



Український державний університет імені Михайла Драгоманова
Педагогічний факультет



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ (СИЛАБУС)

«ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ»

Освітньо-професійні програми Практична психологія
Психологія розвитку особистості

3-й рік навчання, 6-й семестр
Форма навчання (денна, заочна)

Галузь знань
05 Соціальні та поведінкові
науки
Спеціальність
053 Психологія
Освітній рівень
Бакалавр

Кафедра
та викладач

Кафедра практичної психології

Викладач: Дубініна Катерина Віталіївна – кандидат психологічних наук, доцент

Лінк на профіль викладача у Google Scholar : <https://scholar.google.com.ua/citations?hl=uk&user=Ql6Pu84AAAAJ>
Лінк на профіль викладача у Moodle (для денної, заочної форми навчання): <https://moodle.udu.edu.ua/course/view.php?id=4297>

Лінк на профіль викладача у Google Scholar : <https://scholar.google.com.ua/citations?hl=uk&user=Ql6Pu84AAAAJ>

E-mail: k.v.dubinina@npu.edu.ua

Лінк на курс в Moodle (для денної, заочної форми навчання): <https://moodle.udu.edu.ua/course/view.php?id=4297>

I. Основна
мета/цілі навчання

Метою викладання освітнього компоненту «Психологія праці» є ознайомлення студентів з основними принципами, поняттями, структурою і ключовими проблемами психології праці. В процесі вивчення курсу майбутні психологи знайомляться з психологічними закономірностями трудового процесу, психологічними вимогами до особистості працівника, а також формування навичок здійснення відповідної психологічної допомоги співробітникам організацій, іншим клієнтам.

Основними завданнями вивчення освітнього компоненту «Психологія праці» є:

- методичні: оволодіння системою знань, умінь та навичок навчального курсу «Психологія праці»;

- пізнавальні: вивчення основних питань курсу «Психологія праці», детальне ознайомлення студентів з особливостями роботи практичного психолога на підприємстві, проведенням процедур аналізу трудової діяльності, основними

закономірностями професійного відбору та підбору працівників на підприємстві, з особливостями адаптації, мотивації, навчання, атестації і звільнення працівників, основ професійної діагностики тощо;

- **практичні:** набуття студентами навичок для використання у практиці своєї майбутньої діяльності.

**II. Місце
навчальної
дисципліни в
освітній програмі**

Навчальна дисципліна **вибіркова частина**
Освітні компоненти поглибленої підготовки за спеціальністю

**III. Обсяг
навчальної
дисципліни**

	<i>Денна ф.н. (термін навчання – 3.10)</i>	<i>Заочна ф.н. (термін навчання – 3.10)</i>
<i>Кількість кредитів</i>	3	3
<i>Загальна кількість годин</i>	90	90
<i>Лекційні заняття</i>	20	6
<i>Практичні з заняття</i>	19	8
<i>Самостійна робота</i>	51	78

**IV. Короткий зміст
навчальної
дисципліни**

Змістовий модуль 1. Методологічні, теоретичні та практичні проблеми психології праці

Тема 1.1. Психологія праці як галузь науки і практики

Зміст теми: Поняття психології праці. Основні цілі психології праці. Предмет, об'єкт і суб'єкт психології праці. Основні завдання психології праці. Взаємозв'язок психології праці з іншими науками, галузями психології. Проблеми, які вивчає психологія праці на сучасному етапі. Місце психології праці в діяльності практичного психолога. Практичне застосування психології праці. Психологічна служба. Посада психолога в організації. Посадові обов'язки організаційного психолога. Основний зміст функціональних обов'язків менеджера з персоналу. Характеристика процесу праці менеджера з персоналу.

Тема 1.2. Методи психології праці

Зміст теми: Методи психології праці. Методи побудови теорії: найменувань, інтерпретації, визначення, індуктивні, дедуктивні, логічного обґрунтування і пояснення, верифікації. Емпірико-пізнавальні методи: спостереження, експеримент, запитальні методи (бесіда, інтерв'ю, анкета), метод вивчення документації, метод експертної оцінки, метод аналізу помилок, біографічний метод, алгоритмічний метод, метод узагальнення незалежних характеристик. Методи діагностики різних психологічних, психофізіологічних і особистісних характеристик суб'єкта. Методи аналізу і обробки емпіричних даних: порівняльний аналіз якісних характеристик, методи інтерпретації емпіричних даних / різновиди структурного і генетичного методів. Перетворюючі або конструктивні методи психології праці, імітаційні ігри, тренажери - як метод, який формує професіонала або суб'єкта праці. Консультування як метод збагачення і перетворення знань і уявлень людини про себе, про професію, про співвідношення своїх можливостей і інтересів з відповідною групою або декількома групами професій і як метод корекції індивідуальної і соціально-психологічної поведінки людини як суб'єкта праці. Метод реконструкції – метод перетворення робочого простору, органів управління режиму праці і відпочинку, темпу роботи. Планування, нормування і контроль праці трудового колективу. Процедура організації перетворюючих і конструктивних методів в психології праці і правила їх застосування.

Змістовий модуль 2. Технології професійного відбору персоналу

Тема 2.1. Технології професійного відбору персоналу та прийняття його на роботу

Зміст теми: Принципи відбору персоналу. Поняття професійного відбору. Правила поведінки при прийомі на роботу. Схема наймання персоналу. Склад і зміст видів забезпечення процесу наймання персоналу на роботу у підприємство. Процес залучення персоналу у підприємство. Поняття професіограми. Джерела набору персоналу. Переваги і недоліки внутрішніх і зовнішніх джерел набору персоналу. Процедура відбору персоналу.

Тема 2.2. Методи відбору персоналу

Зміст теми: Методи відбору персоналу. Тести, їх види, що застосовуються в процесі відбору персоналу. Інтелектуальні тести. Тести здібностей. Психомоторні тести. Особистісні тести. Тести інтересів. Проективні тести. Відбіркові іспити. Оцінні іспити. Групові методи відбору (групові дискусії, ділові ігри, вправи на рішення проблем і аналіз конкретних ситуацій, рольові ігри). Співбесіди. Індивідуальна і групова співбесіда. Попередній відбір претендентів. Проведення первинної співбесіди. Оцінка претендента. Перевірка документації, збір і перевірка рекомендацій. Медичний огляд. Проведення підсумкової співбесіди щодо наймання. Прийняття остаточного рішення про наймання.

Змістовий модуль 3. Психологія праці в діяльності практичного психолога

Тема 3.1. Психологічні питання трудової адаптації і стабілізації робочих кадрів

Зміст теми: Професійна адаптація працівника в організації. Поняття професійної адаптації. Поняття ресоціалізації. Елементи професійної самоідентифікації. Управління трудовою адаптацією. Цілі трудової адаптації. Два напрямки адаптації. Програма трудової адаптації працівників. Критерії та методи оцінювання адаптації робочих кадрів. Психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку.

Тема 3.2. Мотивація персоналу

Зміст теми: Поняття мотивації. Мотиви праці і їх види. Поняття задоволеності роботою. Особистісні якості, що впливають на задоволеність роботою. Критерії задоволеності роботою. Мотивація, задоволеність працею і заробітна плата. Фактори залучення до трудового процесу. Методи дослідження мотивації персоналу.

Тема 3.3. Професійне навчання, атестація і звільнення персоналу.

Зміст теми: Професійне навчання персоналу. Традиційне та інтегроване навчання персоналу підприємства. Модель організації процесу навчання у підприємстві. Методи професійного навчання персоналу підприємства. Атестація трудових постів (посад) в організації на основі методів професіографії. Програми розставляння і переміщення кадрів в організації. Атестація працюючого персоналу. Висунення кадрового резерву. Способи вивільнення персоналу. Організація процесу звільнення.

Детальні теми лекційних, семінарських, практичних занять, питання до заліку, теми і завдання для самостійної роботи, список джерельної бази та інше містяться на курсі у Moodle:

Лінк на курс в Moodle (для денної, заочної форми навчання): <https://moodle.udu.edu.ua/course/view.php?id=4297>

V. Результати навчання

Інтегральна компетентність: Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері психології, що передбачають застосування основних психологічних теорій та методів та характеризуються комплексністю і невизначеністю умов.

№	<i>Результати навчання</i>	<i>Компетентності</i>
1	ПРН4. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.	ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. ЗК2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

2	ПРН19. Здатність продемонструвати знання і розуміння предметної галузі – психології праці.	СК1. Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології праці. СК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел.
3	ПРН20. Наявність творчих умінь розробляти психограми та проводити співбесіди, професійно- психологічний підбір, здійснювати оцінку системи управління персоналом, оцінку персоналу, оцінку системи формальної та неформальної комунікації; розробляти та проводити заходи попередження професійного вигорання персоналу; проводити соціально-психологічні дослідження; проводити навчання персоналу: тренінги комунікативних навичок у діловому спілкуванні; тренінги продаж; тренінги вдосконалення професійних навичок для працівників кадрової служби; тренінги командотворення; тренінги роботи з клієнтом по телефону; тайм-менеджмент.	

VI. Порядок і критерії оцінювання

Форми поточного контролю: Модульні контрольні роботи.

Методи поточного контролю: усне опитування, тести, аналіз доповідей, повідомлень, есе, практичні завдання.

Форма підсумкового контролю: Залік.

Методи підсумкового контролю: результати поточного і модульного контролю.

Розподіл балів, які отримують студенти

Поточний контроль											Сума	
Змістовий модуль 1			Змістовий модуль 2			Змістовий модуль 3						
Тема 1.1	Тема 1.2	МКР	Тема 2.1	Тема 2.2	МКР	Тема 3.1	Тема 3.2	Тема 3.3	МКР	І Н Д З	Р	
3	3	10	6	6	10	3	3	6	10	30	10	100

Розрахунок рейтингових балів за видами контролів (Денна ф.н.)

№ п/п	Види діяльності	Коефіцієнт (вартість) виду	Кількість робіт	Результат
1	Робота на семінарському (практичному), занятті (в тому числі доповідь, виступ, повідомлення, участь у дискусії)	3	10	30
2	Реферат	10	1	10

3	ІНДЗ	30	1	30
4	Модульні контрольні роботи	10	3	30
Підсумковий рейтинговий бал (Залік)				100

Розрахунок рейтингових балів за видами поточного та модульного контролю (Заочна ф.н.)

№ п/п	Види діяльності	Коефіцієнт (вартість) виду	Кількість робіт	Результат
1	Робота на семінарському (практичному), занятті (в тому числі доповідь, виступ, повідомлення, участь у дискусії)	5	4	20
2	Реферат	20	1	20
3	ІНДЗ	30	1	30
4	Модульні контрольні роботи	10	3	30
Підсумковий рейтинговий бал (Залік)				100

Важливі зауваги щодо оцінювання!

*Якщо навчальна дисципліна завершується заліком – це форма підсумкового контролю, що полягає в оцінюванні рівня володіння студентами навчального матеріалу дисципліни за результатами виконання усіх видів навчальних завдань, що виносяться на поточний контроль, тобто – за результатами поточної успішності. **Поточна успішність з дисциплін оцінюється від 0 до 100 балів включно.***

Студент одержує залік, якщо за результатами поточного контролю він набрав 60 і більше балів.

Якщо за результатами поточного контролю студент набрав менше 60 балів, він повинен виконати залікове завдання і з урахуванням його результатів одержати відповідну кількість залікових балів з дисципліни.

Якщо за результатами поточного контролю студент набрав 60 і більше балів, проте хоче поліпшити свій підсумковий результат, він також може виконати залікове завдання і з урахуванням його результатів підвищити свою підсумкову оцінку з дисципліни.

Якщо студент за результатами підсумкової атестації набрав від 0 до 34 балів, він повинен пройти повторне вивчення навчальної дисципліни відповідно до порядку, визначеного в університеті, і лише після цього перескладати підсумковий контроль на загальних підставах.

Критерії оцінювання

Під час усних відповідей: повнота та правильність розкриття питання; логіка викладення, культура мовлення, впевненість та аргументованість, використання у відповіді посилань на інформацію з основної та додаткової літератури (підручників, навчальних посібників та інших методичних видань тощо), аналітичні міркування, вміння робити порівняння та самостійні оцінні судження, висновки.

Під час виконання письмових завдань: повнота та правильність розкриття питання, цілісність, системність, логічна послідовність, вміння формулювати самостійні висновки, ступінь сформованості практичних умінь, досвід творчої та пошукової діяльності, акуратність оформлення письмової роботи.

Рівні відповідності критеріям

Високий рівень (90 – 100 балів). Здобувач засвоїв зміст навчальної дисципліни повністю, вільно володіє навчальним матеріалом, успішно і креативно розв'язує завдання різних видів складності, аргументовано висловлює свої думки, займається самоосвітою, може

брати активну участь в наукових та творчих проектах. Виконав усі практичні / самостійні завдання правильно та ґрунтовно. Демонструє здатність пов'язувати теоретичні знання з курсу з практичним досвідом професійної діяльності.

Достатній рівень (80 – 89 балів). Здобувач засвоїв зміст навчальної дисципліни в необхідному обсязі, володіє навчальним матеріалом, виконав завдання до кожної теми, проте у відповідях допускає деякі неточності. Уміння продуктивні, проте без вияву творчості. Здатен працювати самостійно, проте допускає неточності.

Середній рівень (70 – 79 балів). Здобувач засвоїв зміст навчальної дисципліни в повному обсязі, але його знання містять неточності та помилкові судження, уміння проявляються на репродуктивному рівні. Здобувач не може сформулювати самостійні оцінні судження та висновки.

Задовільний рівень (65 – 69 балів). Здобувач загалом опанував навчальну дисципліну, але більшість тем засвоїв поверхово, частково. При виконанні практичних завдань допускає помилки та потребує допомоги викладача чи колег-студентів.

Низький рівень (60 – 64 балів). Здобувач засвоїв навчальну дисципліну поверхово, володіє навчальним матеріалом на елементарному рівні, демонструє фрагментарні знання, не може самостійно викласти більшість практичних завдань. Виконав частину практичних / самостійних завдань з суттєвими помилками та недоліками.

Незадовільний рівень: 35 – 59 балів з можливістю повторного складання. Здобувач не засвоїв більшості тем, володіє елементарними знаннями з навчальної дисципліни, не вмє логічно, послідовно, грамотно висловлювати думку, практичні уміння не сформовані; **0 – 34 балів з обов'язковим повторним вивченням навчальної дисципліни.** Здобувач не виконав більшості завдань, не володіє навчальним матеріалом, змістом курсу не оволодів.

VII. Політика курсу

Політика щодо відвідування: здобувачі дотримуються вимог чинного законодавства України, Статуту УДУ імені Михайла Драгоманова (<https://udu.edu.ua/resursy/normatyvni-dokumenty/statut-ukrayinskoho-derzhavnoho-universytetu-imeni-mykhayla-drahomanova>) і Правил внутрішнього розпорядку УДУ імені Михайла Драгоманова (<https://udu.edu.ua/resursy/normatyvni-dokumenty/nakaz/pravyla-vnutrishnoho-rozporiadku-udu-imeni-mykhaila-drahomnaova>) відвідують заняття відповідно розкладу, дотримуються етичних норм поведінки. Усі учасники освітнього процесу дотримуються загальноприйнятих моральних принципів, правил поведінки та корпоративної культури; підтримувати атмосферу доброзичливості, відповідальності, порядності й толерантності. Відвідування занять з курсу є обов'язковим за визначеним деканатом розкладом. За об'єктивних причин (лікарняний, заява) заняття може бути відпрацьованим. Атмосфера на заняттях повинна бути творчою, відкритою до конструктивної критики. Недопустимі запізнення на заняття; списування.

Політика щодо дедлайнів і перескладання. Усі завдання передбачені навчальною програмою мають бути виконанні у встановлений викладачем термін. Практичні та самостійні завдання виконуються вчасно та здаються викладачу у визначені ним терміни. Роботи, що здаються з порушенням термінів без поважних причин, оцінюються нижчою оцінкою (75% від максимальної оцінки).

Якщо здобувач набрав певну кількість балів, що відповідає незадовільному рівню, в нього виникає академічна заборгованість. Повторно скласти атестацію він повинен до початку наступного семестру в терміни, визначені деканатом.

У разі неатестації перескладання відбувається з дозволу деканату. Здобувачі можуть здійснювати перескладання результатів навчання відповідно до «Положення про організацію освітнього процесу в УДУ імені Михайла Драгоманова», «Положення про порядок контролю якості знань студентів УДУ імені Михайла Драгоманова», «Положення про порядок ліквідації академічної заборгованості студентами УДУ імені Михайла Драгоманова» (посилання на Положення: <https://udu.edu.ua/resursy/normatyvni-dokumenty>).

Політика щодо конфліктних ситуацій. Вирішення конфліктних ситуацій у ЗВО здійснюється відповідно до «Положення про врегулювання конфліктів в УДУ імені Михайла Драгоманова» (<https://udu.edu.ua/resursy/normatyvni-dokumenty/nakaz/polozhennia-pro-vrehuliuvannia-konfliktiv-v-udu-imeni-mykhaila-drahomanova>). Між учасниками освітнього процесу здійснюється партнерська взаємодія, толерантність і повага до кожної особистості.

Політика щодо академічної доброчесності ґрунтується на засадах «Положення про академічну доброчесність в УДУ імені Михайла

Драгоманова» (<https://udu.edu.ua/resursy/normatyvni-dokumenty/nakaz/polozhennia-pro-akademichnu-dobrochesnist-udu>). Викладач ознайомлює здобувача вищої освіти з правилами поведінки на заняттях, користуванням засобами електронного зв'язку, недопущенням академічного плагіату, фальсифікації, фабрикації, списування, акцентує увагу на заборону використання додаткових джерел інформації під час оцінювання знань, при використанні Інтернет-ресурсів зазначається використане джерело. Під час навчання учасники освітнього процесу зобов'язані дотримуватися академічної доброчесності: етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової діяльності. Дотримання академічної доброчесності здобувачами передбачає: самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю (для осіб з особливим освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їх індивідуальних потреб і можливостей); посилення на джерела інформації у разі використання ідей, тверджень, відомостей; дотримання норм законодавства про авторське право; надання достовірної інформації про результати власної навчальної (наукової, творчої) діяльності.

Умови для інклюзивного вивчення освітнього компонента: дана навчальна дисципліна може викладатися для людей з особливими освітніми потребами. Форми і методи інклюзивного навчання обираються з урахуванням індивідуальних потреб здобувача. Обов'язково поєднуються фронтальні, індивідуальні та групові ФОНД. Традиційні методи навчання поєднуються з інтерактивними і спеціальними (методи педагогічного супроводу та корекції, тощо).

VIII. Основні інформаційні ресурси

Базові

1. Баклицький І. О. Психологія праці. Посібник. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2004. 512 с.;
2. Баклицький І.О. Психологія праці. Підручник. 2-ге вид., перероб., доповн. К.: Знання, 2008. 655с.
3. Балка В.В. Психологія праці особистості: Навчально-методичний посібник. К.-Кременчук: П.П Щербатих, 2006. 76 с.
4. Кириченко В. В. Психологія праці / ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 51 с.
5. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: Підручник. К.: КНЕУ, 2003. 367 с.
6. Мазяр О.В. , Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс : навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 190 с.
7. Малхазов О. Р. Психологія праці. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2010. 208 с.
8. Психологія праці: навч. посібник: для здобувачів вищої освіти бакалаврського рівня зі спеціальності 015 - Професійна освіта (015.37 Аграрне виробництво, переробка сільськогосподарської продукції та харчові технології); за ред. Є. Л. Скворчевської; Держ. біотехнол. ун-т. Харків, 2022. 160 с.
9. Психологія праці : теоретичні і методологічні основи наукових досліджень: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / І. М. Щербакова. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2014. 144 с.
10. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид., перероб. і доп. / укладач О.С. Юрков. Мукачево: МДУ, 2018. 187 с. (11 д.а)
11. Психологія професійної діяльності: підручник / за ред.С.К.Шандрука. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 256 с.
12. Самолук Н.М. Фізіологія і психологія праці: навчальний посібник. Рівне: НУВГП, 2013.

Допоміжні

1. Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки. *Україна: аспекти праці*. 2008. №4. С.32-36.
2. Дубініна К.В. Активні методи навчання працівників: теоретичний аспект. *Психологія праці та управління*: зб. наук. пр. VIII Наук.-практ. конф. (Київ, 14 груд. 2011 р. / відп. ред. О. В. Киричук; упоряд. І.І. Шелест, О.П. Смирнова, В.Ф. Колесникова, Л.І. Матвієнко, Я.Ц. Зелінська. К.: ІПК ДСЗУ, 2011. С. 323 – 333.
3. Комінко С., Курант Л., Самбірська О., Федотюк Т., Ніколенко С. Психологія в менеджменті. Навчальний посібник. Тернопіль, 1999, 400с.

-
4. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору : Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К. : Ніка-Центр, 2006.
 5. Показники оцінки трудової мотивації / З. Кобеля, Р. Білик. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 6. С. 42-47.
 6. Тіماشкова О. А. Мотивація праці та її роль у підвищенні ефективності діяльності підприємств. *Вчені записки Інституту економіки та права „КРОК”*. 2008. Т2. № 18 С. 216 - 221.

Інформаційні ресурси

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом. URL: <https://westudents.com.ua/knigi/336-upravlnnya-personalom-balabanova-l-v-.html>
2. Комариця Л.Л., Кобеля З.І. Мотивація праці на підприємствах України. URL: http://www.rusnauka.com/21_DNIS_2009/Economics/49432.doc.htm
3. Перевозчикова Н. О., Котова Ю. І. Особливості мотивації персоналу на сучасних підприємствах. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1961>
4. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Pryschak_Mykola/Psykholohiia_upravlinnia_v_orhanizatsii.pdf
5. Про професійний розвиток працівників. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
6. Сабан М. В. Мотивація працівників та її значення для ефективної діяльності підприємства URL: http://www.rusnauka.com/13_NMN_2011/Economics/10_86212.doc.htm

Розширений список джерел та інформаційних ресурсів з навчальної дисципліни розміщено у системі MOODLE.

***Обговорено та затверджено на засіданні кафедри практичної психології
(Протокол № 6 від 15 січня 2025 р.)***