

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М. П. ДРАГОМАНОВА

Кафедра практичної психології

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
Декан педагогічного факультету
Олефіренко Т.О.
(підпис)
« 31 » серпня 2022 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА
вибіркової навчальної дисципліни

«Психологія праці»

освітнього рівня бакалавр
(назва освітнього рівня)

галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки
(шифр і назва галузі знань)

спеціальності 053 Психологія
(код і назва спеціальності)

ОПП Практична психологія

Шифр за навчальним планом ВВ1.2.01

Київ 2022

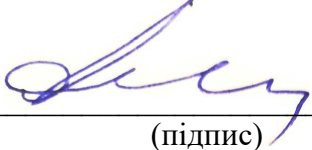
Робоча програма розроблена на підставі навчальної програми «Психологія праці», затвердженої на засіданні Вченої ради НПУ імені М. П. Драгоманова

Розробники: *Дубініна К.В.*, доцент кафедри практичної психології, кандидат психологічних наук, доцент.

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри практичної психології

“30” серпня 2022 року, протокол № 2

Завідувач кафедри


_____ (підпис)

Митник О.Я.

I. Опис дисципліни

Загальні характеристики дисципліни	Навчальне навантаження з дисципліни		Методи навчання і форми контролю
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки	Кількість кредитів – 6		Методи навчання: Методи інтерактивного навчання. Використання методів самостійної роботи студентів по осмисленню та засвоєнню матеріалу – самостійний пошук інформації.
Спеціальність 053 Психологія	Загальна кількість годин - 180		
Освітній рівень бакалавр	<i>Денна</i>	<i>Заочна</i>	
	Лекції:		
	22	12	
Вибіркова	Практичні заняття:		
	16	6	
Рік вивчення дисципліни за навчальним планом: 3-й	Семінарські заняття:		
	14	6	
Семестр 5 й	Індивідуальна робота:		
	-	-	
Тижневе навантаження (год.) - аудиторне: 3 год. - самостійна робота	Самостійна робота:		
	128	156	
	Співвідношення аудиторних годин і годин СРС:30 – 90		
Мова навчання –українська	29%; 71%	13%; 87%	Форми поточного контролю: Модульний контроль №1,2,3 Форма підсумкового контролю Екзамен

Предмет вивчення навчальної дисципліни: психологічні закономірності праці, особливості професійної діяльності організаційного психолога на підприємстві.

Міждисциплінарні зв'язки: дисципліна пов'язана з загальною, віковою, педагогічною, соціальною, юридичною психологією, психодіагностикою, психоконсультаванням, методологією і методами наукового дослідження тощо.

Мета і завдання навчальної дисципліни

Метою викладання 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.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни «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. Основні програмні результати навчання та компетентності, які вони формують:

Програмні результати навчання	Компетентності
<p>ПРН4. Здатність продемонструвати знання й уміння для розв'язання практичних проблем виробництва, профосвіти, соціально-професійного самовизначення молоді; здійснювати практичне професіографування; проводити емпіричні дослідження з метою вивчення міграції робочих кадрів, динаміки працездатності, виробничого травматизму; культивувати пошану до праці, однакове ставлення до різних видів праці і представників професій; формувати у майбутніх суб'єктів праці психологічну готовність і здатність працювати.</p>	<p>ЗК10. Здатність доводити розпочату справу до завершення, діяти соціально відповідально та свідомо, бути критичним і самокритичним; цінувати та поважати мультикультурність.</p> <p>ЗК12. Здатність планувати і здійснювати експериментальне дослідження.</p> <p>ФК1. Здатність надавати різного роду психологічну допомогу, використовуючи знання з психодіагностики, психологічного консультування, психокорекції, реабілітаційної психології, психології конфліктів, психології розвитку.</p> <p>ФК3. Здатність генерувати ідеї, передбачати результат взаємодії з клієнтом та характер зворотної реакції на свої вимоги.</p> <p>ФК4. Здатність розробляти тренінги, вести супервізії; створювати певні завдання розвивального характеру; психологічну експертизу</p> <p>ФК5. Здатність організовувати конструктивну взаємодію між психологом та клієнтами та останніх між собою, управляти дискусією.</p> <p>ФК7. Здатність викликати симпатію, довіру; зацікавлювати, вести за собою, заохочувати, підтримувати, заспокоювати, переконувати, вмотивовувати.</p> <p>ФК8. Здатність презентувати себе як фахівця, який спроможний надати кваліфіковану допомогу; формулювати запитання, спонукати до розмірковування.</p>

III. Тематичний план дисципліни

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 6 кредитів ЄКТС 180 годин.

№ з/п	Назви модулів і тем	Кількість годин (денна форма навчання)					Кількість годин (заочна(вечірня) форма навчання)				
		Аудиторні	Лекції	Практичні	Семінарські	СРС	Аудиторні	Лекції	Практичні	Семінарські	СРС
Модуль 1. Методологічні, теоретичні та практичні проблеми психології праці											
1.	Психологія праці як галузь науки і практики	8	4	2	2	10	3	1	1	1	15
2.	Методи психології праці	4	2	2		10	3	1	1	1	10
	Разом за змістовим модулем 1:	12	6	4	2	20	6	2	2	2	25
Модуль 2. Технології професійного відбору персоналу											
3.	Технології професійного відбору персоналу та прийняття його на роботу	8	4	2	2	22	4	2	1	1	35
4.	Методи відбору персоналу	10	2	2	4	32	1	-	1	-	30
	Разом за змістовим модулем 2:	18	6	4	6	54	5	2	2	1	65
Модуль 3. Психологія праці в діяльності практичного психолога											
5.	Психологічні питання трудової адаптації і стабілізації робочих кадрів	6	2	2	2	10	3	2	-	1	16
6.	Мотивація персоналу	6	4	2	2	22	3	2	-	1	20
7.	Професійне навчання, атестація і звільнення персоналу	10	4	4	2	22	7	4	2	1	30
	Разом за змістовим модулем 3:	22	10	8	6	54	13	8	2	3	66
Разом:		52	22	16	14	128	24	12	6	6	156

IV. Зміст дисципліни

№ з/п	4.1. Назва модулів, тем та їх зміст	К-сть годин	
		Всього	в т.ч. лекцій
1.	<u>Змістовий модуль 1. <i>Методологічні, теоретичні та практичні проблеми психології праці</i></u>	32	6
1.1	<p>Тема 1. Психологія праці як галузь науки і практики</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [1-2, 12-18]; • додаткові: [12, 17]; • інформаційні ресурси [2, 4, 6]. 	18	4
1.2.	<p>Тема 2. Методи психології праці</p> <p>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.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [1-2, 12-18]; • додаткові: [5-6, 11-14, 17]; • інформаційні ресурси [2, 4, 6]. 	14	2

2.	<u>Змістовий модуль 2. Технології професійного відбору персоналу</u>	70	6
2.1.	<p>Тема 3. Технології професійного відбору персоналу та прийняття його на роботу</p> <p>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.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [1-3, 5, 8-10, 12-18, 20]; • додаткові: [4-8, 11-14, 17]; • інформаційні ресурси [4, 6]. 	30	4
2.2.	<p>Тема 4. Методи відбору персоналу</p> <p>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.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [1-3, 5, 8-10, 12-18, 20]; • додаткові: [4-8, 11-14, 17]; • інформаційні ресурси [4, 6]. 	40	2
3.	<u>Змістовий модуль 3. Психологія праці в діяльності практичного психолога</u>	78	10
3.1.	<p>Тема 5. Психологічні питання трудової адаптації і стабілізації робочих кадрів</p> <p>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.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [1-2, 8, 11-13, 15-18, 20]; • додаткові: [1, 8-9, 11-17]; • інформаційні ресурси [1-4, 6-7]. 	16	2
3.2.	<p>Тема 6. Мотивація персоналу</p> <p>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.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [1-2, 6, 8, 12, 19]; • додаткові: [2, 10, 13-14, 16-17]; • інформаційні ресурси [1-5, 8]. 	30	4

3.3	<p>Тема 7. Професійне навчання, атестація і звільнення персоналу.</p> <p>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.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [1-2, 7, 10, 12-16, 18, 20]; • додаткові: [3, 6, 8, 12-13, 17]; • інформаційні ресурси [1-2, 4, 6-7]. 	32	4
-----	--	----	---

4.2. Плани семінарських і практичних занять Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Виникнення та становлення психології праці як самостійної науки	2
2.	Професійний підбір персоналу організації.	2
3.	Методи відбору персоналу	4
4.	Адаптація людини до професійної діяльності та її профпридатність і професіоналізм	2
5.	Основи психології трудової мотивації	2
6	Навчання та перепідготовка персоналу підприємства. Атестація і звільнення персоналу	2
	Разом:	14

Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Вступ до психології праці	2
2.	Методи дослідження в психології праці.	2
3.	Психологічні основи роботи з кадровим складом підприємства	2
4.	Методи професійного відбору персоналу організації.	2
5.	Психологічний супровід молодого фахівця з метою його адаптації в організації – виробниче підприємство.	2
6	Методи мотивації персоналу	2
7	Методи професійного навчання персоналу підприємства	4
	Разом:	16

Зміст завдань до практичних занять

Тема 1 Вступ до психології праці.

Зміст

1. Поняття психології праці.
2. Основні цілі психології праці.
3. Проблеми, які вивчає психологія праці на сучасному етапі.
4. Об'єкт, предмет вивчення й завдання психології праці.
5. Взаємозв'язок психології праці з іншими дисциплінами.

Контрольні питання

1. У чому полягають особливості об'єкта, предмета, суб'єкта психології праці?
2. Які наукові завдання і актуальні проблеми психології праці?
3. Із якими науками взаємодіє психологія праці?
4. Охарактеризуйте основні структурні компоненти суб'єкта праці.
5. Що таке "ергати́чна система"?
6. Назвіть і поясніть основні ергати́чні функції ергати́чної системи.
7. Охарактеризуйте основні підсистеми трудового поста.
8. Охарактеризуйте основні методологічні й теоретичні основи психології праці,
9. Назвіть основні функції психології праці,
10. На яких вихідних принципах ґрунтується вітчизняна психологія праці?

Рекомендовані інформаційні джерела

основні: 1-2, 12-13;

додаткові: 12, 17.

Тема 2. Методи дослідження в психології праці.

Зміст

1. Емпірико-пізнавальні методи.
2. Методи професійної діагностики.
3. Методи аналізу і обробки емпіричних даних:
4. Методи побудови теорії психології праці.
5. Перетворюючі методи психології праці.
6. Математично-статистичні методи опрацювання та інтерпретації даних.

Контрольні питання

1. Що таке "метод наукового дослідження" в психології праці?
2. Які основні групи методів ви знаєте?
3. Назвіть методи, що належать до групи побудови теорії в психології праці.?
4. Охарактеризуйте методи корекції і конструктивного впливу в психології праці.
5. Назвіть емпірично-пізнавальні методи психології праці.
6. Охарактеризуйте методи професійної діагностики в психології праці.
7. Охарактеризуйте методи аналізу і обробки емпіричних даних в психології праці.
8. Які основні вимоги до застосування методу спостереження?
9. Суть методу експерименту.
10. У чому полягає суть методу тестів?
11. Що дає для з'ясування психічних явищ кількісний аналіз результатів дослідження?
12. Що дає для з'ясування психічних явищ якісний аналіз результатів дослідження?

Рекомендовані інформаційні джерела

основні: 1-2, 18;

додаткові: 11-13, 17.

Тема 3. Психологічні основи роботи з кадровим складом підприємства

Зміст

1. Специфіка діяльності психолога праці на підприємстві.
2. Робоче місце психолога в організації.
3. Основні функції та завдання психолога праці в різних установах.
4. Права та обов'язки психолога праці.
5. Характеристика процесу праці менеджера з персоналу.
6. Особливості роботи психолога праці у службах зайнятості та центрах профорієнтації.

Контрольні питання

1. У чому полягає специфіка діяльності психолога праці на підприємстві?

2. Аналіз діяльності психолога праці у службах зайнятості і центрах профорієнтації.
3. Які основні функції і завдання психолога праці в різних установах?
4. Охарактеризуйте психодіагностичну функцію психолога праці на підприємствах.
5. Охарактеризуйте психологічну та психопрофілактичну функції психолога праці на підприємствах.
6. Сутність специфіки групового та індивідуального консультування психолога на підприємствах.
7. Охарактеризуйте експертну психологічну оцінку психологом нових технологій, програм, методів у виробничій діяльності.
8. Розкрийте сутність прав та обов'язків психолога праці.

Практичні завдання:

1. Складіть перелік службових обов'язків психолога в організації.

Рекомендовані інформаційні джерела

основні: 1-2, 8, 12, 14, 18;

додаткові: 11-13, 17.

Тема 4. Методи професійного відбору персоналу організації.

Зміст

1. Попередній відбір претендентів.
2. Проведення первинної співбесіди.
3. Оцінка претендента.
4. Перевірка документації, збір і перевірка рекомендацій.
5. Проведення підсумкової співбесіди щодо наймання.
6. Прийняття остаточного рішення про наймання.

Практичні завдання:

1. Розробити систему підбору персоналу будь-якої професії (на вибір студента), зокрема методи відбору, процедура проведення співбесіди з кандидатом тощо.
2. Ознайомлення і робота з методиками (Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – 2008. С. 511-648.)

Рекомендовані інформаційні джерела

основні: 1-2, 5, 8, 12, 14, 16, 18, 20;

додаткові: 4-5, 7, 11-14, 17.

Тема 5. Психологічний супровід молодого фахівця з метою його адаптації в організації – виробниче підприємство.

Зміст

Практичні завдання:

Складання і обговорення 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)).

Рекомендовані інформаційні джерела

основні: 1-2, 8, 11-12, 15-18, 20;

додаткові: 1, 8-9, 11-17.

Тема 6. Методи мотивації персоналу

Зміст

1. Методи діагностики мотиваційно-змістових утворень особистості.
2. Вплив професійної мотивації працівника на якість його праці.

Контрольні питання

1. Охарактеризуйте вплив професійної мотивації працівника на якість його праці.
2. Які Ви знаєте види і способи мотивації трудової діяльності працівників на підприємстві?
3. Назвіть методи діагностики трудової мотивації.

Рекомендовані інформаційні джерела

основні: 1-2, 6, 8, 12, 19;

додаткові: 2, 10, 13-14, 16-17.

Тема 7. Методи професійного навчання персоналу підприємства

Зміст

1. Методи професійного навчання персоналу підприємства безпосередньо на робочому місці.
2. Методи професійного навчання персоналу підприємства поза робочим місцем.

Практичні завдання:

Розробити власну програму навчання і розвитку персоналу (тренінг) на тему:

- «Згуртування колективу».
- «Ефективна адаптація персоналу».
- «Запобігання і подолання конфліктів на підприємстві».
- «Командоутворення».
- «Мотивація персоналу».
- «Особистісного зростання».
- «Кар'єрного зростання».
- Свій варіант теми тренінгу.

Рекомендовані інформаційні джерела

основні: 1-2, 7, 10, 12-16, 18, 20;

додаткові: 3, 8, 13, 17.

Зміст завдань до семінарських занять

Тема 1 Виникнення та становлення психології праці як самостійної науки

Зміст

1. Початок формування психології праці.
2. Виникнення прикладної психології праці. Психотехніка та наукова організація праці.
3. Сучасний стан психології праці.

Контрольні питання

1. В який період почала формуватися психологія праці як наука?
2. Хто у вітчизняній психології вперше почав розробляти практичні завдання психології праці?
3. Які психічні явища стали об'єктом дослідження на початку формування психології праці?
4. В який період почала формуватися психотехніка як прикладна психологічна дисципліна?
5. Хто був засновником психотехнічного напрямку?
6. Назвіть і поясніть основні напрями роботи психотехніки.
7. У чому полягала обмеженість психотехнічного напрямку?
8. Які характерні особливості розвитку психології праці на сучасному етапі формування?

Рекомендовані інформаційні джерела

основні: 1-2, 8, 12-13;

додаткові: 9, 12, 17.

Тема 2. Професійний підбір персоналу організації.

Зміст

1. Професійний відбір як елемент керування персоналом.
2. Принципи відбору персоналу.

3. Поняття професійного відбору.
4. Підбір, найм і розміщення кадрів.
5. Поняття професіограми й психограми.
6. Джерела набору персоналу їх переваги і недоліки.
7. Процедура відбору персоналу.
8. Професійно важливі якості й здібності.

Контрольні питання

1. Як співвідносяться поняття "психологічний відбір" і "розміщення кадрів"?
2. Яка структура системи прогнозування успішності діяльності?
3. Поясніть термін "професіографія".
4. Дайте визначення й зрівняйте зміст понять «професіограма» і «психограма».
5. Як пов'язані між собою психологічний відбір і атестація кадрів через центри оцінювання?
6. Дайте якомога повнішу характеристику психологічному відбору працівників?
7. Опишіть процедуру розроблення системи прогнозування успішності діяльності працівника?

Рекомендовані інформаційні джерела

основні: 1-3, 5, 8-10, 12-18, 20;
додаткові: 4-8, 11-14, 17.

Тема 3. Методи відбору персоналу

Зміст

1. Тести, їх види, що застосовуються в процесі відбору персоналу.
2. Відбіркові іспити.
3. Оцінні іспити.
4. Групові методи відбору персоналу.
5. Співбесіди та їх види.

Рекомендовані інформаційні джерела

основні: 1-2, 5, 8, 12, 14, 16, 18, 20;
додаткові: 4-5, 7, 11-14, 17.

Тема 4. Адаптація людини до професійної діяльності та її профпридатність і професіоналізм

Зміст

1. Психологічні механізми адаптації людини до діяльності в організації.
2. Професійна придатність і шляхи адаптації людини до вимог професії.
3. Принцип визначення професійної придатності й прогрес її формування.
4. Зовнішнє середовище, професійна кар'єра й становлення професіоналізму суб'єкта.

Контрольні питання

1. Які явища, процеси, закономірності ставляться до психологічних механізмів адаптації людини до трудової діяльності в організації?
2. Дайте психологічну характеристику видів трудової адаптації.
3. Які фактори впливають на трудову адаптацію?
4. Розкрийте сутність поняття про соціально-психологічну адаптацію.
5. Розкрийте співвідношення понять “адаптація”, “адаптивність”, “дезадаптація”, “дезаптивність” працівника.
6. Які умови подолання трудової дезадаптації працівника?
7. Назвіть причини трудової дезадаптації працівника.
8. Назвіть позитивні умови становлення професіоналізму суб'єкта праці.
9. Назвіть негативні умови становлення професіоналізму суб'єкта праці.
10. Назвіть механізми й умови, що сприяють повноцінному формуванню й розвитку професійної самосвідомості суб'єкта.

11. Назвіть механізми й умови, що ускладнюють повноцінне формування й розвиток професійної самосвідомості суб'єкта.
12. Розкрийте зміст поняття «професійна придатність».
13. Зрівняйте зміст понять «професійно важливі якості й здібності».
14. Дайте визначення й розкрийте зміст понять «професіоналізму» і «модель фахівця».

Рекомендовані інформаційні джерела

основні: 1-2, 8, 11-13, 15-18, 20;

додаткові: 1, 8-9, 11-17.

Тема 5. Основи психології трудової мотивації

Зміст

1. Основні поняття психології трудової мотивації: мотив праці, потреба, мотивація праці, спонукальна сила мотиву, стимули праці, задоволеність працею, професійні інтереси, продуктивність праці.
2. Теорії трудової мотивації.
3. Класифікації мотивів і потреб.
4. Внутрішня і зовнішня мотивація.
5. Рівні мотивації.

Контрольні питання

1. Охарактеризуйте сутність поняття трудова мотивація.
2. Сутність поняття задоволеності роботою.
3. Які особистісні якості впливають на задоволеність роботою.
4. Назвіть критерії задоволеності роботою.

Рекомендовані інформаційні джерела

основні: 1-2, 6, 8, 12, 19;

додаткові: 2, 10, 13-14, 16-17.

Тема 6. Навчання та передігтовка персоналу підприємства. Атестація і звільнення персоналу

Зміст

1. Професійне навчання та підготовка кадрів як проблеми психології праці.
2. Психологічні закономірності формування професійних знань, навичок, умінь особистості.
3. Традиційне та інтегроване навчання персоналу підприємства.
4. Модель організації процесу навчання у підприємстві.
5. Атестація трудових постів (посад) в організації.
6. Програми розставляння і переміщення кадрів в організації.
7. Атестація працюючого персоналу.
8. Висунення кадрового резерву.
9. Способи вивільнення персоналу.
10. Організація процесу звільнення.

Контрольні питання

1. Розкрийте сутність поняття професійне навчання.
2. Які Ви знаєте види навчання працівників на підприємстві?
3. Охарактеризуйте модель організації процесу навчання у підприємстві.
4. Розкрийте сутність і задачі ділового оцінювання персоналу підприємства.
5. Які вимоги до проведення ділового оцінювання персоналу підприємства?
6. Які існують види і зміст ділового оцінювання персоналу?
7. Охарактеризуйте методи оцінювання персоналу підприємства.
8. Яка процедура проведення атестації персоналу підприємства?
9. Яка схема проведення процедури масового вивільнення працівників?
10. Розкрийте організацію процесу звільнення персоналу підприємства.
11. Який зміст процесу формування стабільного трудового колективу?

12. Охарактеризуйте процедуру оцінки, сутності та змісту плинності кадрів у підприємстві.

Рекомендовані інформаційні джерела

основні: 1-2, 7, 10, 12-16, 18, 20;

додаткові: 3, 8, 13, 17.

4.3. Організація самостійної роботи студентів

№ з/п	Зміст завдань для самостійної роботи студентів	Форми звітності
1	Опрацювання лекційного матеріалу.	Конспект лекцій з дисципліни
2	Підготовка до семінарських і практичних занять.	Доповідь, повідомлення, есе.
3	<p>Підготовка реферату</p> <p style="text-align: center;">Теми рефератів</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологія праці як неспеціальна галузь знання та як галузь науки. 2. Предмет та завдання психології праці в сучасних культурно-історичних умовах. 3. Історія виникнення психології праці. 4. Методи психологічного вивчення праці. 5. Особливості застосування методів психології праці. 6. Особливості проведення досліджень у психології праці. 7. Психологічні ознаки професії. 8. Проблема класифікації професій у психології праці. 9. Основні проблеми психології праці. 10. Можливості та обмеження використання тестів в психології праці. 11. Психологічний зміст професійного середовища. 12. Шляхи гармонізації відносин між людиною і професією. 13. Можливості та обмеження вербальних методик в ході психологічного дослідження людини в праці. 14. Психологічні особливості взаємовідносин людей у трудових колективах. 15. Психологічні умови підвищення якості праці. 16. Успішність та потенціал особистості в трудовій професійній діяльності. 17. Вибір професії як початок кар'єри. 18. Психологічні проблеми професійного навчання. 19. Психологічні проблеми відбору та розміщення працівників на виробництві. 20. Професійні плани та професійні перспективи людини в праці. 21. Психологічні проблеми співвідношення особистісного та професійного самовизначення суб'єкта. 22. Психологічні умови профілактики та зняття втоми працівника. 23. Психологічні проблеми професійного "вигорання" особистості. 24. Психологічні типи особистісного самовизначення. 25. Поняття та психологічні проблеми професійного відбору. 26. Мотивація трудової професійної діяльності. 27. Мотивація праці та професійна успішність. 28. Стили життя, поведінки, спілкування та активності. 29. Індивідуальний стиль трудової професійної діяльності. 30. Професійна успішність та індивідуальний стиль діяльності. 31. Структура професіоналізму та структура професіонала. 32. Психологічні проблеми адаптації фахівця на виробництві. 33. Психологічні проблеми професійного навчання та перепідготовки кадрів. 34. Поняття соціально-психологічного клімату трудового колективу. 35. Психологічні проблеми стимулювання професійної діяльності. 	Реферат

	36.Динаміка працездатності та забезпечення комфорту у виробничому середовищі. 37.Умови подолання трудової дезадаптації працівника. 38.Самореалізація особистості в професійній діяльності. 39. Специфіка діяльності психолога праці на підприємстві. 40. Основні завдання та функції психолога праці в різних установах.	
4	Розробка власної програми навчання і розвитку персоналу (тренінг) на тему: - «Згуртування колективу». - «Ефективна адаптація персоналу». - «Запобігання і подолання конфліктів на підприємстві». - «Командоутворення». - «Мотивація персоналу». - «Особистісного зростання». - «Кар'єрного зростання». - Свій варіант теми тренінгу.	Текст програми, тренінгу
5	Розробити систему підбору персоналу будь-якої професії (на вибір студента), зокрема підібрати методи відбору, процедура проведення співбесіди з кандидатом тощо.	Тека із перерахованими видами робіт
6	Скласти програму 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).	Програма
7	Підібрати методи мотивації персоналу будь-якої професії (на вибір студента)	Тека із методами
8	Підготовка до модульного контролю № 1, 2, 3.	Відповіді на тестові запитання модульного контролю
9	Підготовка до екзамену	Відповіді на екзаменаційні питання

У допомогу студентам у їх самостійній роботі викладач проводить індивідуальні консультації з дисципліни.

V. Контроль якості знань студентів

Перевірка глибини засвоєння знань, рівня сформованості навичок та умінь студентів відбувається у формі поточного та підсумкового видів контролю.

5.1.Форми і методи поточного контролю

Поточний контроль здійснюється періодично в межах поточних навчальних тем та має навчальний характер. Поточний контроль передбачає:

- Усне опитування на практичних і семінарських заняттях.
- Аналіз доповідей, повідомлень, есе.
- Оцінювання і аналіз виконаних завдань самостійної роботи.
- Модульний контроль проводиться у формі тестування.

Орієнтовні завдання до Модульних контролей (тестові завдання).

1. Психологія праці - це галузь психології, що вивчає:

- А) конкретні форми трудової і навчальної діяльності;
- Б) психологічні закономірності конкретних форм трудової діяльності і ставлення людини до праці, професійно важливі якості певної спеціальності;

В) оптимізацію психологічного клімату класу.

2. Основні завдання психології праці розподіляються на теоретичні та прикладні. Таке твердження є:

- А) вірним;
- Б) невірним.

3. Чи всі види діяльності психолога на підприємстві перелічені: відбір персоналу та прийняття його на роботу; мотивація персоналу; професійна атестація; звільнення працівника.

- А) так;
- Б) ні.

4. Під профвідбором розуміється _____
(продовжіть речення)

5. Назвіть які існують джерела набору персоналу:

1. _____
(напишіть)

2. _____
(напишіть)

6. Вставте пропущені слова у реченні: «Професійне навчання персоналу підприємства може здійснюватися як безпосередньо на _____, так і поза _____ місцем».
(напишіть) (напишіть)

5.2. Форми і методи підсумкового контролю

Підсумковий контроль проводиться у формі іспиту.

Питання до іспиту

1. Предмет і завдання психології праці.
2. Взаємозв'язок психології праці з іншими науками.
3. Методи психології праці.
4. Місце психології праці в діяльності практичного психолога.
5. Специфіка діяльності психолога праці на підприємстві.
6. Основні функції і завдання психолога праці в різних установах.
7. Права та обов'язки психолога праці.
8. Поняття про професіограму.
9. Поняття про психограму в психології праці.
10. Класифікація професій у психології праці.
11. Поняття про професійний відбір, роль психолога в його здійсненні.
12. Психологічні особливості етапів профвідбору.
13. Методи відбору персоналу.
14. Правила поведінки при прийомі на роботу.
15. Склад і зміст видів забезпечення процесу наймання персоналу.
16. Джерела набору персоналу.
17. Процедура відбору персоналу.
18. Поняття трудової адаптації в психології праці.
19. Фактори, що впливають на трудову адаптацію.
20. Співвідношення понять "адаптація", "адаптивність", "дезадаптація", "дезадаптивність" працівника.
21. Причини трудової дезадаптації працівника.
22. Умови подолання трудової дезадаптації працівника.
23. Мотиви трудової діяльності і їх характеристика.
24. Мотивація, задоволеність працею і заробітна плата.
25. Методи дослідження мотивів діяльності працівника.

26. Поняття про професійне навчання.
27. Методи навчання на підприємстві.
28. Професійна атестація.
29. Способи вивільнення персоналу.
30. Особливості звільнення працівника з займаної посади.

5.3. Критерії оцінювання знань студентів

Вимоги до знань та умінь студентів	Максимальна кількість балів, оцінка за шкалою ECTS
Повно й ґрунтовно володіє знаннями, фактичною інформацією та поняттєвим апаратом, в логічній послідовності передає знання модуля з відповідним аналізом й узагальненням вивченого. Простежувався зв'язок теоретичного матеріалу з практикою.	A: 90 – 100 б.
Свідомо володіє знаннями, фактичною інформацією та поняттєвим апаратом, в логічній послідовності передає знання модуля з відповідним аналізом й узагальненням вивченого.	B: 80 – 89 б.
Свідомо володіє знаннями, фактичною інформацією та поняттєвим апаратом. Проте відсутня логічна послідовність у викладі матеріалу, відсутні певні висновки щодо викладеної інформації.	C: 70 – 79 б.
Знання модулю передаються зазубреними з підручників (з конспекту) фразами. Відсутня логічна послідовність у викладі навчального матеріалу, відсутні певні висновки щодо викладеної інформації.	D: 65 – 69 б.
Знання модуля передаються тільки за допомогою певних питань з боку викладача.	E: 60 – 69 б.

5.3.1. Розподіл балів за поточну успішність студентів

Вид контролю/ Кількість контрольних заходів за семестр	Максимальна кількість балів за один вид контролю	Загальна сума балів
I Модуль		
<i>Контроль на аудиторних заняттях:</i> -практичних/ 2 заняття семінарських/ 1 заняття	До 2 балів До 2 балів	До 6 балів
<i>Модульний контроль:</i> - виконання контрольних тестів	До 5 балів	До 5 балів
II Модуль		
практичних/ 2 занять семінарських/ 3 заняття	До 2 балів До 2 балів	До 10 балів
<i>Модульний контроль:</i> - виконання контрольних тестів	До 10 балів	До 10 балів
III Модуль		
практичних/ 4 занять семінарських/ 3 заняття	До 1 балів До 2 балів	До 10 балів
<i>Модульний контроль:</i> - виконання контрольних тестів	До 10 балів	До 10 балів

<i>Контроль самостійної роботи:</i> - реферат - виконання інших видів робіт передбачені у підпункту 4.3 даної робочої програми	До 5 балів До 4 балів	До 9 балів
		До 60 балів
Іспит		До 40 балів
РАЗОМ:		До 100 балів

Порядок переведення рейтингових показників в європейські оцінки ECTS:

Оцінка за 100-бальною шкалою університету	Оцінка за національною шкалою		Оцінка за шкалою ECTS
	Диференційована оцінка	Оцінка у формі заліку	
90-100 (творчий рівень)	5 (відмінно)	Зараховано	A
80-89 (високий рівень)	4 (добре)		B
70 -79 (достатній рівень)			C
65 – 69 (задовільний рівень)	3 (задовільний)		D
60-64 (задовільний рівень)			E
35-59 (низький рівень)	2 (незадовільно з можливістю повторного складання)	Не зараховано – з можливістю повторного складання заліку	FX
0-34 (незадовільний рівень)	2 (незадовільний з обов'язковим повторним вивченням дисципліни)	Не зараховано – обов'язковим повторним вивченням дисципліни	F

VI. Навчально-методична карта дисципліни

Всього -180 год., лекції - 22 год., практичних – 16 год., семінарських – 14 год., самост. роб. - 128 год.

Тижні	I		II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Модулі	I модуль		II модуль		III модуль							
Лекції	4	2	4	2	2		4		4			
Дати	04.10.22	11.10.22	11.10.22 18.10.22	18.10.22	25.10.22		25.10.22; 01.11.22		01.11.22; 08.11.22			
Теоритичні розділи	Методологічні, теоретичні та практичні проблеми психології праці		Технології професійного відбору персоналу		Психологія праці в діяльності практичного психолога							
Теми лекцій	Психологія праці як галузь науки і практики	Методи психології праці	Технології професійного відбору персоналу та прийняття його на роботу	Методи відбору персоналу	Психологічні питання трудової адаптації і стабілізації робочих кадрів		Мотивація персоналу		Професійне навчання, атестація і звільнення персоналу			
Практичні заняття	2	2	2	2	2		2		4			
Дати	26.10.22	02.11.22	09.11.22	16.11.22	23.11.22		30.11.22		07.12.22; 07.12.22			
Теми	Вступ до психології праці.	Методи дослідження в психології праці.	Психологічні основи роботи з кадровим складом підприємства	Методи професійного відбору персоналу організації	Психологічний супровід молодого фахівця з метою його адаптації в організації – виробниче підприємство.		Методи мотивації персоналу		Методи професійного навчання персоналу підприємства			
Семінарські заняття	2		2	4	2		2		2			
Дати	26.10.22		02.11.22	09.11.22 16.11.22	23.11.22		30.11.22		14.12.22			
Теми	Виникнення та становлення психології праці як самостійної науки		Професійний підбір персоналу організації	Методи відбору персоналу	Адаптація людини до професійної діяльності та її профпридатність і професіоналізм		Основи психології трудової мотивації		Навчання та перепідготовка персоналу підприємства. Атестація і звільнення персоналу			
Самостійна робота	Підготовка до аудиторних занять (лекцій, семінарських, практичних). Підготовка есе, доповідей. Підготовка реферату. Розробка власної програми навчання і розвитку персоналу (тренінг). Розробити систему підбору персоналу будь-якої професії (на вибір студента), зокрема підібрати методи відбору, процедура проведення співбесіди з кандидатом тощо. Скласти програму 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). Підготовка до МК. Підготовка до іспиту.											
Поточний контроль	Заслуховування есе, доповідей, рефератів; усне опитування. Оцінювання програми тренінгу, системи підбору персоналу, програми психологічного супроводу молодого фахівця з метою його адаптації. Тестові завдання МК №1, 2, 3.											
Підсумковий контроль	Екзамен											

VII. Основні й допоміжні інформаційні джерела для вивчення курсу

Основні

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. Исмагилова 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.

Допоміжні

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.: ПК ДСЗУ, 2011. – С. 323 – 333.
4. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и 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.

Інформаційні ресурси

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом. - [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://westudents.com.ua/knigi/336-upravlnnya-personalom-balabanova-l-v-.html>
2. Боронова Г. Х., Прусова Н. В. Психология труда. Конспект лекций. 2010. - [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://psih.pp.ua/p177_психология_праці_конспект_лекцій_2010.html
3. Комариця Л.Л., Кобеля З.І. Мотивація праці на підприємствах України. - [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/21_DNIS_2009/Economics/49432.doc.htm
4. Малхазов О. Р. Психология праці. Навчальний посібник. - [Електронний ресурс] / О. Р. Малхазов. - К.: Центр учбової літератури, 2010.- 208 с. – Режим доступу: https://www.studmed.ru/mal hazov-or-psihologiya-prac_1007fa85cd6.html
5. Перевозчикова Н. О., Котова Ю. І. Особливості мотивації персоналу на сучасних підприємствах. - [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1961>
6. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психология управління в організації. - [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://shron1.chtyvo.org.ua/Pryschak_Mykola/Psykholohiia_upravlinnia_v_orhanizatsii.pdf
7. Про професійний розвиток працівників. - [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
8. Сабан М. В. Мотивація працівників та її значення для ефективної діяльності підприємства [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/13_NMN_2011/Economics/10_86212.doc.htm

VIII. Доповнення та зміни, внесені до робочої програми в 20__/20__ н.р.¹

¹ Доповнення та зміни до робочої програми додаються на окремому аркуші, затверджуються на засіданні кафедри на початку навчального року.