати увагу на наступних моментах: по-перше, психологія та поведінка людей багато в чому детерміновані як характеристиками організацій і груп, так і зовнішнім середовищем. По-друге, ефективність організації та досягнення проголошених нею цілей, в свою чергу, детерміновані її персоналом. По-третє, для розуміння і вирішення психологічних проблем в організації необхідно використання досягнень усієї сукупності наукових знань і застосування наукового методу. Тільки послідовне застосування наукового методу дозволяє організаційній психології претендувати на звання наукового напрямку.


1.2. Сутнісні характеристики та функції організацій в авіаційній галузі.

Серед характеристик організацій, які знайшли відображення в багатьох теоріях, крім великого розміру та складності, як правило, виділяються такі характеристики, як *формалізація, раціональність, ієрархічна структура та спеціалізація*.

Розмір організації, перш за, все виступає як фактор, що детермінує характер міжособистісних відносин.

Складність організації пов'язана зі ступенем диференціації. Вона включає рівень спеціалізації або розподілу праці, кількість рівнів в ієрархії і ступінь територіального розподілу її підрозділів.

Ступінь орієнтації на правила і опора на формальні критерії поведінки та діяльності називаються *формалізацією*. Високо формалізовані організації мають детальні описи робочих процедур, посадові інструкції, чіткі правила і обмеження. Формалізація зазвичай передбачає значну стандартизацію і специфікацію робочих ролей. Формалізація має ряд потенційних переваг: а) полегшує координацію, зменшуючи варіативність індивідуальної поведінки; б) зменшує рольову невизначеність, чітко визначаючи обов'язки кожного індивіда, його відповідальність, обсяг повноважень; в) полегшує контроль, забезпечуючи чітко визначені стандарти діяльності; г) знижує витрати на персонал, зменшуючи необхідність його багатостороннього навчання; д) дозволяє за допомогою єдиних правил і процедур забезпечити постійний рівень якості виробництва і послуг; е) дає службовцям захист від свавілля керівництва, так як чітко визначає його обов'язки та стандарти діяльності.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	СМЯ КАІ РП 12.10-01-2025
		стор. 10 з 31	

Проте, формалізація може приводити до цілого ряду несприятливих наслідків: а) формалізація зміщує акцент з цілей на кошти, приводячи до ригідності поведінки і автоматичного слідування правилам; б) обмежує свободу службовця, роблячи роботу менш цікавою і недостатньо творчою; в) вимагає великих тимчасових витрат і зусиль для розробки правил і стандартизованих процедур, що, в свою чергу, неможливо без збільшення організаційного персоналу; г) знижує адаптивність до мінливих умов і нових потреб клієнтів; д) обмежує можливості нижнього управлінського персоналу в навчанні стратегічним управлінським навичкам, включаючи рішення проблем і прийняття рішень, що скорочує кількість потенційних кандидатів на вищі посади в організації.

Раціональність – ще один атрибут великої організації. Створення організаційної структури передбачає впорядкування соціальної чи соціотехнічної системи, що має деяку ціль. Система повинна бути раціональною, тобто ґрунтуватися на логіці і науковому знанні. Поведінка кожного працівника має бути орієнтована на досягнення організаційної мети. Ієрархічна структура багато в чому є відображенням системи завдань і цілей організації. Ієрархія – це наявність різних владних повноважень на різних організаційних рівнях, ланцюжок формальних взаємовідносин керівництва-підпорядкування, що йде від вершини організаційної піраміди до її заснування і зв'язує всю організацію в єдине ціле.


Ще однією характеристикою складної організації виступає *спеціалізація*. Вона пов'язана з певним групуванням діяльностей, які виконуються окремими індивідами. Набір дій, що пропонуються для певної посади чи окремому індивіду, повинен бути раціональним з точки зору ефективності. Спеціалізація може виступати в двох формах – як поділ праці та професіоналізація. У першому випадку конкретне завдання на підставі аналізу поділяється на елементи. Це дозволяє спростити навчання і заміну персоналу. У другому – спеціалізація стосується не завдання, а знань і навичок індивіда. Професіоналізація означає формування комплексу знань і навичок, які в силу своєї складності, динамічності або унікальності не можуть бути зведені до окремих операцій, доступним практично будь-якому члену організації.

1.3. Організація як система, процес, функція управління, організм і живий механізм в авіаційній галузі

Поняття *«життєвого циклу»* допомагає виділити етапи, через які проходить організація і прогнозувати проблеми, характерні при переході від одного етапу до іншого.

Серед *етапів життєвого циклу* організації можна виділити наступні:

1. *Етап становлення*. Організація знаходиться на стадії становлення, ініціатори її створення виявляють незадоволені вимоги споживача чи соціальні потреби, формується трансформаційний цикл. Цілі організації ще не набули достатньої чіткості, творчий процес протікає вільно.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	СМЯ КАІ РП 12.10-01-2025
		стор. 11 з 31	

Характерними рисами цього етапу є *цілеспрямованість, здатність ризикувати і відданість справі*. Нерідко використовується директивний метод керівництва, що вимагає швидкого виконання і ретельного контролю. Для тих, хто в цей період працює в організації, притаманна висока згуртованість і взаємодія. Просування до наступного етапу вимагає стабільного забезпечення ресурсами.

2. *Етап зростання*. На цьому етапі розвитку ріст організації здійснюється нерівномірно, ривками, набираючи все більшої сили. Розвиваються інноваційні процеси попереднього етапу, оформляється місія організації. Комунікації і структура багато в чому залишаються неформальними. Більш впорядковані процедури поступово замінюють ризиковану пристрасть до успіху. Налагоджується планування, розробка бюджетів, прогнозів. Розширюється прийом на роботу фахівців, що викликає тертя з працівниками початкового складу. Засновники організації змушені більше виконувати роль безпосередніх керівників, а не підприємців, здійснюючи систематичне планування, координацію, управління і контроль.

3. *Етап зрілості*. Структура стабілізується, вводяться правила, визначаються процедури. Організація збільшує випуск продуктів і розширює ринок надання послуг. Керівники виявляють нові можливості розвитку. Структура стає більш комплексною та відпрацьованою. Зростає роль вищої керівної ланки, процес прийняття рішень стає більш виваженим, консервативним. Ролі уточнені таким чином, що відхід тих чи інших членів організації не викликає серйозної небезпеки. Основна мета – збалансоване зростання. З прискоренням темпів зростання в порівнянні з попередніми стадіями організація нерідко переоцінює свої успіхи і можливості.

4. *Етап старіння*. Незважаючи на те, що картина доходів цілком прийнятна, темпи зростання сповільнюються. Вище керівництво, не усвідомлюючи необхідність оновлення, намагається відновити колишню динаміку «косметичними» заходами. Однак громіздка система контролю, бюрократизація організаційних процесів, неадекватна стратегія, закритість до нових ідей, зниження мотивації працівників – все це призводить до значних втрат в організаційній ефективності.

5. *Етап занепаду*. В результаті спаду організаційної ефективності, конкуренції, погіршення ринкової кон'юнктури організація виявляється в кризовому стані: її продукція або послуги користуються все меншим попитом. Погіршується організаційний клімат, зростає кількість конфліктів, керівництво нерідко змушене вдаватися до скорочення персоналу. Організація відкочується назад, і знову починається боротьба за її виживання. Організація виявляється на межі розпаду. Вона змушена або прийняти жорстку систему оновлення, або перестати існувати як самостійна структура.

6. *Етап оновлення або смерті організації*. Цей етап може мати двоякий результат: або організація перестає існувати, або вона робить кардинальну спробу відродження. Другий результат зазвичай неможливий без приходу до керівництва нових людей, уповноважених на проведення реорганізації та здійснення планової програми внутрішнього організаційного розвитку. Мета – повернути організації втрачені ефективність і динаміку розвитку. Нерідко ця

робота пов'язана з повною організаційною санацією та напруженням усіх сил і можливостей працівників. Особливу роль відіграє особистість і підготовленість нового керівника та його команди.

Структура організації – це сукупність запропонованих ролей і взаємин, розподіл функцій між окремими підрозділами, розподіл влади між адміністративними посадами і формальна комунікаційна мережа.

Організаційна структура управління – розгалужена система різноманітних ланок (підрозділів, рівнів) між якими формуються і підтримуються зв'язки, що забезпечують злагодженість, погодженість, високу продуктивність праці та ефективність організації.

Організаційна структура управління – це формальний план для ефективного розподілу праці і ефективної координації індивідуальних дій.

Формальна структура організації – це офіційний план виконання завдань, що приводять до досягнення мети організації.

Неформальна структура організації – це організаційні характеристики та стосунки, що не є складовою формальної структури організації, але впливають на її успіхи у досягненні мети.

Лінійна структура організації – при цій структурі керівники підрозділів нижчих рівнів безпосередньо підпорядковуються одному керівнику.

Функціональна структура – це структура, в основі якої лежить принцип повноправного розпорядництва (кожний керівник має право давати вказівки, що входять в його компетенцію).

Лінійно-функціональна структура організації – це організація роботи, у якій зберігається черговість у вирішенні завдань.


Матрична структура – це організація роботи, у якій підрозділи підпорядковуються їх безпосереднім керівникам. Широкі горизонтальні і вертикальні зв'язки.

Матрично-штабна структура організації – це система управління, що характеризується наявністю широких зв'язків з іншими структурними складовими організації. Основний недолік – неможливість здійснення контролю.

Механістична структура організації – властива організаціям, що характеризуються значною складністю, високим рівнем формалізації, обмеженим комунікативно-інформаційним обміном, пасивною участю працівників у прийнятті рішень.

Ключові елементи організації. Х.Мінцберг запропонував модель ключових елементів організації, яка може бути віднесена до структурних концепцій. Згідно Мінцбергу будь-яка велика організація має 5 ключових елементів:

- оперативне ядро – це частина організації, що займається виконанням основної виробничої чи обслуговуючої діяльності;
- стратегічний апекс – це частина організації, що відповідає за загальну місію організації і складається вищих виконавців і осіб, що забезпечують їх діяльність;
- середню лінію – це ланка організації, що поєднує між собою вищі і нижчі щаблі організаційної структури (керівники підрозділів і менеджери

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	СМЯ КАІ РП 12.10-01-2025
		стор. 13 з 31	

середньої ланки);

- техноструктуру – це частина організації, завданнями якої є зробити діяльність всіх інших частин організації більш ефективною (забезпечення комп'ютерного та технічного обладнання);

- допоміжний персонал – це частина організації, що складається з певних організаційних підрозділів, які надають допомогу іншим частинам організації.

Стратегія – довготривалий курс розвитку організації, її виробничо-господарської та соціальної діяльності, сукупність способів досягнення цілей організації.

Рекомендована література

1.1. Базова література

- 1.1.1. Бочелюк, В. Й., & Пучина, О. В. (2020). *Організаційна психологія на підприємстві*. Київ: Центр учбової літератури.
- 1.1.2. Карамушка, Л. М., & Бондарчук, О. І., & Грубі, Т. В. (2019). *Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник*. Кам'янець-Подільський: ПП «Аксіома».
- 1.1.3. Карамушка, Л. М., & Карамушка, Т. В. (2022). Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я вимушених внутрішніх переселенців в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(26), 48–59.
- 1.1.4. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2023). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум*. Київ. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/view/creators/Карамушка=3AJL=2E=3A=3A.html>
- 1.1.5. Максименко, С. Д., & Карамушка, Л. М. (2023). *Організаційна психологія. Економічна психологія*. Хмельницький: Видавництво «Поліграфіст».
- 1.1.6. Супрун, Д. М. (2019). *Management – a component of psychologists' professional training: навчально-методичний посібник (2-е вид.)*. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова.
- 1.1.7. Супрун, Д. М. (2023). *Psychology of Management: підручник*. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова.
- 1.1.8. Чубіна, Т. Д. (2024). *Організаційна психологія*. Київ: НУЦЗУ.
- 1.1.9. Хохліна, О. П. (2019). Проблема змісту особистості як базової категорії психології. *Актуальні проблеми психології*, Т. XIV, Вип. 2, 388–397.

- 1.1.10. Хохліна, О. П. (2019). Суть методології науки у змісті професійної підготовки психолога. *Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень*, 254–259.
- 1.1.11. Хохліна, О. П. (2021). *Теоретико-методологічні проблеми психології: навч. посіб.* Київ: Симоненко О. І.
- 1.1.12. Хохліна, О. П. (2021). Зміст складових особистості як концептуальна основа забезпечення становлення професіонала. *Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень*, 35–40.
- 1.1.13. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (8th ed.). (2023). Hoboken, NJ: Wiley.
- 1.1.14. Landers, R. N., & Behrend, T. (2024). *Research Methods for Industrial and Organizational Psychology*. New York: Routledge.
- 1.1.15. Voss, N. M., et al. (2025). The transformative potential of engaged scholarship in I-O psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 18(2), 167–187.

Допоміжна література

1.1.16. Okhrimenko, I. & Sprynchuk, S. (2021) Future psychologists' readiness to work in conditions of social cohesion in education. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(9), 40-48.
<http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/1137>

1.1.17. R.Sopivnyk, I.Sopivnyk, D.Suprun, T.Hryhorenko (2023) Social leadership and team building /R.Sopivnyk, I.Sopivnyk, D.Suprun, T.Hryhorenko Kyiv, 2023. – 390 pp. <https://dglib.nubip.edu.ua/server/api/core/bitstreams/bc90a611-0bce-472e-8d46-017892b1f745/content>

1.1.18. D.Suprun.(2021) *Theory and practice of implementation of diagnostic technologies in the field of special education (includes complex of diagnostic techniques)* Теорія та практика впровадження діагностичних технологій в галузі спеціальної освіти (містить комплекс діагностичних методик). Навчально-методичний посібник Київ, Україна. Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 317 pp.

1.1.19. Карамушка, Л.М., Креденцер, О.В., Терещенко, К.В., Лагодзінська, В.І, Івкін, В.М., Ковальчук, О.С. (2022) Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1 (25). с. 62-74. ISSN 2411-3190

1.1.20. Карамушка, Л.М. (2022) Психолого-організаційні технології: зміст, структура, види та форми реалізації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1 (25). с. 50-61. ISSN 2411-3190

Інформаційні ресурси в інтернеті

1.1.1. Електронна бібліотека Національної бібліотеки України ім.В.І.Вернадського (www.nbuv.gov.ua)

1.1.2. Журнал HRMagazine http://www.hrm.ua/article/trening_dlja_trenera

1.1.3. <http://snpt-psychology.at.ua/index/monografiji/0-25> - он-лайн бібліотека

1.1.4. Електронна бібліотека НАПН України <https://lib.iitta.gov.ua/561/>

1.1.5. Center for Creative Leadership (CCL). (2023). Available at: <https://ccl.org> (accessed 28 June 2023).

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
«ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»
Факультет психології, комунікацій та перекладу
Кафедра авіаційної психології та управління людським фактором

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНИХ
РОБІТ ДЛЯ СТУДЕНТІВ
ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ**

з дисципліни **«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ»**
за спеціальністю С4 «Психологія»

Укладач:
професор кафедри авіаційної психології та управління людським фактором
Дар'я СУПРУН
методичні рекомендації розглянуті та схвалені
засіданні кафедри авіаційної психології

протокол № 10 від 29.08.2025 р.

В.о. завідувач кафедри

Лада ЯКОВИЦЬКА

Методичні рекомендації для студентів заочної форми навчання

Контрольна робота з дисципліни виконується у 2 семестрі відповідно до затверджених в установленому порядку методичних рекомендацій, з метою закріплення та поглиблення теоретичних знань та вмінь, набутих студентом в процесі засвоєння всього навчального матеріалу курсу «Організаційна психологія».

Мета контрольної роботи полягає у закріпленні та поглибленні знань та вмінь, набутих під час вивчення дисципліни, у формуванні вміння здійснювати інформаційний пошук та проводити теоретичне дослідження психологічних засад функціонування та розвитку організації та здійснювати оформлення його результатів; у створенні алгоритму провадження позитивної організаційної психології. Тема обирається студентом із переліку, розробленого викладачами кафедри та виконується відповідно до встановлених вимог. Контрольна робота включає 2 розділи: теоретичний, присвячений аналізу психологічних підходів до обраної проблематики у сучасній науці, та практичний, присвячений розкриттю алгоритму провадження позитивної організаційної психології. Виконання, оформлення та захист контрольної роботи здійснюється студентом в індивідуальному порядку відповідно до методичних рекомендацій. Час, потрібний для виконання контрольної складає 8 годин самостійної роботи. Номер варіанту завдання дорівнює сумі трьох останніх цифр індивідуального навчального плану студента.

Структура роботи включає наступні компоненти: титульний аркуш, теоретичний розділ, практичний розділ, список літератури, додатки. Обсяг контрольної роботи – до 30 сторінок.

Виконання, оформлення та захист контрольної роботи здійснюється студентом в індивідуальному порядку відповідно до методичних рекомендацій.

Час, потрібний для виконання контрольної роботи, 8 годин самостійної роботи. Варіанти завдань з контрольної роботи визначається сумою трьох останніх цифр номеру залікової книжки.

Тематика контрольних робіт

Теми для домашнього завдання (контрольної роботи) розробляються автором робочої програми, доводяться до відома студента індивідуально і виконуються відповідно до методичних рекомендацій.

Тематика для контрольної роботи


Теоретичний розділ:

1. Науковий менеджмент як «першоджерело» організаційної психології. Психологічний аналіз ознак організації. Поняття організаційної структури.
2. Психологія праці та провадження позитивної організаційної психології Концепції «людських стосунків». Ситуаційні теорії організацій.
3. Розвиток організації та побудова ефективної команди (колективу) в авіаційній галузі
4. Організація як система, процес, функція управління, організм і живий механізм. Сутнісні характеристики та функції організацій в авіаційній галузі.
5. Типи організацій.
6. Психологічні особливості сучасних організацій.
7. Предмет і завдання організаційної психології в авіаційній галузі..
8. Академічна і практична організаційна психологія.
9. Психологічний супровід і психологічна допомога керівникам і працівникам організації як головні цілі організаційної психології.
10. Концепція аналізу діяльності організацій.
11. Принципи і підходи до аналізу діяльності організацій в авіаційній галузі.
12. Людиноцентричний підхід.
13. Ситуаційний підхід.
14. Проектний підхід.
15. Процес організаційного управління.
16. Стили управління в психологічній сфері.
17. Якості менеджера вищого щаблю в авіаційній галузі.
18. Десять вимог сьогодення, що уможливають вдосконалення професійних якостей менеджера.
19. Новітня парадигма в галузі організаційного управління.
20. Оптимальний спосіб організаційного управління в авіаційній галузі.
21. Концепція стратегічних навичок організаційного менеджера: концептуальні, управлінські, технічні.
22. Позитивна організаційна психологія.
23. Психологія праці. Робота і життя. Робота та залежність від неї.
24. Характеристика ергономіки.
25. Психологічна служба в авіаційній галузі.
26. Моделі психологічної служби в організації: суспільна – організаційна – групова – особистісна; екстремальна – стабільна; безпосередня – опосередкована.

27. Кар'єрна промоція в авіаційній галузі.
28. Основні види діяльності організаційних психологів: просвітницька, діагностична, експертна, прогнозувальна, профілактична, психокорекційна, психоконсультативна, психотерапевтична.
29. Професійна мотивація в авіаційній галузі.
30. Побудова колективу: етапи становлення. Розподіл ролей.
31. Професійні навички: зробити внесок, відігравати активну роль, очолити команду. Запоруки успішної команди.
32. Життєвий цикл організації. Дії керівника на різних стадіях життєвого циклу організації.
33. Моделі й чинники розвитку організацій.
34. Проблеми, виклики, тенденції і перспективи розвитку організацій у сучасних умовах.
35. Психологічна характеристика управління організацією. Ознаки управління організацією в авіаційній галузі.
36. Авторитет і влада керівника як ресурси ефективного управління організацією.
37. Самоменеджмент керівника.
38. Психологічні механізми мотивації персоналу організації.
39. Професійне лідерство як основа керівництва організацією
40. Лідерство. Управлінські знання, навички, продуктивність праці.
41. Психологічні типи менеджерів.
42. Стили управління.

Приклади для практичного розділу:

1. Назвіть та розкрийте методи стимулювання в організації.
2. Означте об'єкт, завдання та методи діагностика мотивації персоналу
3. Розкрийте особливості лінійної, функціональної, лінійно-функціональної, організаційних структур спираючись на практичні патерни.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	СМЯ КАІ РП 12.10-01-2025
		стор. 19 з 31	

1.1. Базова література

- 1.1.1. Бочелюк, В. Й., & Пучина, О. В. (2020). *Організаційна психологія на підприємстві*. Київ: Центр учбової літератури.
- 1.1.2. Карамушка, Л. М., & Бондарчук, О. І., & Грубі, Т. В. (2019). *Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник*. Кам'янець-Подільський: ПП «Аксіома».
- 1.1.3. Карамушка, Л. М., & Карамушка, Т. В. (2022). Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я вимушених внутрішніх переселенців в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(26), 48–59.
- 1.1.4. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2023). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум*. Київ. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/view/creators/Карамушка=3AJL=2E=3A=3A.html>
- 1.1.5. Максименко, С. Д., & Карамушка, Л. М. (2023). *Організаційна психологія. Економічна психологія*. Хмельницький: Видавництво «Поліграфіст».
- 1.1.6. Супрун, Д. М. (2019). *Management – a component of psychologists' professional training: навчально-методичний посібник* (2-е вид.). Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова.
- 1.1.7. Супрун, Д. М. (2023). *Psychology of Management: підручник*. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова.
- 1.1.8. Чубіна, Т. Д. (2024). *Організаційна психологія*. Київ: НУЦЗУ.
- 1.1.9. Хохліна, О. П. (2019). Проблема змісту особистості як базової категорії психології. *Актуальні проблеми психології*, Т. XIV, Вип. 2, 388–397.
- 1.1.1. Хохліна, О. П. (2019). Суть методології науки у змісті професійної підготовки психолога. *Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень*, 254–259.
- 1.1.2. Хохліна, О. П. (2021). Теоретико-методологічні проблеми психології: навч. посіб. Київ: Симоненко О. І.
- 1.1.3. Хохліна, О. П. (2021). Зміст складових особистості як концептуальна основа забезпечення становлення професіонала. *Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень*, 35–40.
- 1.1.4. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (8th ed.). (2023). Hoboken, NJ: Wiley.
- 1.1.5. Landers, R. N., & Behrend, T. (2024). *Research Methods for Industrial and Organizational Psychology*. New York: Routledge.
- 1.1.6. Voss, N. M., et al. (2025). The transformative potential of engaged scholarship in I-O psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 18(2), 167–187.

Допоміжна література

- 1.1.10. Okhrimenko, I. & Sprynchuk, S. (2021) Future psychologists' readiness to work in conditions of social cohesion in education. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(9), 40-48. <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/1137>
- 1.1.11. R.Sopivnyk, I.Sopivnyk, D.Suprun, T.Hryhorenko (2023) Social leadership and team building /R.Sopivnyk, I.Sopivnyk, D.Suprun, T.Hryhorenko Kyiv, 2023. – 390 pp. <https://dglib.nubip.edu.ua/server/api/core/bitstreams/bc90a611-0bce-472e-8d46-017892b1f745/content>
- 1.1.12. D.Suprun.(2021) *Theory and practice of implementation of diagnostic technologies in the field of special education (includes complex of diagnostic techniques)* Теорія та практика впровадження діагностичних технологій в галузі спеціальної освіти (містить комплекс діагностичних методик). Навчально-методичний посібник Київ, Україна. Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 317 pp.
- 1.1.13. Карамушка, Л.М., Креденцер, О.В., Терещенко, К.В., Лагодзінська, В.І, Івкін, В.М., Ковальчук, О.С. (2022) Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1 (25). с. 62-74. ISSN 2411-3190
- 1.1.14. Карамушка, Л.М. (2022) Психолого-організаційні технології: зміст, структура, види та форми реалізації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1 (25). с. 50-61. ISSN 2411-3190

1.2. Інформаційні ресурси в інтернеті

- 1.2.1. Електронна бібліотека Національної бібліотеки України ім.В.І.Вернадського (www.nbuv.gov.ua)
- 1.2.2. Журнал HRMagazine http://www.hrm.ua/article/trening_dlja_trenera
- 1.2.3. <http://snpt-psychology.at.ua/index/monografiji/0-25> - он-лайн бібліотека
- 1.2.4. Електронна бібліотека НАПН України <https://lib.iitta.gov.ua/561/>
- 1.2.5. Center for Creative Leadership (CCL). (2023). Available at: <https://ccl.org> (accessed 28 June 2023).

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
«ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АвіАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»
Факультет психології, комунікацій та перекладу
Кафедра авіаційної психології та управління людським фактором

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ
САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ**

з дисципліни **«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ»**
за спеціальністю С4 «Психологія»

Укладач:
професор кафедри авіаційної психології
та управління людським фактором
Дар'я СУПРУН

методичні рекомендації розглянуті та схвалені
засіданні кафедри авіаційної психології та управління людським фактором

протокол № 10 від 29.08.2025 р.

В.о. завідувач кафедри

Лада ЯКОВИЦЬКА

Зразок методичних рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Тема 2. Професійне лідерство як основа керівництва організацією в авіаційній галузі.

Лідерство. Управлінські знання, навички, продуктивність праці. Психологічні типи менеджерів. Стилi управління. Індивідуальний стиль управління керівника. Психологічні фактори успішності діяльності керівника.

План

1. Лідерство і керівництво: спільні і відмінні риси.
2. Стилi лідерства і керівництва.

У процесі самостійної роботи студенти набувають нових знань; закріплюють, розширюють та поглиблюють знання, отримані на лекціях, розкривають суть понять, питань, проблем, пов'язаних з темами, що вивчаються; набувають умінь та навичок працювати з літературними джерелами: конспектувати, аналізувати, узагальнювати та викладати їх суть; розвивають свої мисленнєві та мовленнєві можливості, професійні здібності.

У процесі самостійної роботи студенти виконують контрольну роботу з дисципліни, здійснюють підготовку до екзамену.

Працюючи над засвоєння теми «Професійне лідерство як основа керівництва організацією», студенти поглиблюють знання за першим пунктом з питань:

- Загальна характеристика теорій лідерства: структурний, поведінковий та ситуаційний підходи.

- Структурний підхід.

- Поведінковий підхід.

- Лідерство і керівництво: спільні і відмінні риси.

За другим пунктом з питань:


- Стилi лідерства: авторитарний, демократичний, потуральний.

- Ситуаційний підхід: дослідження Л. Картера і М. Ніксона.

- Поняття організаційної влади. Специфіка організаційної влади.

Термінологічний словник

Лідерство, керівництво, лідер, керівник, стиль лідерства, організаційна влада, централізація і децентралізація влади, управління, об'єкт управління, суб'єкт управління, управління персоналом, менеджер, менеджер з персоналу, групова згуртованість.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	СМЯ КАІ РП 12.10-01-2025
		стор. 23 з 31	


Питання та завдання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте феномен лідерства і керівництва в авіаційній галузі..
2. Що таке авторитет?
3. Спільні та відмінні риси понять: лідер, керівник, менеджер.
4. Дайте коротку характеристику теоріям лідерства: структурний, поведінковий та ситуаційний підходи.
5. У чому полягає суть розуміння феномену лідерства у теорії Ф. Фідлера.
6. Що таке організаційна влада?
7. Назвіть основні види влади та дайте їм характеристику.

Література

Базова література

- 1.1.1. Бочелюк, В. Й., & Пучина, О. В. (2020). *Організаційна психологія на підприємстві*. Київ: Центр учбової літератури.
- 1.1.2. Карамушка, Л. М., & Бондарчук, О. І., & Грубі, Т. В. (2019). *Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник*. Кам'янець-Подільський: ПП «Аксіома».
- 1.1.3. Карамушка, Л. М., & Карамушка, Т. В. (2022). Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я вимушених внутрішніх переселенців в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(26), 48–59.
- 1.1.4. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2023). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум*. Київ. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/view/creators/Карамушка=3AJL=2E=3A=3A.html>
- 1.1.5. Максименко, С. Д., & Карамушка, Л. М. (2023). *Організаційна психологія. Економічна психологія*. Хмельницький: Видавництво «Поліграфіст».
- 1.1.6. Супрун, Д. М. (2019). *Management – a component of psychologists' professional training: навчально-методичний посібник (2-е вид.)*. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова.
- 1.1.7. Супрун, Д. М. (2023). *Psychology of Management: підручник*. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова.
- 1.1.8. Чубіна, Т. Д. (2024). *Організаційна психологія*. Київ: НУЦЗУ.
- 1.1.9. Хохліна, О. П. (2019). Проблема змісту особистості як базової категорії психології. *Актуальні проблеми психології*, Т. XIV, Вип. 2, 388–397.

	Навчально-методичний комплекс навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	КАІ НМК 12.10-01-2025
		Стор. 24 із 32	

1.1.10. Хохліна, О. П. (2019). Суть методології науки у змісті професійної підготовки психолога. *Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень*, 254–259.

1.1.11. Хохліна, О. П. (2021). *Теоретико-методологічні проблеми психології: навч. посіб.*

Київ: Симоненко О. І.

1.1.12. Хохліна, О. П. (2021). Зміст складових особистості як концептуальна основа забезпечення становлення професіонала. *Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень*, 35–40.

1.1.13. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (8th ed.). (2023). Hoboken, NJ: Wiley.

1.1.14. Landers, R. N., & Behrend, T. (2024). *Research Methods for Industrial and Organizational Psychology*. New York: Routledge.

1.1.15. Voss, N. M., et al. (2025). The transformative potential of engaged scholarship in I-O psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 18(2), 167–187.

Допоміжна література

1.1.16. Okhrimenko, I. & Sprynchuk, S. (2021) Future psychologists' readiness to work in conditions of social cohesion in education. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(9), 40-48. <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/1137>

1.1.17. R.Sopivnyk, I.Sopivnyk, D.Suprun, T.Hryhorenko (2023) Social leadership and team building /R.Sopivnyk, I.Sopivnyk, D.Suprun, T.Hryhorenko Kyiv, 2023. – 390 pp. <https://dglib.nubip.edu.ua/server/api/core/bitstreams/bc90a611-0bce-472e-8d46-017892b1f745/content>

1.1.18. D.Suprun.(2021) *Theory and practice of implementation of diagnostic technologies in the field of special education (includes complex of diagnostic techniques)* Теорія та практика впровадження діагностичних технологій в галузі спеціальної освіти (містить комплекс діагностичних методик). Навчально-методичний посібник Київ, Україна. Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 317 pp.

1.1.19. Карамушка, Л.М., Креденцер, О.В., Терещенко, К.В., Лагодзінська, В.І, Івкін, В.М., Ковальчук, О.С. (2022) Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1

(25). с. 62-74. ISSN 2411-3190

1.1.20. Карамушка, Л.М. (2022) Психолого-організаційні технології: зміст, структура, види та форми реалізації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1 (25). с. 50-61. ISSN 2411-3190

1.2. Інформаційні ресурси в інтернеті

1.2.1. Електронна бібліотека Національної бібліотеки України ім.В.І.Вернадського (www.nbuv.gov.ua)

1.2.2. Журнал HRMagazine http://www.hrm.ua/article/trening_dlja_trenera

1.2.3. <http://snpt-psychology.at.ua/index/monografiji/0-25> - он-лайн бібліотека

1.2.4. Електронна бібліотека НАПН України <https://lib.iitta.gov.ua/561/>

1.2.5. Center for Creative Leadership (CCL). (2023). Available at: <https://ccl.org> (accessed 28 June 2023).

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
«ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»
Факультет психології, комунікацій та перекладу
Кафедра авіаційної психології та управління людським фактором

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ
ЗАНЯТЬ**

з дисципліни «ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ»
за спеціальністю С4 «Психологія»


Укладач:
професор кафедри авіаційної психології
та управління людським фактором
Дар'я СУПРУН

методичні рекомендації розглянуті та схвалені
засіданні кафедри авіаційної психології та управління людським фактором

протокол № 10 від 29.08.2025 р.

В.о. завідувач кафедри

Лада ЯКОВИЦЬКА

	Навчально-методичний комплекс навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	КАІ НМК 12.10-01-2025
		Стор. 26 із 32	

**Зразок методичних рекомендацій
до проведення практичних занять**

Практичне заняття

Тема 8. Розвиток організації та побудова ефективної команди (колективу) в авіаційній галузі.

ПЛАН

1. Формування конкурентоздатної команди
2. Використання інтерактивних технік у процесі реалізації технологічного підходу в роботі конкурентоздатної команди
3. Побудова колективу: етапи становлення.
4. Побудова колективу: розподіл ролей.
5. Моделі й чинники розвитку організацій в авіаційній галузі.

На практичних заняттях, на основі самостійного опрацювання психологічної та довідникової літератури, студенти набувають нових знань; закріплюють, розширюють та поглиблюють знання, отримані на лекціях, розкривають суть понять, питань, проблем, пов'язаних з темами, що вивчаються.

Студентам рекомендується вести зошит з підготовки до практичних занять, у який заносяться основні позиції з теми, виходячи з лекційного заняття; у якому представлено конспекти рекомендованих першоджерел з тем, питань, що виносяться на заняття. У зошиті до практичного заняття представляються результати роботи з узагальнення матеріалу, його схематизації, подання у таблицях тощо.

На заняттях послідовно розглядаються питання відповідно до визначеного плану, з'ясовується найсуттєвіше у їх змісті, що є необхідним для засвоєння матеріалу та підготовки до екзамену.


При підготовці до практичних занять студенти набувають умінь та навичок працювати з літературними джерелами: конспектувати, аналізувати, узагальнювати та викладати їх суть аудиторії; розвивають свої мисленнєві та мовленнєві можливості, професійні здібності. Пропонується представити результати власних розвідок у формі презентацій.

Питання для презентацій

1. Формування конкурентоздатної команди в авіаційній галузі.
2. Використання інтерактивних технік у процесі реалізації технологічного підходу в роботі конкурентоздатної команди
3. Побудова колективу: етапи становлення.
4. Побудова колективу: розподіл ролей.
5. Моделі й чинники розвитку організацій в авіаційній галузі.


Питання для обговорення

1. Побудова колективу: етапи становлення. Розподіл ролей.
2. Професійні навички: зробити внесок, відігравати активну роль, очолити команду.
3. Запоруки успішної команди.
4. Життєвий цикл організації. Дії керівника на різних стадіях життєвого циклу організації в авіаційній галузі.
5. Проблеми, виклики, тенденції і перспективи розвитку організацій у сучасних умовах.

	Навчально-методичний комплекс навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	КАІ НМК 12.10-01-2025
		Стор. 27 із 32	

Література

1. Карамушка, Л.М., Карамушка, Т.В. (2022) *Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я вимушених «внутрішніх» переселенців в умовах війни*. Організаційна психологія. Економічна психологія, 2 (26). с. 48-59. ISSN 2411–3190
2. Супрун Д. М. (2023) *Psychology of Management. Підручник. Київ, Україна*. Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова. 321 с.
3. Супрун Д. М. (2018) *Management – a component of psychologists` professional training (менеджмент – складова професійної підготовки психологів) : навчально-методичний посібник (2-е видання)*. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. 321 с.
4. Sopivnyk, R. (2023) *Social leadership and team building*. Kyiv: NULES. <https://dglib.nubip.edu.ua/server/api/core/bitstreams/bc90a611-0bce-472e-8d46-017892b1f745/content>

	Навчально-методичний комплекс навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	КАІ НМК 12.10-01-2025
		Стор. 28 із 32	

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
«ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»
Факультет психології, комунікацій та перекладу
Кафедра авіаційної психології та управління людським фактором

ТИПОВІ ТЕСТИ

з дисципліни «ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ»

за спеціальністю С4 «Психологія»


Укладач
професор кафедри авіаційної психології
та управління людським фактором
Дар'я СУПРУН

Тести розглянуто та схвалено на
засіданні кафедри авіаційної психології та управління людським фактором

протокол № 10 від 29.08.2025 р.

В.о. завідувач кафедри

Лада ЯКОВИЦЬКА

	Навчально-методичний комплекс навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	КАІ НМК 12.10-01-2025
		Стор. 29 із 32	

**Зразок оформлення
типових тестових завдань**

1. Формальне визнання організаційної психології відбулося в:

- а) 1995 році;
- б) 1986 році;
- в) 1973 році;
- г) 1983 році.

2. Встановіть відповідність між наведеними характеристиками та основними значеннями поняття організація

А. організаційне проектування	1. функціональний розподіл і подальша координація основних видів робіт між індивідами в керованій системі;
Б. узгодженість системи обов'язків	2. організацією позначаються певні координуючі процеси;
В. управлінські функції	3. вирішується питання про те, якою в цілому повинна бути організаційна структура, виходячи з її місії, головних цілей, зовнішнього оточення.

3. Кар'єра в організації має наступні напрямлення:

- а) прогностичне і реалістичне;
- б) горизонтальне і вертикальне;
- в) субліманістичне і видове;
- г) усі відповіді правильні.

4. Встановіть відповідність між видами кар'єри та їх характеристиками:

а) Ступінчаста кар'єра	1) поєднує елементи вертикальної та горизонтальної кар'єри
б) Прихована (доцентрова) кар'єра	2) передбачає рух в ядру, до керівництва організацією (працівники мають великі ділові зв'язки поза організацією)

5. Хто вперше досліджував явище «вигоряння»:


- а) Дж. Фройденбергер;
- б) С. Алдерфер;
- в) Е. Мейо.

6. Встановіть відповідність між етапами прийняття менеджером управлінського рішення та їх характеристиками:

А. Етап реалізації	1. виявлення та усвідомлення менеджером управлінської проблеми, чіткому формулювання завдання, яке необхідно виконати;
Б. Етап пошуку та прийняття на основі вибору альтернатив	2. всебічний розгляд і аналіз менеджером можливих альтернатив, шляхів, способів розв'язання управлінської проблеми;
В. Етап підготовки	3. доведення менеджером вибраної альтернативи до виконавців та оточення, організацією виконання та контролю за виконанням рішення.

7. Предметом вивчення організаційної психології є:

- а) дослідження формування особистості під впливом соціокультурних організацій;
- б) дослідження закономірностей розвитку психічних явищ;
- в) дослідження різноманітних психічних феноменів і поведінки людей в організаціях; г) усі відповіді правильні.

	Навчально-методичний комплекс навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	КАІ НМК 12.10-01-2025
		Стор. 30 із 32	

8. Встановіть відповідність між інтерактивними техніками та їх компонентами:

А. інформаційно-пізнавальний компонент технології	1) створює умови під час взаємодії менеджерів або персоналу організації осмислити певні проблеми, які існують в діяльності організації
Б. діагностичний компонент технології	2). дає можливість осмислити зміст та значення тих чи інших психолого-управлінських феноменів та їх роль в діяльності організації
корекційно-В.	3).) сприяє формуванню потреби та вмінь в учасників використовувати отримані знання з метою оптимізації управління
розвивальний компонент технології	організацією, професійного та особистісного вдосконалення

9. Як діагностичний прийом ведення «Щоденника стресових подій» застосовується при діагностиці:

- а) процесу прийняття управлінських рішень;
- б) ступені психологічної готовності кандидата на посаду в організації; в) діагностиці «синдрому «професійного вигорання»»;
- г) усі відповіді правильні.

10. Вставте пропущене слово:

Організаційна психологія – прикладна галузь психології, що вивчає всі аспекти _____ діяльності і поведінки людей в організаціях з метою підвищення ефективності та створення сприятливих умов для праці, індивідуального розвитку та психічного здоров'я членів організації.

Варіанти відповідей:

- а) організаційної;
- б) психічної;
- в) пізнавальної.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
«ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АвіАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»
Факультет психології, комунікацій та перекладу
Кафедра авіаційної психології та управління людським фактором

УЗГОДЖЕНО

В.о. декана



Наталія МЕЛЬНИК

2025 р.



Система менеджменту якості
РОБОЧА ПРОГРАМА
навчальної дисципліни
«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ»

Освітньо-професійна програма: «Психологія»


Галузь знань: С «Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини»

Спеціальність: С4 «Психологія»


Форма здобуття освіти	Сем.	Усього (год. / кредитів ECTS)	ЛК Ц	ПР.З	Л.З	СРС	ДЗ / РГР / К.р	КР / КП	Форма сем. контролю
Денна	2	150 / 5	36	18	-	96	-	1 КР – 2с.	Екз. 2 с.
Заочна	2	150 / 5	6	10	-	134	1К.р -2с.	1 КР – 2с	Екз. 2 с.

Індекс РМ-8-С4-1/25-2.1.6

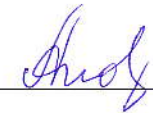
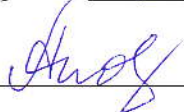
Індекс РМ-8-С4-1з/25-2.1.6

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	СМЯКАІ РП 12.10-01-2025
		стор. 2 з 17	

Робочу програму навчальної дисципліни «Організаційна психологія» розроблено на основі освітньо-професійної програми «Психологія», навчального та робочих навчальних планів №№ НМ-8-С4-1/25, РМ-8-С4-1/25 та РМ-8-С4-1з/25 підготовки здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «Магістр» за спеціальністю С4 «Психологія» та відповідних нормативних документів.

Робочу навчальну програму розробила:
професор кафедри авіаційної психології
та управління людським фактором  Дар'я СУПРУН


Робочу програму обговорено та схвалено на засіданні випускової кафедри освітньо-професійної програми «Психологія», спеціальності С4 «Психологія» – кафедри авіаційної психології та управління людським фактором, протокол №10 від 29.08.2025 р.

Гарант освітньо-професійної програми  Лада ЯКОВИЦЬКА
В.о. завідувача кафедри  Лада ЯКОВИЦЬКА

Робочу програму обговорено та схвалено на засіданні науково-методично-редакційної ради факультету психології, комунікацій та перекладу, протокол № 7 від «01» 09 2025 р.

Голова НМРР  Анжеліка КОКАРСВА

Рівень документа – 3б
Плановий термін між ревізіями – 1 рік
Контрольний примірник

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	СМЯ КАІ РП 12.10-01-2025
		стор. 3 з 17	

ЗМІСТ

Вступ	4
1. Пояснювальна записка	4
1.1 Місце, мета, завдання навчальної дисципліни.....	4
1.2. Результати навчання, які дає можливість досягти навчальна дисципліна	4
1.3. Компетентності, які дає можливість здобути навчальна дисципліна	4
1.4. Міждисциплінарні зв'язки.....	6
2. Програма навчальної дисципліни	6
2.1. Зміст навчальної дисципліни	6
2.2. Модульне структурування та інтегровані вимоги до кожного модуля	6
2.3. Тематичний план	9
2.4. Завдання на контрольну (домашню) роботу (ЗФН).....	10
2.5. Перелік питань для підготовки до екзамену.....	10
3. Навчально-методичні матеріали з дисципліни	11
3.1. Методи навчання та контролю.....	11
3.2. Рекомендована література (базова і допоміжна)	12
3.3. Інформаційні ресурси в Інтернет	12
4. Рейтингова система оцінювання набутих студентом знань та вмінь	13

ВСТУП

Робоча програма (РП) навчальної дисципліни «Організаційна психологія» розроблена на основі «Методичних рекомендацій до розроблення і оформлення робочої програми навчальної дисципліни денної та заочної форм навчання», затверджених наказом ректора від 29.04.2021 № 249/од, та відповідних нормативних документів.

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

1.1. Місце, мета, завдання навчальної дисципліни.

Місце навчальної дисципліни. Навчальна дисципліна належить до циклу дисциплін професійної підготовки майбутніх психологів. Вона є міждисциплінарною. Її теоретичною базою є соціально-психологічні та управлінські науки. Засвоєння знань з дисципліни сприяє виробленню у студентів професійного світогляду, теоретичних знань і практичних навичок, необхідних організаційному психологу для успішної професійної діяльності.

Метою викладання дисципліни є ознайомлення студентів з теоретичними і практичними засадами організаційної психології; формування у них наукових уявлень про організацію як систему, процес та функцію управління; організаційний розвиток, організаційну культуру та організаційну поведінку; сприяння оволодінню ними ефективними моделями управлінської поведінки, принципами підбору персоналу з урахуванням психологічних відмінностей та особистісних ресурсів, техніками психологічної роботи з персоналом організації на різних етапах розвитку організації тощо.

Завданнями вивчення навчальної дисципліни є:


- розуміння основних підходів до управління людиною та її діяльністю в організації;
- знання психологічних передумов створення організації та основних етапів і моделей її розвитку;
- розуміння психологічних особливостей основних стилів управлінської діяльності;
- знання механізмів мотивації персоналу організації та оволодіння техніками роботи з різними категоріями працівників;
- засвоєння принципів створення команди та прийняття управлінських рішень.

1.2. Результати навчання, які дає можливість досягти навчальна дисципліна.

Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (ПРН1); робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій (ПРН4); вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності, права людини, принципи гендерної рівності, культури миру та ненасильства, виходячи з концепції сталого розвитку (ПРН9); здійснювати аналітичний пошук відповідної до сформульованої проблеми наукової інформації та оцінювати її за критеріями адекватності (ПРН10).

Результати навчання, які дає можливість досягти виконання курсової роботи з навчальної дисципліни:

Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (ПРН1); вміти організовувати та проводити психологічне дослідження із застосуванням валідних та надійних методів (ПРН2); узагальнювати емпіричні дані та формулювати теоретичні висновки (ПРН3); робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій (ПРН4); розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість (ПРН5); доступно і аргументовано представляти результати досліджень у писемній та усній формах, брати участь у фахових дискусіях (ПРН7); здійснювати аналітичний пошук відповідної до сформульованої проблеми наукової інформації та оцінювати її за

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	СМЯ КАІ РП 12.10-01-2025
		стор. 5 з 17	

критеріями адекватності (ПРН10); здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності (ПРН11); володіти навичками в області наукової комунікації та знаннями щодо найновіших досягнень області психології (ПРН12); проводити оригінальні психологічні дослідження, що дозволяють вирішувати актуальні проблеми теорії та практики згідно з концепцією сталого розвитку, з використанням сучасних методів та інформаційних технологій (ПРН15)

1.3. Компетентності, які дає можливість здобути навчальна дисципліна.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен набути наступні компетентності: здатність вирішувати складні завдання і проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, що передбачає проведення досліджень та здійснення інновацій і характеризується комплексністю та невизначеністю умов і вимог (ІК); здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях (ЗК1); уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми (ЗК4); цінування та повага до різноманітності та мультикультурності (ЗК5); здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів) (ЗК6); здатність діяти соціально відповідально та свідомо (ЗК7); здатність розробляти та управляти проектами (ЗК8); здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети (ЗК9); здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік, зокрема і в авіаційній галузі (ФК4); здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах (ФК6); здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями (ФК9).

У результаті виконання курсової роботи студент повинен набути наступні компетентності:

здатність вирішувати складні завдання і проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, що передбачає проведення досліджень та здійснення інновацій і характеризується комплексністю та невизначеністю умов і вимог (ІК); здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях (ЗК1); здатність проведення досліджень на відповідному рівні (ЗК2); здатність генерувати нові ідеї (креативність) (ЗК3); уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми (ЗК4); здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів) (ЗК6); здатність діяти соціально відповідально та свідомо (ЗК7); здатність розробляти та управляти проектами (ЗК8); здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети (ЗК9); здатність здійснювати теоретичний, методологічний та емпіричний аналіз актуальних проблем психологічної науки та практики (ФК1); здатність самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження з елементами наукової новизни та практичної значущості (ФК2); здатність обирати і застосувати валідні та надійні методи наукового дослідження та доказові методики і техніки практичної діяльності (ФК3); здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік, зокрема і в авіаційній галузі (ФК4); здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах (ФК6); здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності (ФК7); здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію (ФК8); здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями (ФК9); здатність розробляти та впроваджувати інноваційні методи психологічної допомоги клієнтам у складних життєвих ситуаціях (ФК10); здатність до особистісного та професійного зростання (ФК11); здатність до конструктивної взаємодії з іншими людьми, незалежно від їх походження,

особливостей культури, різноманітності можливостей, гендерних особливостей (ФК12); здатність застосовувати методи психодіагностики, консультування, психокорекції в індивідуальному та груповому форматі з урахуванням специфіки професійної діяльності у різних галузях, в тому числі в авіаційній галузі (ФК13); здатність аналізувати роль психологічних чинників при оцінюванні ефективності професійної діяльності в екстремальних, кризових умовах та умовах невизначеності у різних галузях, в тому числі в авіаційній галузі(ФК14); Здатність виявляти, ставити та вирішувати проблеми у сфері психології та освітньої діяльності, виходячи з концепції сталого розвитку, прав людини, гендерної рівності, пропаганди культури миру та ненасильства й усвідомлення цінності культурного різноманіття і внеску культури у сталий розвиток (ФК15).

1.4. Міждисциплінарні зв'язки.

Дана дисципліна базується на знаннях таких дисциплін, як «Психологічна служба», «Психологія самоменеджменту» та є базою для вивчення подальших дисциплін, а саме: «Психологія прийняття рішень», «Особливості індивідуальної та групової психокорекції в авіаційній галузі» та науково-дослідної практики у сфері психології та при написанні кваліфікаційної роботи магістра.

2. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

2.1. Зміст навчальної дисципліни.

Навчальний матеріал дисципліни структурований за модульним принципом і складається з 3 навчальних модулів, а саме:

- навчального модуля № 1 «Психологічні засади функціонування та розвитку організації в авіаційній галузі»,
- навчального модуля № 2 «Психологічні засади організаційного управління в авіаційній галузі», кожен з яких є логічною завершеною, відносно самостійною, цілісною частиною навчальної дисципліни, засвоєння якої передбачає проведення модульної контрольної роботи та аналіз результатів її виконання.

Окремим (*третім*) модулем є курсова робота (КР), яка виконується у 2 семестрі. КР є важливою складовою закріплення та поглиблення теоретичних та практичних знань і вмінь, набутих студентом у процесі засвоєння навчального матеріалу дисципліни.

2.2. Модульне структурування та інтегровані вимоги до кожного модуля.


Модуль № 1 «Психологічні засади функціонування та розвитку організації в авіаційній галузі»

Інтегровані вимоги модуля №1: знати сутнісні ознаки та функції організацій, сучасні принципи й підходи до аналізу діяльності організацій, основні групи навичок менеджера, основні моделі психологічної служби в авіаційній галузі; розуміти сутність організації як системи, процесу та функції управління, спільність психології управління та організаційної психології; вміти виявляти й діагностувати психологічні особливості сучасних організацій, основні потреби працівників організацій, основні ресурси в авіаційній галузі.

Тема 1. Організація як об'єкт вивчення авіаційної психології

Організації та їх основні функції в авіаційній галузі. Організація як система, процес, функція управління, організм і живий механізм в авіаційній галузі. Сутнісні характеристики та функції організацій. Типи організацій. Психологічні особливості сучасних організацій.

Тема 2. Організаційна психологія як теорія і практика забезпечення ефективної діяльності в авіаційній галузі.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	СМЯ КАІ РП 12.10-01-2025
		стор. 7 з 17	

Предмет і завдання організаційної психології. Академічна і практична організаційна психологія. Психологічний супровід і психологічна допомога керівникам і працівникам організації як головні цілі організаційної психології.

Тема 3. Концептуальні основи аналізу діяльності організацій в авіаційній галузі.

Концепція аналізу діяльності організацій в авіаційній галузі. Принципи і підходи до аналізу діяльності організацій. Людиноцентричний підхід. Ситуаційний підхід. Проектний підхід.

Тема 4. Основи ефективного організаційного управління в авіаційній галузі.

Процес організаційного управління. Стили управління в психологічній сфері. Якості менеджера вищого щаблю. Десять вимог сьогодення, що уможливають вдосконалення професійних якостей менеджера. Новітня парадигма в галузі організаційного управління. Оптимальний спосіб організаційного управління. Концепція стратегічних навичок організаційного менеджера: концептуальні, управлінські, технічні.

Тема 5. Психологія праці та провадження позитивної організаційної психології в авіаційній галузі.

Позитивна організаційна психологія. Психологія праці. Робота і життя. Робота та залежність від неї. Характеристика ергономіки.

Тема 6. Місце психологічної служби в авіаційній галузі.

Психологічна служба в організації. Моделі психологічної служби в організації: суспільна – організаційна – групова – особистісна; екстремальна – стабільна; безпосередня – опосередкована.

Тема 7. Професійне становлення та роль організаційного психолога в авіаційній галузі.

Кар'єрна промоція. Основні види діяльності організаційних психологів: просвітницька, діагностична, експертна, прогнозувальна, профілактична, психокорекційна, психоконсультативна, психотерапевтична. Професійна мотивація в авіаційній галузі.

Тема 8. Розвиток та побудова ефективної команди (колективу) в авіаційній галузі.

Побудова колективу: етапи становлення. Розподіл ролей. Професійні навички: зробити внесок, відігравати активну роль, очолити команду. Запоруки успішної команди. Життєвий цикл організації. Моделі й чинники розвитку організацій. Проблеми, виклики, тенденції і перспективи розвитку організацій у сучасних умовах. Дії керівника на різних стадіях життєвого циклу організації.

Тема 9. Життєвий цикл організації.

Життєвий цикл організації. Моделі й чинники розвитку організацій. Проблеми, виклики, тенденції і перспективи розвитку організацій у сучасних умовах. Дії керівника на різних стадіях життєвого циклу організації.

Модуль № 2 «Психологічні засади організаційного управління в авіаційній галузі»

Інтегровані вимоги модуля №2: знати сутнісні ознаки, функції, рівні та моделі управління організацією, сучасні принципи й підходи до аналізу ефективної управлінської діяльності; розуміти відмінності між менеджментом, управлінням та керівництвом організацією; вміти аналізувати типи організаційної культури та організаційної поведінки; володіти основними технологіями роботи організаційних психологів та навичками вирішення й медіації організаційних конфліктів в авіаційній галузі.

Тема 1. Ефективний менеджмент в авіаційній галузі: авторитет, влада та повноваження керівника

Психологічна характеристика управління організацією. Ознаки управління організацією. Авторитет і влада керівника як ресурси ефективного управління організацією. Самоменеджмент керівника. Психологічні механізми мотивації персоналу в авіаційній галузі.

Тема 2. Професійне лідерство в авіаційній галузі.

Лідерство. Управлінські знання, навички, продуктивність праці. Психологічні типи менеджерів. Стили управління. Індивідуальний стиль управління керівника. Психологічні фактори успішності діяльності керівника.

Тема 3. Технологічний підхід в організаційній психології в авіаційній галузі.

Поняття технології. Види технологій. Гуманітарні технології. Складові психологічних технологій: інформаційно-смысловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти. Технології роботи організаційних психологів.

Тема 4. Технології ефективного менеджменту та прийняття управлінських рішень в авіаційній галузі.

Психолого-організаційні технології. Технології ефективного менеджменту. Технологія прийняття управлінських рішень. Технологія утворення конкурентоздатної команди. Технологія упровадження інновацій в організації. Організаційний маркетинг.

Тема 5. Управлінська комунікація як складова організаційної поведінки в авіаційній галузі.

Характер організаційної управлінської комунікації. Стили спілкування. Стратегії організаційного спілкування. Невербальна комунікація: Ваші дії говорять більше за слова. Професійні навички: досягнення цілей шляхом обговорення та дослідження досвіду. Значення організаційної управлінської комунікації в соціальній взаємодії в авіаційній галузі.

Тема 6. Організаційна поведінка в авіаційній галузі.

Теорії організаційної поведінки. Моделі організаційної поведінки в колективі. Загальні правила поведінки із керівниками, колегами по роботі й підлеглими. Види стосунків у системі «керівник – підлеглий». Нормативна поведінка в робочій групі. Функціональні обов'язки і компетенції керівника організації. Професіограма менеджера. Психологічні типи менеджерів. Установки та форми поведінки керівників в авіаційній галузі.

Тема 7. Самоефективність керівника організації в авіаційній галузі

Самоефективність. Засоби розвитку. Професіограма менеджера. Психологічні типи менеджерів. Установки та форми поведінки керівників в авіаційній галузі.


Тема 8. Організаційна культура та етика в авіаційній галузі.

Поняття, складові, принципи та чинники формування організаційної культури. Організаційна культура керівника організації. Організаційна культура у стосунках із діловими партнерами. Культура організації праці та виробництва. Сутність, вияви та особливості формування корпоративної культури. Управління розвитком корпоративної культури в авіаційній галузі.

Психологічний клімат в організації. Зміст психологічного клімату в організаціях. Фактори, що впливають на формування психологічного клімату в організаціях.

Тема 9. Психологія управління організаційними конфліктами в авіаційній галузі.

Конфлікти в організаціях. Особливості, ознаки та види організаційних конфліктів. Структура та моделі організаційних конфліктів. Сторони конфліктів. Стили поведінки у конфлікті. Причини виникнення, функції та наслідки організаційних конфліктів. Шляхи запобігання конфліктам в організації. Способи подолання організаційних конфліктів. Медіація організаційних конфліктів. Роль організаційного психолога в управлінні конфліктами в авіаційній галузі.

 ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	СМЯ КАІ РП 12.10-01-2025
		стор. 9 з 17	

Модуль № 3 (освітній компонент) «Курсова робота»

Курсова робота (КР) виконується у 2 семестрі, відповідно до затверджених в установленому порядку методичних рекомендацій.

Її мета полягає у поглибленні теоретичних знань з дисципліни та формуванні в студентів умінь використовувати ці знання у дослідженні та здійснювати психологічний супровід організаційних процесів на практиці.


Завданнями КР є:

- поглиблене вивчення психологічних засад функціонування та розвитку організації в авіаційній галузі;
- вироблення й закріплення умінь аналізу психологічних явищ і процесів в організації та визначення тенденцій і перспектив їх розвитку в сучасних умовах;
- оволодіння методиками психологічної діагностики організаційних процесів та психолого-організаційними технологіями;
- набуття досвіду розроблення корекційно-розвивальних програм для вирішення різноманітних організаційних проблем в авіаційній галузі.

Таблиця 2.1

2.3. Тематичний план.

№ п/п	Назва теми	Обсяг навчальних занять (год.)							
		Денна форма навчання				Заочна форма навчання			
		Усього	Лекції	Пр. заняття	СРС	Усього	Лекції	Пр. заняття	СРС
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Модуль №1 «Психологічні засади функціонування та розвитку організації в авіаційній галузі»									
		2 семестр				2 семестр			
1.1	Організація як об'єкт вивчення авіаційної психології	5	2	-	3	8	2	-	6
1.2	Організаційна психологія як теорія і практика забезпечення ефективної діяльності в авіаційній галузі.	8	2	2	4	7	-	2	5
1.3	Концептуальні основи аналізу організаційної діяльності в авіаційній галузі.	5	2	-	3	6	-	-	6
1.4	Основи ефективного управління в авіаційній галузі.	8	2	2	4	6	-	-	6
1.5	Психологія праці та провадження позитивної організаційної психології в авіаційній галузі.	5	2	-	3	6	-	-	6
1.6	Місце психологічної служби в авіаційній галузі.	5	2	-	3	8	2	-	6
1.7	Професійне становлення та роль організаційного психолога в авіаційній галузі.	8	2	2	4	6	-	-	6
1.8	Розвиток та побудова ефективної команди	5	2	-	3	7	-	2	5

 ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	СМЯ КАІ РП 12.10-01-2025
		стор. 10 з 17	


1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	(колективу) в авіаційній галузі								
1.9	Життєвий цикл організації	7	2	2	3	8	-	2	6
1.10	Модульна контрольна робота № 1	4	-	1	3	-	-	-	-
Усього за модулем № 1		60	18	9	33	62	4	6	52
Модуль №2 «Психологічні засади організаційного управління в авіаційній галузі.»									
2.1	Ефективний менеджмент в авіаційній галузі: авторитет, влада та повноваження керівника.	8	2	2	4	9	2	2	5
2.2	Професійне лідерство як основа керівництва в авіаційній галузі.	5	2	-	3	5	-	-	5
2.3	Технологічний підхід в авіаційній галузі.	8	2	2	4	5	-	-	5
2.4	Технології ефективного менеджменту та прийняття управлінських рішень в авіаційній галузі.	8	2	2	4	5	-	-	5
2.5	Управлінська комунікація в авіаційній галузі.	5	2	-	3	5	-	-	5
2.6	Організаційна поведінка в авіаційній галузі.	7	2	2	3	6	-	1	5
2.7	Самоефективність керівника організації в авіаційній галузі	5	2	-	3	5	-	-	5
2.8	Організаційна культура та етика в авіаційній галузі.	5	2	-	3	5	-	-	5
2.9.	Психологія управління організаційними конфліктами в авіаційній галузі.	5	2	-	3	5	-	1	4
2.10	Контрольна (домашня) робота (ЗФН)	-	-	-	-	8	-	-	8
2.11	Модульна контрольна робота № 2	4	-	1	3	-	-	-	-
Усього за модулем № 2		60	18	9	33	58	2	4	52
Усього за модулями № 1 та № 2		120	36	18	66	120	6	10	104
Модуль № 3 (освітній компонент) Курсова робота									
3.1	Виконання курсової роботи	30	-	-	30	30	-	-	30
Усього за модулем № 3		30	-	-	30	30	-	-	30
Усього за навчальною дисципліною		150	36	18	96	150	6	10	134

2.4. Завдання на контрольну (домашню) роботу (ЗФН).

Контрольна робота виконується в 2 семестрі, відповідно до затверджених в установленому порядку методичних рекомендацій, з метою закріплення та поглиблення теоретичних знань та вмінь студентів і є важливим етапом у засвоєнні навчального матеріалу.

Мета контрольної роботи полягає в оволодінні ефективними моделями управлінської поведінки, принципами підбору персоналу з урахуванням психологічних відмінностей та особистісних ресурсів, техніками психологічної роботи з персоналом організації на різних етапах розвитку організації тощо.

Виконання, оформлення та захист контрольної роботи здійснюється студентом в індивідуальному порядку відповідно до методичних рекомендацій.

 ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	СМЯ КАІ РП 12.10-01-2025
		стор. 11 з 17	

Час, потрібний для виконання контрольної роботи, – 8 годин самостійної роботи.

2.5. Перелік питань для підготовки до екзамену.

Перелік питань та зміст завдань для підготовки до екзамену розробляються провідним викладачем кафедри відповідно до робочої програми, затверджується на засіданні кафедри та доноситься до відома студентів.

3. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ З ДИСЦИПЛІНИ

3.1. Методи навчання та контролю


При вивченні навчальної дисципліни використовуються наступні методи навчання:

1) Методи організації та здійснення навчальної діяльності студентів: словесні (лекція, бесіда, пояснення), наочні (ілюстрація), практичні (вправління); під керівництвом викладача та самостійної роботи студентів (робота з книгою та інтернетом; створення мультимедійних презентацій, розв'язання тестових завдань, складання таблиць, схематизація співвідношення понять та ін., добір прикладів на тлумачення теоретичних положень; 2) методи стимулювання навчальної діяльності (навчальних дискусій, опори на життєвий досвід), актуалізації знань (інтерактивний, організації індивідуального та групового відтворення знань), стимулювання обов'язку та відповідальності (переконання в значущості, висунення вимог); інноваційні методи (метод презентацій, мозковий штурм); 3) методи контролю і самоконтролю у навчанні (усного, письмового, тестового контролю); 4) відпрацювання технік тренінгової та корекційної роботи. Реалізація цих методів здійснюється при проведенні лекцій та практичних занять, самостійному вирішенні навчальних завдань.

3.2. Рекомендована література

Базова література

- 3.2.1. Бочелюк, В. Й., & Пучина, О. В. (2020). *Організаційна психологія на підприємстві*. Київ: Центр учбової літератури.
- 3.2.2. Карамушка, Л. М., & Бондарчук, О. І., & Грубі, Т. В. (2019). *Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник*. Кам'янець-Подільський: ПП «Аксіома».
- 3.2.3. Карамушка, Л. М., & Карамушка, Т. В. (2022). Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я вимушених внутрішніх переселенців в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(26), 48–59.
- 3.2.4. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2023). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум*. Київ. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/view/creators/Карамушка=3AJL=2E=3A=3A.html>
- 3.2.5. Максименко, С. Д., & Карамушка, Л. М. (2023). *Організаційна психологія. Економічна психологія*. Хмельницький: Видавництво «Поліграфіст».
- 3.2.6. Супрун, Д. М. (2019). *Management – a component of psychologists' professional training: навчально-методичний посібник (2-е вид.)*. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова.
- 3.2.7. Супрун, Д. М. (2023). *Psychology of Management: підручник*. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова.
- 3.2.8. Чубіна, Т. Д. (2024). *Організаційна психологія*. Київ: НУЦЗУ.
- 3.2.9. Хохліна, О. П. (2019). Проблема змісту особистості як базової категорії психології. *Актуальні проблеми психології*, Т. XIV, Вип. 2, 388–397.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	СМЯКАІ РП 12.10-01-2025
		стор. 12 з 17	

- 3.2.10. Хохліна, О. П. (2019). Суть методології науки у змісті професійної підготовки психолога. *Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень*, 254–259.
- 3.2.11. Хохліна, О. П. (2021). *Теоретико-методологічні проблеми психології: навч. посіб.* Київ: Симоненко О. І.
- 3.2.12. Хохліна, О. П. (2021). Зміст складових особистості як концептуальна основа забезпечення становлення професіонала. *Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень*, 35–40.
- 3.2.13. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (8th ed.). (2023). Hoboken, NJ: Wiley.
- 3.2.14. Landers, R. N., & Behrend, T. (2024). *Research Methods for Industrial and Organizational Psychology*. New York: Routledge.
- 3.2.15. Voss, N. M., et al. (2025). The transformative potential of engaged scholarship in I-O psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 18(2), 167–187.


Допоміжна література

- 3.2.16. Okhrimenko, I. & Sprynchuk, S. (2021) Future psychologists' readiness to work in conditions of social cohesion in education. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(9), 40-48. <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/1137>
- 3.2.17. R.Sopivnyk, I.Sopivnyk, D.Suprun, T.Hryhorenko (2023) Social leadership and team building /R.Sopivnyk, I.Sopivnyk, D.Suprun, T.Hryhorenko Kyiv, 2023. – 390 pp. <https://dglb.nubip.edu.ua/server/api/core/bitstreams/bc90a611-0bce-472e-8d46-017892b1f745/content>
- 3.2.18. D.Suprun.(2021) *Theory and practice of implementation of diagnostic technologies in the field of special education (includes complex of diagnostic techniques)* Теорія та практика впровадження діагностичних технологій в галузі спеціальної освіти (містить комплекс діагностичних методик). Навчально-методичний посібник Київ, Україна. Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 317 pp.
- 3.2.19. Карамушка, Л.М., Креденцер, О.В., Терещенко, К.В., Лагодзінська, В.І, Івкін, В.М., Ковальчук, О.С. (2022) Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1 (25). с. 62-74. ISSN 2411-3190
- 3.2.20. Карамушка, Л.М. (2022) Психолого-організаційні технології: зміст, структура, види та форми реалізації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1 (25). с. 50-61. ISSN 2411-3190

3.3. Інформаційні ресурси в інтернеті

- 3.3.1. Електронна бібліотека Національної бібліотеки України ім.В.І.Вернадського (www.nbuv.gov.ua)
- 3.3.2. Журнал HRMagazine http://www.hrm.ua/article/trening_dlja_trenera
- 3.3.3. <http://snpt-psychology.at.ua/index/monografiji/0-25> - он-лайн бібліотека
- 3.3.4. Електронна бібліотека НАПН України <https://lib.iitta.gov.ua/561/>
- 3.3.5. Center for Creative Leadership (CCL). (2023). Available at: <https://ccl.org> (accessed 28 June 2023).

4. РЕЙТИНГОВА СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ НАБУТИХ

 ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	СМЯ КАІ РП 12.10-01-2025
		стор. 13 з 17	


СТУДЕНТОМ ЗНАТЬ ТА ВМІНЬ

4.1. Оцінювання окремих видів виконаної студентом навчальної роботи здійснюється в балах відповідно до табл. 4.1 та 4.2.

Таблиця 4.1

Вид навчальної роботи	Максимальна кількість балів	
	Денна форма здобуття освіти	Заочна форма здобуття освіти
	Модуль №1	
	2 семестр	2 семестр
Виконання завдань на практичних заняттях	56x4=206	56x2=106
Виконання кейсового завдання	306	306
Виконання та захист контрольної роботи	-	20
<i>Для допуску до виконання модульної контрольної роботи №1 студент має набрати не менше</i>	<i>30 балів</i>	
Виконання модульної контрольної роботи №1	30	-
Усього за модулем №1	80	60
Семестровий екзамен	20	40
Усього за дисципліною	100	
Модуль №3		
Вид навчальної роботи	Мах кількість балів	
Виконання курсової роботи		
- відповідність змісту виконаної роботи поставленому завданню та повнота його розкриття	30	
- правильність та повнота обґрунтування прийнятих рішень	25	
- відповідність оформлення пояснювальної записки вимогам ДСТУ та інших нормативних документів	10	
Захист курсової роботи: (повнота та глибина доповіді, повнота та логічність відповідей на запитання під час захисту)	35	
Усього	100	

4.2. Виконані види навчальної роботи зараховуються студенту, якщо він отримав за них позитивну рейтингову оцінку.

 ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	СМЯ КАІ РП 12.10-01-2025
		стор. 14 з 17	

Таблиця 4.2

Відповідність рейтингових оцінок за окремі види навчальної роботи в балах оцінкам за національною шкалою

Виконання завдань на практичних заняттях	Виконання кейсового завдання	Виконання та захист контрольної роботи	Виконання модульної контрольної роботи	Оцінка за національною шкалою
5	27-30	18-20	27-30	Відмінно
4	23-26	15-17	23-26	Добре
3	18-22	12-14	18-22	Задовільно
менше 3	менше 18	менше 12	менше 18	Незадовільно

4.3. Сума рейтингових оцінок, отриманих студентом за окремі види виконаної навчальної роботи, становить поточну модульну рейтингову оцінку, яка заноситься до відомості модульного контролю.

4.4. Підсумкова семестрова рейтингова оцінка перераховується в оцінку за національною шкалою та шкалою ECTS.

4.5. Сума підсумкових модульних рейтингових оцінок у балах становить підсумкову семестрову модульну рейтингову оцінку, яка перераховується в оцінку за національною шкалою.

Таблиця 4.4

Відповідність підсумкової семестрової модульної рейтингової оцінки в балах оцінкам за національною шкалою

Оцінка в балах Денна/Заочна	Оцінка за національною шкалою
72-80/54-60	Відмінно
60-71/45-53	Добре
48-59/36-44	Задовільно
менше 48	Незадовільно

Таблиця 4.5

Відповідність екзаменаційної рейтингової оцінки в балах оцінці за національною шкалою

Оцінка в балах Денна/Заочна	Оцінка за національною шкалою
18-20/36-40	Відмінно
15-17/30-35	Добре
12-14/24-29	Задовільно
менше 12	Незадовільно

4.6. Підсумкова семестрова рейтингова оцінка в балах, за національною шкалою та шкалою ECTS заноситься до заліково-екзаменаційної відомості, навчальної картки та індивідуального навчального плану студента, наприклад, так: **92/Відм./А, 87/Добре/В, 79/Добре/С, 68/Задов./D, 65/Задов./E** тощо.

4.7. Підсумкова модульна рейтингова оцінка, отримана студентом за результатами виконання та захисту **курсової роботи** в балах, за національною шкалою та шкалою ECTS заноситься до відомості модульного контролю, а також до навчальної картки та індивідуального навчального плану студента та Додатка до диплома, наприклад, так: **92/Відм./ А, 87/ Добре/ В, 79/ Добре/ С, 68/ Задов./ D, 65/ Задов./ E** тощо.

4.8. Підсумкова рейтингова оцінка з дисципліни дорівнює підсумковій семестровій рейтинговій оцінці. Зазначена підсумкова рейтингова оцінка з дисципліни заноситься в Додаток до диплома.



ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»

Система менеджменту якості.
Робоча програма
навчальної дисципліни
«Організаційна психологія»

Шифр
документа

СМЯ КАІ
РП 12.10-01-2025

стор. 15 з 17

Додаток 1

**Відповідність оцінок у балах оцінкам за національною шкалою
(рекомендовані значення)**

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14	15	
3	4	5	6	7	8	9	9-10	10-11	12-13	13-14	14-15	Відмінно
2,5	3	4	5	6	6-7	7-8	8	9	10-11	11-12	12-13	Добре
2	2,5	3	4	4-5	5	6	6-7	7-8	8-9	9-10	9-11	Задовільно

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
15-16	16-17	17-18	17-19	18-20	19-21	20-22	21-23	22-24	23-25	24-26	25-27	Відмінно
12-14	13-15	14-16	15-16	15-17	16-18	17-19	18-20	18-21	19-22	20-23	20-24	Добре
10-11	10-12	11-13	12-14	12-14	13-15	13-16	14-17	15-17	15-18	16-19	16-19	Задовільно


Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
26-28	26-29	27-30	28-31	29-32	30-33	31-34	32-35	33-36	34-37	34-38	35-39	Відмінно
21-25	22-25	23-26	23-27	24-28	25-29	26-30	27-31	27-32	28-33	29-33	29-34	Добре
17-20	18-21	18-22	19-22	19-23	20-24	20-25	21-26	22-26	22-27	23-28	24-28	Задовільно

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	
36-40	37-41	38-42	39-43	40-44	41-45	42-46	43-47	43-48	44-49	45-50	46-51	Відмінно
30-35	31-36	32-37	32-38	33-39	34-40	35-41	35-42	36-42	37-43	38-44	38-45	Добре
24-29	25-30	25-31	26-31	27-32	27-33	28-34	28-34	29-35	30-36	30-37	31-37	Задовільно

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	
47-52	48-53	49-54	50-55	51-56	51-57	52-58	53-59	54-60	55-61	56-62	57-63	Відмінно
39-46	40-47	41-48	41-49	42-50	43-50	44-51	44-52	45-53	46-54	47-55	47-56	Добре
31-38	32-39	32-40	33-40	34-41	34-42	35-43	36-43	36-44	37-45	37-46	38-46	Задовільно

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	
58-64	59-65	60-66	60-67	61-68	62-69	63-70	64-71	65-72	66-73	67-74	68-75	Відмінно
48-57	49-58	50-59	50-59	51-60	52-61	53-62	53-63	54-64	55-65	56-66	56-67	Добре
38-47	39-48	40-49	40-49	41-50	41-51	42-52	43-52	43-53	44-54	44-55	45-55	Задовільно

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	
68-76	69-77	70-78	71-79	72-80	73-81	74-82	75-83	76-84	77-85	77-86	78-87	Відмінно
57-67	58-68	59-69	59-70	60-71	61-72	62-73	62-74	63-75	64-76	65-76	65-77	Добре
46-56	46-57	47-58	47-58	48-59	49-60	49-61	50-61	50-62	51-63	52-64	52-64	Задовільно

 ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна психологія»	Шифр документа	СМЯ КАІ РП 12.10-01-2025
		стор. 16 з 17	


Додаток 2

Відповідність підсумкової семестрової рейтингової оцінки в балах оцінці за національною шкалою та шкалою ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	Відмінно	A	Відмінно (відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок)
82-89	Добре	B	Дуже добре (вище середнього рівня з кількома помилками)
75-81		C	Добре (в загальному вірне виконання з певною кількістю суттєвих помилок)
67-74	Задовільно	D	Задовільно (непогано, але зі значною кількістю недоліків)
60-66		E	Достатньо (виконання задовольняє мінімальним критеріям)
35-59	Незадовільно	FX	Незадовільно (з можливістю повторного складання)
1-34		F	Незадовільно (з обов'язковим повторним курсом)

(Ф 03.02 – 01)

АРКУШ ПОШИРЕННЯ ДОКУМЕНТА

№ прим.	Куди передано (підрозділ)	Дата видачі	П.І.Б. отримувача	Підпис отримувача	Примітки
1	03.02	01.09.25	Федоранко К.В.		

(Ф 03.02 – 02)

АРКУШ ОЗНАЙОМЛЕННЯ З ДОКУМЕНТОМ

№ пор.	Прізвище ім'я по-батькові	Підпис ознайомленої особи	Дата ознайомлення	Примітки

(Ф 03.02 – 04)

АРКУШ РЕЄСТРАЦІЇ РЕВІЗІЇ

№ пор.	Прізвище ім'я по-батькові	Дата ревізії	Підпис	Висновок щодо адекватності

(Ф 03.02 – 03)

АРКУШ ОБЛІКУ ЗМІН

№ зміни	№ листа (сторінки)				Підпис особи, яка внесла	Дата внесення зміни	Дата введення зміни
	Зміненого	Заміненого	Нового	Анульованого			

(Ф 03.02 – 32)

УЗГОДЖЕННЯ ЗМІН

	Підпис	Ініціали, прізвище	Посада	Дата
Розробник				
Узгоджено				
Узгоджено				