

СИЛАБУС КУРСУ
«Психологія праці»
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
для студентів спеціальності «Психологія» (ОПП «Практична психологія»,
ОПП «Психологія розвитку особистості»)
педагогічного факультету

Назва курсу	Психологія праці
Адреса викладання курсу	м. Київ, вул. Тургенівська 8 / 14, 10 поверх , аудиторія 10-6.
Контактна інформація щодо викладача	Дубініна Катерина Віталіївна k.v.dubinina@npu.edu.ua
Консультації по курсу відбуваються	
Сторінка курсу	https://moodle.npu.edu.ua/course/view.php?id=4297
Передумови зарахування на курс	Вивчення даної дисципліни неможливе без професійних знань і умінь, набутих при опануванні курсів: «Вступ до фаху», «Загальна психологія з практикумом», «Соціальна психологія», «Вікова психологія», «Педагогічна психологія», «Психодіагностика», «Методологія і методи наукового дослідження».
Мета та завдання курсу	<p>Мета навчальної дисципліни «Психологія праці» є ознайомлення студентів з основними принципами, поняттями, структурою і ключовими проблемами психології праці. В процесі вивчення курсу майбутні організаційні психологи знайомляться з психологічними закономірностями трудового процесу, психологічними вимогами до особистості працівника, а також формування навичок здійснення відповідної психологічної допомоги співробітникам організацій, іншим клієнтам.</p> <p>Завдання «Психологія праці»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
Міждисциплінарні зв'язки	Зміст курсу тісно пов'язаний із такими дисциплінами: «Загальна психологія з практикумом», «Соціальна психологія», «Вікова психологія», «Педагогічна психологія», «Психодіагностика», «Експериментальна психологія», «Основи профорієнтації та профвідбору», «Консультативна психологія».
Інформація про курс (про що йде мова)	Курс «Психологія праці» складається з трьох модулів. У змісті першого модуля <i>«Методологічні, теоретичні та практичні проблеми психології праці»</i> аналізується поняття психології праці її основних цілей, предмету, об'єкту, суб'єкту, завдань; методів психології праці; місця психології праці в діяльності практичного психолога; посадових обов'язків і характеристики процесу праці організаційного психолога.

	<p>У змісті другого модуля <i>«Технології професійного відбору персоналу»</i> висвітлюються: принципи відбору персоналу, поняття професійного відбору, правила поведінки при прийомі на роботу, склад і зміст видів забезпечення процесу наймання персоналу на роботу у підприємство, поняття професіограми. Розкриваються джерела набору персоналу, їх переваги і недоліки, процедура відбору персоналу.</p> <p>У змісті третього модуля <i>«Психологія праці в діяльності практичного психолога»</i> розглядаються: поняття професійної адаптації працівника в організації; критерії та методи оцінювання адаптації робочих кадрів; поняття мотивації, мотивів праці і їх видів, задоволеності роботою; методи дослідження мотивації персоналу; поняття професійного навчання, атестації і звільнення персоналу.</p>
<p>Чому це актуально, цікаво чи важливо?</p>	<p>Курс «Психологія праці» дозволяє набуту студентам додаткових фахових компетенцій при опануванні циклу дисциплін професійної підготовки.</p>
<p>Місце навчальної дисципліни в системі професійної підготовки фахівця</p>	<p>Навчальна дисципліна «Психологія праці» є вибірковою.</p>
<p>На які питання відповідь курс і його головний аргумент?</p>	<p>Курс спрямований на вивчення психологічних закономірностей праці, особливостей професійної діяльності організаційного психолога.</p> <p>У процесі вивчення курсу майбутній фахівець оволодіє знаннями про: місце і роль психології праці серед інших психологічних дисциплін; психологічну характеристику праці як одного з основних видів діяльності людини; сучасним станом психологічних досліджень в галузі психології праці; методами психології праці; характеристикою процесу праці менеджера з персоналу (організаційного психолога); особливостями професійного становлення суб'єкту праці на підприємстві; технологією професійного відбору та прийняття на роботу персоналу; психологічними особливостями трудової адаптації працівників на підприємстві; поняттям трудової мотивації і методами стимулювання персоналу; стратегією визначення професійної готовності суб'єкта трудової діяльності; особливостями професійного навчання, атестації і звільнення персоналу.</p> <p>Головний аргумент: курс допомагає у особистісно-професійному становленні успішного фахівця та сприяє формуванню навичок та умінь застосовувати теоретичні знання до розв'язання практичних проблем виробництва, профосвіти, соціально - професійного самовизначення молоді; планувати і проводити професіографічні дослідження аналізу професійної діяльності; визначати місце професії відповідно до розглянутих класифікацій професій; регламентувати робочий день відповідно до особливостей трудового процесу і психологічних аспектів працездатності та дієздатності в трудовій діяльності; проводити заходи з відбору, адаптації, мотивації, навчання, атестації та звільнення працівників на підприємстві; здійснювати розробку рекомендацій щодо удосконалення і підвищення ефективності роботи працівників як в індивідуальній, так і спільній діяльності.</p>

<p>Очікувані результати навчання</p>	<p>ПР4. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.</p> <p>ПР19. Здатність продемонструвати знання і розуміння предметної галузі – психології праці.</p> <p>ПР20. 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.</p> <p>Компетентності:</p> <p>ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.</p> <p>ЗК2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.</p> <p>СК1. Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології праці.</p> <p>СК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел.</p>
<p>Методи навчання</p>	<p>Методи інтерактивного навчання.</p> <p>Використання методів самостійної роботи студентів по осмисленню та засвоєнню матеріалу – самостійний пошук інформації.</p>
<p>Перелік основних практичних завдань</p>	<p>Розробка власної програми навчання і розвитку персоналу (тренінг) на тему: «Згуртування колективу»; «Ефективна адаптація персоналу»; «Запобігання і подолання конфліктів на підприємстві»; «Командотворення»; «Мотивація персоналу»; «Особистісного зростання»; «Кар’єрного зростання» або свій варіант теми тренінгу.</p> <p>Розробка системи підбору персоналу будь-якої професії (на вибір студента), зокрема підібрати методи відбору, процедура проведення співбесіди з кандидатом тощо.</p> <p>Складання програми дій щодо психологічного супроводу молодого фахівця з метою його адаптації (з урахуванням особливості робочого місця й конкретної організації – виробниче підприємство, транспортна організація, приватна комерційна фірма тощо (на вибір студента).</p> <p>Підбір методів мотивації персоналу будь-якої професії (на вибір студента).</p>
<p>Література для вивчення дисципліни</p>	<p style="text-align: center;">Основна</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: Учеб. пособие. М.: ПЕР СЭ, 2001. 4. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001. 5. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический проект, 2003. 6. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002. 7. Исмаилова Ф. С. Основы профессионального консультирования: Уч. пособие /

- Под ред. Э. Ф. Зеера. М., Воронеж, 2003.
8. Квин В. Прикладная психология. СПб.: Питер, 2000.
 9. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник. – М.: Юнити, 1998.
 10. Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Уч. пособие. М., 2003.
 11. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: Підручник. К.: КНЕУ, 2003. 367 с.
 12. Малхазов О. Р. Психологія праці. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2010.- 208 с.
 13. Носкова О.Г. Психология труда: Учебное пособие. М.: Академия, 2004.
 14. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2001.
 15. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2004.
 16. Психология труда: Учебник / Под ред. А.В. Карпова. М., 2003.
 17. Самолюк Н.М. Фізіологія і психологія праці: навчальний посібник. Рівне: НУВГП, 2013.
 18. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2005.
 19. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. М.: Вершина, 2003
 20. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. 8-е изд. СПб.: Питер, 2003.
- Допоміжна**
1. Антипов В.В. Психологическая адаптация к экстремальным ситуациям. М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2002. 176с.
 2. Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки // Україна: аспекти праці. 2008. №4. С.32-36.
 3. 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.
 4. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профорієнтологія: Теорія і практика: Учебное пособие. М.: Академический проект, 2006.
 5. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. М.: Альпина Бизнес Букс, 2003. 160 с.
 6. Комінко С., Курант Л., Самбірська О., Федотюк Т., Ніколенко С. Психологія в менеджменті. Навчальний посібник. Тернопіль, 1999, - 400с.
 7. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору : Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К. : Ніка-Центр, 2006.
 8. Машков В.Н. Психология управления: Учебное пособие. СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2002.
 9. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования.// Журнал практической психологии и психоанализа, №3 сентябрь 2001.
 10. Показники оцінки трудової мотивації / З. Кобеля, Р. Білик // Україна: аспекти праці. 2010. № 6. С. 42-47.
 11. Практикум по дифференциальной психодиагностики профессиональной пригодности. Под ред. В.А.Бодрова. М.: ПерСЭ, 2003.

12. Психология труда: Учеб. для студентов высших учеб. заведений / Под ред. А.В.Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 325с.

13. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Уч. пос. Самара: Издательский Дом “БАХРАХ-М”, 2001. 672с.

14. Соломин И.Л. Экспресс-диагностика персонала. СПб.: Речь, 2008. 280с.

15. Сыманюк Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов. М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2004. – 320с.

16. 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.

17. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. Самара: “Бахрах-М”, 2001. 224с.

Політика курсу

Політика щодо дедлайнів та перескладання:
 Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (75% від можливої максимальної кількості балів за вид діяльності). Перескладання модулів відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

Політика щодо академічної доброчесності: Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів).

Політика щодо відвідування: Відвідування занять є обов’язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали. За об’єктивних причин (наприклад, хвороба, працевлаштування, міжнародне стажування) навчання може відбуватись в онлайн формі за погодженням із викладачем. Студенти мають інформувати викладача про неможливість відвідати заняття. У будь-якому випадку студенти зобов’язані дотримуватися усіх строків, визначених для виконання всіх видів письмових робіт, передбачених курсом.

Політика оцінювання

Оцінювання проводиться за 100-бальною шкалою протягом семестру

Вид діяльності	Максимальна кількість балів за одиницю	Кількість одиниць до розрахунку	Всього
Робота на семінарському (практичному), занятті (в тому числі доповідь, виступ, повідомлення, участь у дискусії)	2	15	30
Реферат	5	1	5
ІНДЗ	10	1	10
Модульна контрольна робота	5	3	15
Іспит			40
максимальна кількість балів			100

Форма підсумкового контролю успішності - залік
Політика виставлення балів. При цьому обов’язково враховуються присутність на заняттях та активність студента під час семінарських (практичних) занять