

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВСП «ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ЕКОНОМІКИ, ПРАВА ТА
ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЗУНУ»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ВСП «ФКЕПІТ ЗУНУ»

Василь МАРТИНЮК

«*серпень*» 2023 р.



РОБОЧА ПРОГРАМА

з дисципліни

«ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ»

Освітньо-професійний ступінь – фаховий молодший бакалавр

Галузь знань: *05 Соціальні та поведінкові науки*

Спеціальність: *053 Психологія*

Освітньо-професійна програма: *«Психологія»*

Циклова комісія суспільних та психологічних дисциплін

Форма навчання	Курс	Семестр	Лекції (год.)	Практичні	Самостійна робота	Загальний обсяг, годин	Екзамен/ залік
Денна	3	6	20	30	70	120	залік

Тернопіль – 2023

Робоча програма складена на основі освітньо-професійної програми підготовки фахового молодшого бакалавра галузі знань *05 Соціальні та поведінкові науки*, спеціальності *053 Психологія*, затвердженої Педагогічною радою ВСП «ФКЕПІТ ЗУНУ» «30» серпня 2021 р.

Робоча програма складена викладачем Затертою З.В.

Робоча програма затверджена на засіданні циклової комісії суспільних та психологічних дисциплін, протокол № 1 від 28 08 2023 р.

Голова циклової комісії



Галина ДУРДАС

СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ»

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійна програма, освітньо-професійний ступінь	Характеристика навчальної дисципліни
		<i>Денна форма навчання</i>
Змістових модулів - 3	Галузь знань – 05 Соціальні та поведінкові науки	Нормативна дисципліна
Загальна кількість годин – 120	Спеціальність – 053 Психологія	Рік підготовки - 3
		Семестр – 6
	Освітньо-професійна програма «Психологія»	Лекції (20 год.)
		Практичні (30 год.)
		Самостійна робота (70 год.)
	Освітньо-професійний ступінь: фаховий молодший бакалавр	Вид контролю: залік

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

2.1. Мета вивчення дисципліни: оволодіння майбутніми фахівцями психологічними знаннями щодо удосконалення основних напрямів ефективності виробництва, фізіологічних критеріїв тривалості робочого часу, досліджень раціональної організації і проектування трудової діяльності.

2.2. Завдання вивчення дисципліни:

– сформувати цілісну систему знань з психології праці, що стосуються принципів організації трудової діяльності, специфіки роботи фахівця у різних галузях виробництва;

– розкрити основні наукові досягнення (теорії, методи) стосовно психологічних закономірностей формування конкретних форм трудової діяльності і відношення людини до праці;

– навчити майбутніх фахівців застосовувати психологічні методи і прийоми раціональної організації і проектування трудової діяльності;

– аналізувати діяльність індивіда у виробничих умовах, особливості впливу психічної напруги, втоми, стресу, емоційних станів на ефективність праці людини та умови відновлення її робочої сили.

У результаті вивчення навчальної дисципліни «Психологія праці» студент повинен:

знати:

– психологічні аспекти робочого середовища: структура організації, комунікація, мотивація, конфлікти, стрес, та методи їх управління;

– людські ресурси та управління персоналом: відбір, розвиток, оцінка та утримання персоналу, планування кар'єри та професійний розвиток працівників; ергономіка та організаційна психологія: дизайн робочого місця, оптимізація процесів та методи підвищення продуктивності на робочому місці;

– психологічні аспекти керування: роль іміджу керівника, психологічні аспекти прийняття управлінських рішень, побудова ефективних робочих груп;

– психологічні аспекти робочих відносин: міжособистісні конфлікти, співробітництво та комунікація, лідерство та вплив у колективі.

вміти:

– застосовувати психологічні підходи для аналізу та вирішення проблем у робочому середовищі;

– розвивати навички міжособистісної комунікації та співпраці в колективі;

– виявляти та управляти стресовими ситуаціями на робочому місці, враховуючи індивідуальні та організаційні аспекти;

– застосовувати принципи мотивації працівників та ефективно керувати людськими ресурсами;

– розробляти стратегії управління конфліктами та сприяти конструктивному вирішенню конфліктних ситуацій в організації.

2.3. Найменування та опис компетентностей, формування котрих забезпечує вивчення дисципліни:

ЗК 8. Здатність виявляти ініціативу та підприємливість.

ФК 1. Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології

ФК 2. Здатність до ретроспективного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду розуміння природи виникнення, функціонування та розвитку психічних явищ.

ФК 3. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.

ФК 6. Здатність самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження.

ФК 8. Здатність дотримуватися норм професійної етики.

2.4. Програмні результати навчання:

ПРН1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання.

ПРН2. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань.

ПРН3. Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.

ПРН4. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.

ПРН5. Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги.

ПРН6. Презентувати результати власних досліджень усно / письмово для фахівців і нефхівців

ПРН8. Складати та реалізовувати план консультативного процесу з урахуванням специфіки запиту та індивідуальних особливостей клієнта, забезпечувати ефективність власних дій.

ПРН9. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника.

ПРН10. Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.

ПРН11. Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості.

ПРН12. Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності.

ПРН14. Проектувати, організовувати та здійснювати психологічно ефективну консультативну діяльність з різними категоріями клієнтів

ПРН15. Надавати консультативно-корекційну допомогу громадянам, які перебувають у кризових ситуаціях, а також проводити відповідні реабілітаційні та адаптаційні заходи.

3. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «Психологія праці» Змістовий модуль 1.

Тема 1. Психологія праці як галузь психологічної науки

Сучасний ринок праці: проблеми і тенденції розвитку. Психологія праці: дослідницьке поле, зміст і структура відповідно до суспільних змін і сфер діяльності. Значення психології праці в сучасних умовах, її *основні* теоретичні (дослідницькі) і прикладні (термінальні) завдання. Основні розділи психології праці. Поняття «ергономіка»: сутність та історія формування, методи ергономічного аналізу. Психологічний аспект праці.

Тема 2. Історія та тенденції розвитку прикладної психології у сфері професійної праці

Тенденції розвитку суспільства, суспільного виробництва та уявлень про суб'єкт праці. Виникнення прикладної психології праці. Психотехніка та наукова організація праці. Індустріальний період розвитку психології праці. Хотторнський експеримент Елтона Мейо. Вивчення проблем групової динаміки, міжособистісних стосунків у групі та її структури Якобом Морено. Історія зарубіжної психології і соціології праці, основні етапи її розвитку. Класичні підходи: концепція "наукового менеджменту" Ф. Тейлора, соціологічна теорія наукової організації праці М. Вебера, адміністративна теорія А. Файоля, синтетична концепція управління Л. Гиоліка, Дж. Муні і Л. Ф. Урвіка. Історія вітчизняної психології праці. Психотехніка та її криза. Економічні та психологічні причини виникнення профорієнтації.

Тема 3. Професія як діяльність і сфера прояву особистості

Поняття: "професія" "професіограма", "психограма", "модуль професії", "модель спеціаліста Трудовий пост та його структура. Системний підхід у дослідженні предмета психологія праці. Професія як система соціальних відносин. Ергатичні функції та їх генезис. Дослідження професій з позицій системного підходу. Професіографія. Методи і схеми професіографування Класифікація професій. Аналітична професіограма і загальна схема профвідбору. Рівні аналізу трудової діяльності. Формула професії. Психічні регулятори праці. "Золоте правило" психології праці.

Тема 4-6. Психологічний аналіз діяльності психолога праці

Специфіка діяльності психолога праці на підприємстві.

Особливості роботи психолога праці у службах зайнятості та центрах профорієнтації. Основні функції та завдання психолога праці в різних установах: комплексна психодіагностика властивостей, якостей та систематичне вивчення соціальних і індивідуальних особливостей працівників; психологічне консультування керівників, підлеглих, колег, клієнтів, надання їм допомоги у самопізнанні, самоорганізації, творчому самовдосконаленні, подоланні негативних наслідків для їхньої особистості

несприятливих умов довкілля; психогігієна, психопрофілактика з метою забезпечення повноцінного психічного існування, подолання впливу несприятливих факторів на особистість (спрямованості, емоційної сфери, здібностей тощо); експертна психологічна оцінка нових технологій, планів, програм, методів психологічної діагностики з метою визначення ступеня їх відповідності завданням творчого розвитку особистості. Права та обов'язки психолога праці.

Тема 7-8. Індивід, як активний суб'єкт своєї життєдіяльності

Людина та соціальне середовище. Розвиток технологій професійної діяльності та життєдіяльності індивіда. Людина та організаційне середовище. Можливості самореалізації людини як особистості. Людина як індивід, суб'єкт, індивідуальність, особистість. Професійний стрес та технології ресурсозбереження. Особистість як діяч: самоменеджмент життя. Умови професійної діяльності та ефективність праці. Шляхи розвитку трудової діяльності. Професійний стрес. Працездатність та функціональні стани. Критерії здібностей до навчання. Психологічні передумови переучування.

Змістовий модуль 2.

Тема 9-10. Професійний розвиток особистості

Проблема функціональних станів працівника: теоретичний та прикладний аспекти проблеми, її зв'язок з психологічним проектуванням професійної діяльності. Проблема управління функціональним станом працівника. Кризи професійного становлення. Класифікація криз за В. І. Слободчиковим, Г. Шихі, Б. Лівехудом. Основні чинники криз професійного становлення за Є. Ф. Зеєром. Основні фази криз професійного розвитку. Професійні деструкції, основні тенденції їх розвитку, психологічні детермінанти професійних деструкцій, Рівні професійних деструкцій. Акмеологічний підхід в дослідженні розвитку професіонала.

Тема 11-12. Працездатність людини і фізіологічні механізми її підвищення

Сутнісний зміст і основні фактори працездатності людини. Повна, часткова та залишкова працездатність. Професійна працездатність, умови її ефективності. Показники і методика оцінки працездатності людини. Виробничі, фізіологічні, психологічні показники працездатності, методи вивчення. Динаміка працездатності і характеристика її фаз. Фаза впрацювання (стадія зростаючої працездатності), фаза стійкої працездатності (стійкого стану), фаза розвитку втоми. Заходи щодо підвищення працездатності працівників: техніко-організаційний, соціально-економічний, санітарно-гігієнічний, медико-біологічний, психологічний напрямки.

Тема 13. Виробнича втома і заходи запобігання перевтомі працівників

Суть, причини і загальний механізм розвитку втоми. Фізична у і розумова втома. Локально-гуморальні, периферійні концепції втоми: теорія виснаження Шіффа, теорія забруднення Пфлюгера, теорія задушення клітин Ферворна, їх недоліки та переваги. Центральнo-коркова концепція втоми у працях І. П. Павлова, М. Є. Введенського, О. О. Ухтомського, П. К. Анохіна, В. В. Розенבלата, її експериментальне підтвердження. Показники і стадії втоми, об'єктивні критерії втоми, Фізіологічні показники розвитку втоми. Заходи запобігання перевтомі працівників на виробництві.

Змістовий модуль 2.

Тема 14-15. Психологічні особливості праці в організації

Психологічні механізми адаптації людини до діяльності. Професійна придатність та шляхи адаптації людини до вимог професії. Проблеми стилю діяльності. Рівні психологічної підтримки суб'єкта праці. Професійна придатність та професіоналізм. Принципи визначення професійної придатності та процес її формування. Стрес і дистрес у праці. Виробничий конфлікт. Управління виробничими конфліктами.

4. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

№	Назва теми	Кількість годин		
		Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота
Змістовий модуль 1.				
1.	Тема 1. Психологія праці як галузь психологічної науки.	2	2	8
2.	Тема 2. Історія та тенденції розвитку прикладної психології у сфері професійної праці.	2	2	8
3.	Тема 3. Професія як діяльність і сфера прояву особистості	2	2	8
4.	Тема 4-6. Психологічний аналіз діяльності психолога праці	4	4	8
5.	Тема 7-8. Індивід, як активний суб'єкт своєї життєдіяльності	2	4	8
Змістовий модуль 2.				
6.	Тема 9-10. Професійний розвиток особистості	2	4	5
7.	Тема 11-12. Працездатність людини і фізіологічні механізми її підвищення.	2	4	8
8.	Тема 13. Виробнича втома і заходи запобігання перевтомі працівників.	2	4	8
Змістовий модуль 3.				
9.	Тема 14-15. Психологічні особливості праці в організації.	2	4	8
Разом		20	30	70

5. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ з дисципліни «Психологія праці»

Практичне заняття 1

Тема 1. Психологія праці як галузь знань, її сутність та значення в сучасних умовах

Мета – сформувати у студентів розуміння основних наукових понять і вміння здійснювати аналіз зв'язків між ними на основі побудови структурно-логічної схеми.

План практичного заняття 1:

1. Значення психології праці в сучасних умовах.
2. Сучасний ринок праці: проблеми і тенденції розвитку.
3. Основні розділи психології праці.
4. Поняття ергономіки

Практичне заняття 2

Тема 2. Історія та тенденції розвитку прикладної психології у сфері професійної праці

Мета – здійснювати аналіз основних тенденцій розвитку психології праці.

План практичного заняття 2:

1. Виникнення прикладної психології праці. Психотехніка та наукова організація праці.
2. Індустріальний період розвитку психології праці.
3. Історія зарубіжної психології і соціології праці.
4. Історія вітчизняної психології праці.

Практичне заняття 3

Тема 3. Професія як діяльність і сфера прояву особистості

Мета – сформувати у студентів уміння здійснювати класифікацію професій та аналіз ергатичних функцій праці.

План практичного заняття 3:

1. Професія як система соціальних відносин.
2. Класифікація професій. «Золоте правило» психології праці.
3. Психологічні особливості правильного вибору професії.
4. Професійне самовизначення особистості.

Практичне заняття 4-6

Тема 4-6. Психологічний аналіз діяльності психолога праці

Мета – охарактеризувати праці психолога в різних сферах діяльності.

План практичного заняття 4-6:

1. Особливості роботи психолога праці у службах зайнятості та центрах профорієнтації.
2. Основні функції та завдання психолога праці в різних установах.
3. Комплексна психодіагностика властивостей, якостей та систематичне вивчення соціальних і індивідуальних особливостей працівників
4. Психологічне консультування керівників, підлеглих, колег, клієнтів, надання їм допомоги у самопізнанні,
5. Етичний кодекс психолога.

Практичне заняття 7-8

Тема 7-8. Індивід, як активний суб'єкт своєї життєдіяльності

Мета – сформулювати у студентів базові уявлення про людину та її соціальне середовище, умови та шляхи розвитку професійної діяльності.

План практичного заняття 7-8:

1. Людина та організаційне середовище.
2. Можливості самореалізації людини як особистості.
3. Людина як індивід, суб'єкт, індивідуальність, особистість.
4. Критерії здібностей до навчання.

Практичне заняття 9-10

Тема 9-10. Професійний розвиток особистості

Мета – охарактеризувати основні особливості професійного розвитку.

План практичного заняття 9-10:

1. Кризи професійного становлення.
2. Класифікація криз за В. І. Слободчиковим, Г. Шихі, Б. Лівехудом.
3. Основні чинники криз професійного становлення за Є. Ф. Зеєром.
4. Акмеологічний підхід в дослідженні розвитку професіонала.

Практичне заняття 11-12

Тема 11-12. Працездатність людини і фізіологічні механізми її підвищення

План практичного заняття 11-12:

1. Сутнісний зміст і основні фактори працездатності людини.
2. Професійна працездатність, умови її ефективності.
3. Показники і методика оцінки працездатності людини.
4. Виробничі, фізіологічні, психологічні показники працездатності, методи вивчення.
5. Динаміка працездатності і характеристика її фаз.
6. Заходи щодо підвищення працездатності працівників: техніко-організаційний, соціально-економічний, санітарно-гігієнічний, медико-біологічний, психологічний напрямки.

Практичне заняття 13

Тема 13. Виробнича втома і заходи запобігання перевтомі працівників

План практичного заняття 13:

1. Суть, причини і загальний механізм розвитку втоми.
2. Локально-гуморальні, периферійні концепції втоми.
3. Центральна-коркова концепція втоми у працях І. П. Павлова, М. Є. Введенського, О. О. Ухтомського, П. К. Анохіна, В. В. Розенבלата, її експериментальне підтвердження.
4. Показники і стадії втоми, об'єктивні критерії втоми.

Практичне заняття 14-15

Тема 14-15. Психологічні особливості праці в організації

Мета - сформувати у студентів базові уявлення професійної придатності та навички професіоналізму.

План практичного заняття 14-15:

1. Психологічні механізми адаптації людини до діяльності.
2. Професійна придатність та шляхи адаптації людини до вимог професії.
3. Принципи визначення професійної придатності та процес її формування.
4. Стрес і дистрес у праці.
5. Виробничий конфлікт. Управління виробничими конфліктами.

6.САМОСТІЙНА РОБОТА

№ з/п	Тематика	Години
1.	Психологія праці як галузь знань, її сутність та значення в сучасних умовах. Тенденції розвитку суспільства, суспільного виробництва та уявлень про суб'єкт праці.	7
2.	Методологічні засади психології праці: об'єкт, предмет, мета, завдання, принципи, методи досліджень.	7
3.	Історія та тенденції розвитку прикладної психології у сфері професійної праці.	7
4.	Професія як діяльність і сфера прояву особистості. Професія як система соціальних відносин. Ергатичні функції та їх генезис	7
5.	Індивід, як активний суб'єкт своєї життєдіяльності. Особистість як діяч: самоменеджмент життя. Умови професійної діяльності та ефективність праці.	7
6.	Професійний розвиток особистості. Психологічний супровід професійної діяльності	7
7.	Працездатність людини і фізіологічні механізми її підвищення	7
8.	Виробнича втома і заходи запобігання перевтомі працівників	7
9.	Психологічні особливості праці в організації. Адаптація індивіда до професійної діяльності. Проблема функціональних станів працівника.	7
10.	Професійне самовизначення суб'єкта та професійна кар'єра. Етапи розробки системи прогнозування успішності діяльності. Вимоги до процедури.	7
	Разом	70

7. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Навчальний процес передбачає проведення лекцій і практичних занять, самостійну роботу. Мова викладання – українська.

У процесі викладання дисципліни «Психологія праці» використовуються такі методи навчання як:

- словесні (пояснення, лекція);
- наочні (ілюстрації, плакати, схеми, карти, мультимедійні файли);
- практичні (самостійна робота на занятті та позааудиторна діяльність, виконання розрахункових завдань);
- методи стимулювання обов'язку та відповідальності у студентів: переконання у значущості навчання, вимоги, вправи з виконання вимог, програмоване опитування;
- методи стимулювання інтересу до навчання: пізнавальні ігри, навчальні дискусії; створення ситуацій емоційно-моральних переживань; створення ситуацій пізнавальної новизни; створення ситуації зацікавленості;
- за ступенем самостійної роботи студентів: методи взаємодії викладача та студента (бесіда, дискусія); методи самостійної роботи студентів (самостійна робота з книгою, письмова робота, самостійна робота під керівництвом викладача);
- за особливостями навчально-пізнавальної діяльності студентів: пояснювально-ілюстративний, репродуктивний, проблемний, частково-пошуковий (евристичний), дослідницький;
- за джерелом інформації і сприймання навчальної інформації: словесні (розповідь, бесіда, лекція, пояснення); наочні (ілюстрація, демонстрація).

У навчальному процесі застосовуються: лекції, в тому числі із використанням засобів комп'ютерної техніки; практичні заняття; виконання самостійної роботи; робота в мережі Інтернет.

8. ФОРМИ КОНТРОЛЮ

Рубіжна атестація № 1	Директорська контрольна робота (№ 2)	Середній бал (№ 3)	Залік
25%	50%	25%	100%

9. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

Оцінка за 100-бальною шкалою / ECTS	Оцінка за національною шкалою	Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти	Рівень компетентності
<p style="text-align: center;">90-100</p> <p style="text-align: center;">A</p>	<p>Відмінно</p>	<p>Оцінюється завдання, що містить відповіді, в яких навчальний матеріал відтворюється в повному обсязі. Здобувач освіти активно працює протягом усього курсу і показує при цьому високий рівень володіння теоретичними знаннями і практичними вміннями, відповідь його правильна, обґрунтована, повна, логічна, містить аналіз, систематизацію, узагальнення навчального матеріалу, здатний висловити власне ставлення до альтернативних міркувань з конкретної проблеми, проявляє вміння здійснювати зв'язок теоретичних занять з практичними і реалізувати міжпредметні зв'язки. Практичне завдання виконане правильно, як з використанням типового алгоритму, так і за самостійно розробленим алгоритмом.</p>	<p>Високий (творчий) рівень</p>
<p style="text-align: center;">85-89</p> <p style="text-align: center;">B</p>	<p>Дуже добре</p>	<p>Оцінюється завдання, що містить відповіді в яких відтворюється значна частина навчального матеріалу. Здобувач освіти виявляє достатній рівень володіння теоретичним матеріалом і практичним вмінням з несуттєвими неточностями, певною мірою може аналізувати матеріал, порівнювати та робити висновки з окремих питань навчального матеріалу.</p>	<p>Достатній рівень</p>

<p>75-84</p> <p>С</p>	<p>Добре</p>	<p>Оцінюється завдання, що містить відповіді, в яких відтворюється незначна частина навчального матеріалу. Здобувач освіти виявляє достатній рівень володіння теоретичним матеріалом і практичним вмінням з певними неточностями та недоліками, достатньо проявляє вміння самостійно та аргументовано викладати матеріал.</p>	
<p>65-74</p> <p>D</p>	<p>Задовільно</p>	<p>Оцінюється завдання, що містить відповіді в яких виявляється середній рівень володіння теоретичними знаннями, розуміння навчального матеріалу, а також практичних вмінь. Здобувач освіти в цілому оволодів суттю питань з даної теми, намагається аналізувати факти та події, робити певні конкретні висновки, недостатньо проявляє вміння самостійно та аргументовано викладати матеріал, виявляє недостатній рівень поінформованості у практичному застосуванні.</p>	<p>Середній рівень</p>
<p>60-64</p> <p>E</p>	<p>Достатньо</p>	<p>Оцінюється завдання, що містить відповіді, в яких відтворюються мінімальні знання і розуміння навчального матеріалу, проте недостатньо вони глибокі та осмислені. Здобувач освіти на заняттях поводить себе пасивно, відповідає лише за викликом викладача, дає неповні відповіді на запитання, частково аналізує навчальний матеріал, проте при цьому робить неконкретні та неточні висновки, виявляє низький рівень поінформованості у практичному застосуванні.</p>	

<p>35-5 FX</p>	<p>Незадовільно</p>	<p>Оцінюється завдання, що не виконане або містить відповіді на рівні елементарного відтворення окремих фактів, елементів, об'єктів, фрагментів навчального матеріалу. Здобувач освіти відтворює незначну частину навчального матеріалу, викладає його уривчастими реченнями, безсистемно, відсутні висновки, узагальнення. Під час відповіді здобувач освіти допускає суттєві помилки, які не здатен виправити після коригуючих запитань, рівень володіння теоретичними знаннями і практичним вмінням не задовольняє мінімальні критерії. Обов'язкове складання повторного екзамену, заліку.</p>	<p>Низький рівень</p>
<p>1-34 F</p>	<p>Незадовільно</p>	<p>Оцінюється завдання, що не виконане, у здобувача освіти відсутні елементарні як теоретичні знання, так і практичні вміння. Обов'язкове повторне вивчення навчальної дисципліни.</p>	<p>Незадовільний рівень</p>

10. ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за національною шкалою		Оцінка за шкалою ECTS	Рівень компетентності
	Екзамен	Залік		
90-100	5 (відмінно)	Зараховано	A	Високий (творчий) рівень
85-89	4 (дуже добре)		B	Достатній рівень
75-84	4 (добре)		C	
65-74	3(задовільно)		D	Середній рівень
60-64	3 (достатньо)		E	
35-59 (незадовільний рівень)	2 (незадовільно з можливістю повторного складання екзамену)	Незараховано (з можливістю повторного складання заліку)	FX	Низький рівень
1-34	2 (незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни)	Незараховано (з обов'язковим повторним вивченням дисципліни)	X	Незадовільний рівень

11. МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Тексти лекцій.
2. Завдання для практичних завдань.
3. Завдання для самостійної роботи та методичні вказівки до їх виконання.
4. Тести для перевірки знань студентів.
6. Засоби діагностики знань студентів.
7. Критерії оцінювання знань студентів.
8. Наочні посібники.
9. Електронні посібники.

12. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Балка В. В. Психологія праці особистості: Навчально-методичний посібник. К.- Кременчук: П.П Щербатих, 2006. 76 с.
2. Борданова Л. С., Рощина Н. В., Семенченко Н. В. Управління персоналом. Київ :КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 119 с.
3. Бугерко Я. Роль вірувань і переконань у професійному становленні майбутніх працівників. Габітус. 2020. № 19. С.94-99.
4. Долінська Л. В., Ковальчук В. В. Психологія праці: модель ідеального керівника. Київ. 2020. 144 с.
5. Карпов А. В. Психологія праці. URL: https://stud.com.ua/64953/psihologiya/psihologiya_pratsi.
6. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2000. 232с.
7. Лисенко В. В., Александрович Т. З., Малинка, М. М. Використання принципів тайм-менеджменту в професійній діяльності як запорука успішної кар'єри випускника закладу вищої освіти. *Інноватика в освіті, науці та бізнесі: виклики та можливості: матеріали конференції*. Київський національний університет технологій та дизайну. 2021. С.87 – 91.
8. Мазяр О. В., Кириченко В. В. Психологія праці : модульний курс : навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 190 с.
9. Манухіна С. Ю. Психологія праці. URL: https://stud.com.ua/25415/psihologiya/psihologiya_pratsi.
10. Маслова К. Планування та розвиток успішної кар'єри. *Академічні студії*. Серія «Педагогіка». 2021, 2(4), С. 171-175.
11. Мороз Л., Діхтяренко С. Особистісні детермінанти готовності студентів- психологів до здійснення професійної кар'єри. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. С.89-98.
12. 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. Мукачєво: МДУ, 2018. 187 с.
13. Психологія праці: методичні рекомендації з дисципліни для студентів галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальності 053 – Психологія / Укладач к.психол.н. Бугерко Я.М. Тернопіль: ЗУНУ, 2022.
14. Психологія праці: методичні рекомендації до виконання практичних занять з дисципліни «Психологія праці» для студентів галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальності 053 – Психологія / Укладач к.психол.н. Бугерко Я.М. Тернопіль: ЗУНУ, 2022.
15. Blustein, David L., et al. "Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights." *Journal of Career Assessment*. 2019. 27.1. 3-28.
16. Drenth, Pieter J.D, Henk Thierry, and Charles J. de Wolff. "What is Work and Organizational Psychology?." *Handbook of work and organizational psychology*. Psychology Press, 2018. 1-10.
17. Hopp, Wallace J. "Positive lean: merging the science of efficiency with the

psychology of work." *International Journal of Production Research* 2018. 56.1-2. 398-413.

18. Schultz, Duane P., and Sydney Ellen Schultz. *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology*. Routledge, 2020.

19. Shimmin, Sylvia, and Pieter J. Van Strien. "History of the psychology of work and organization." *Handbook of work and organizational psychology*. Psychology Press, 2018. 71-100.