ЗІҐМУНД ФРОЙД УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНА USFU

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назва дисципліни	**ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ, ЛІДЕРСТВА ТА ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ**	
Викладач (-і)	**МИКОЛА МАКСИМОВ ВОЛОДИМИРОВИЧ**	
Контакт викладача	mykola.maksymov@usfu.edu.ua	
Рівень вищої освіти	Третій (освітньо-науковий)	
Семестр вивчення	IV	
Обсяг дисципліни	Кредитів ЄКТС: Усього годин: Лекцій: Практичних / семінарських занять: Самостійної роботи:	3 90 10 6 74
Форма контролю	**ЗАЛІК**	
Статус дисципліни	Вибіркова	
Мова вивчення	Українська	

АНОТАЦІЯ

Дисципліна спрямована на формування у здобувачів третього рівня вищої освіти (аспірантів) системних знань про психологічні закономірності функціонування організацій, особливості групової динаміки, комунікаційні процеси та соціально-психологічний клімат. Вона охоплює сучасні теорії та практики лідерства, стилі керівництва, а також психологічні механізми прийняття управлінських рішень в умовах ризику та невизначеності.

У процесі навчання аспіранти здобувають компетентності у сфері аналізу організаційних процесів, розвитку навичок критичного мислення та застосування психологічних методів для оптимізації управління персоналом. Особлива увага приділяється етичним аспектам лідерства та прийняття рішень, що забезпечує формування професійної відповідальності та соціальної чутливості майбутніх науковців і практиків.

Дисципліна поєднує теоретичні знання з практичними інструментами, готуючи аспірантів до дослідницької та прикладної діяльності у сфері психології організацій та управління.

МЕТА І ЗАВДАННЯ

Метою вивчення дисципліни є формування у студентів системних знань про психологічні закономірності організаційних процесів, механізми лідерства та прийняття управлінських рішень, а також розвиток практичних навичок аналізу та оптимізації взаємодії в колективах. Дисципліна спрямована на підготовку фахівців, здатних ефективно застосовувати психологічні знання для управління людьми, процесами та ресурсами в сучасних організаціях.

Студенти мають опанувати знання про психологічні закономірності функціонування організацій, механізми лідерства та особливості прийняття управлінських рішень. У процесі навчання вони розвивають навички аналізу групових процесів, критичного мислення та застосування психологічних методів для оптимізації взаємодії в колективах.

Основні завдання:

- Організаційні процеси — ознайомити студентів із психологічними закономірностями функціонування організацій, динамікою групових процесів та соціально-психологічним кліматом.

- Лідерство — розкрити основні теорії та стилі лідерства, психологічні механізми впливу, мотивації та формування авторитету керівника.
- Прийняття рішень — сформувати уявлення про когнітивні та емоційні чинники прийняття управлінських рішень, роль інтуїції, ризику та відповідальності.
- Практичні навички — навчити застосовувати психологічні методи аналізу та оптимізації управлінських процесів, розробляти стратегії ефективної взаємодії в колективах.
- Критичне мислення — розвивати здатність до критичного аналізу управлінських ситуацій, прогнозування наслідків та прийняття рішень в умовах невизначеності.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Навчальна дисципліна «Психологія організаційних процесів, лідерства та прийняття рішень» складається з двох змістовних модулів:

Змістовний модуль 1. Психологія організаційних процесів

Тема 1. Організаційна культура та її психологічні виміри.

Організаційна культура визначає цінності, норми та моделі поведінки, що формують основу взаємодії в колективі. Вона впливає на мотивацію працівників, рівень довіри та ефективність комунікації. Психологічний аналіз культури дозволяє зрозуміти, як формуються корпоративні традиції та ідентичність організації. Вивчення цього феномену допомагає майбутнім фахівцям оцінювати сильні та слабкі сторони організаційного середовища.

Тема 2. Групова динаміка та соціально-психологічний клімат організації.

Групова динаміка охоплює процеси взаємодії, згуртованості та конфліктності в колективі. Соціально-психологічний клімат визначає рівень задоволеності працівників, їхню мотивацію та готовність до співпраці. Аналіз цих процесів дозволяє прогнозувати ефективність командної роботи та виявляти чинники ризику. Для психолога важливо вміти діагностувати та коригувати клімат, забезпечуючи оптимальні умови розвитку організації.

Тема 3. Мотивація працівників: психологічні моделі та практики.

Мотивація є ключовим чинником продуктивності та задоволеності роботою. Психологічні моделі пояснюють, як внутрішні та зовнішні стимули впливають на поведінку працівників. Практичні методи управління мотивацією включають систему винагород, розвиток кар'єрних перспектив та створення умов для самореалізації. Вивчення мотиваційних механізмів допомагає керівникам формувати ефективні стратегії управління персоналом.

Тема 4. Комунікація в організації: бар'єри та ефективні стратегії.

Комунікація є основою взаємодії між працівниками та керівництвом. Психологічні бар'єри, такі як стереотипи, емоційні упередження чи інформаційні перевантаження, можуть знижувати ефективність обміну даними. Важливим завданням є розробка стратегій, що забезпечують прозорість, відкритість та довіру в комунікаційних процесах. Ефективна комунікація сприяє зниженню конфліктності та підвищенню продуктивності організації.

Тема 5. Конфлікти та їх вирішення в організаційному середовищі.

Конфлікти є невід'ємною частиною організаційного життя, але їхній вплив може бути як руйнівним, так і конструктивним. Психологічні підходи до вирішення конфліктів включають переговори, медіацію та розвиток навичок емоційної регуляції. Важливо навчитися розпізнавати джерела конфліктів та перетворювати їх на ресурс для розвитку колективу. Ефективне управління конфліктами сприяє зміцненню командної згуртованості та підвищенню довіри.

Змістовний модуль 2. Лідерство та прийняття рішень

Тема 6. Теорії лідерства: класичні та сучасні підходи.

Лідерство розглядається як процес впливу на групу з метою досягнення спільних цілей. Класичні теорії акцентують увагу на особистісних рисах лідера, тоді як сучасні підходи враховують контекст, ситуацію та взаємодію з колективом. Психологічний аналіз лідерства дозволяє зрозуміти механізми формування авторитету та довіри. Вивчення різних моделей допомагає майбутнім психологам адаптувати стиль керівництва до конкретних умов.

Тема 7. Стилі керівництва та їх вплив на ефективність організації.

Стиль керівництва визначає спосіб взаємодії керівника з підлеглими та рівень його впливу на колектив. Авторитарний, демократичний та ліберальний стилі мають різні наслідки для мотивації та продуктивності працівників. Психологічний аналіз стилів дозволяє оцінити їхню відповідність конкретним завданням та умовам. Вибір оптимального стилю є важливим чинником успішності організації.

Тема 8. Психологія прийняття рішень: когнітивні та емоційні чинники.

Прийняття рішень є складним процесом, що поєднує раціональний аналіз та емоційні реакції. Когнітивні упередження, інтуїція та досвід відіграють значну роль у виборі стратегій дій. Психологічні дослідження допомагають зрозуміти, як люди оцінюють ризики та прогнозують наслідки. Для керівника важливо розвивати навички усвідомленого та збалансованого прийняття рішень.

Тема 9. Ризик та невизначеність у процесі управлінських рішень.

Організаційні рішення часто приймаються в умовах неповної інформації та високої невизначеності. Психологічні механізми сприйняття ризику впливають на готовність керівників діяти в складних ситуаціях. Важливим є розвиток стратегій адаптації та стресостійкості. Аналіз ризику дозволяє мінімізувати негативні наслідки та підвищити ефективність управління.

Тема 10. Етичні аспекти лідерства та прийняття рішень.

Етика є фундаментальною складовою управлінської діяльності, що визначає довіру та легітимність рішень. Лідери мають враховувати моральні принципи, соціальну відповідальність та професійні стандарти. Психологічний аналіз етичних дилем допомагає зрозуміти, як цінності впливають на процес прийняття рішень. Дотримання етичних норм забезпечує стабільність і розвиток організації в довгостроковій перспективі.

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

Основні:

1. Азідес І. *Командне лідерство. Як керувати сильними менеджерами*. Київ: Наш Формат, 2019. – 304 с.
2. Бакаленко О.А. *Психологія управління*. Харків: ХНУРЕ, 2020. – 120 с.
3. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. *Управління персоналом*. Київ: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
4. Власова О.І., Никоненко Ю.В. *Соціальна психологія організацій та управління*. Київ: Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
5. Ґоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. *Емоційний інтелект лідера*. Київ: Наш Формат, 2019. – 288 с.
6. Колот А.М. *Мотивація персоналу*. Київ: КНЕУ, 2002. – 337 с.
7. Кононець М.О. *Психологія лідерства*. Київ: КВІЦ, 2020. – 252 с.
8. Лозниця В.С. *Психологія менеджменту*. Київ: УВПКЕксОб, 2000. – 512 с.
9. Орбан-Лембрик Л.Е. *Психологія управління*. Київ: Академвидав, 2003. – 568 с.
10. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. *Психологія управління*. Київ: Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.

Додаткові:

1. Азідес І. *Управління життєвим циклом корпорації*. Харків: Клуб сімейного дозвілля, 2018. – 496 с.
2. Грабовська С.Л. *Психологічні аспекти комунікаційного менеджменту організації*. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2014. – 456 с.
3. Гура Г. *Психологічні механізми прийняття управлінських рішень: раціональність чи інтуїція*. Вчені записки Університету «КРОК», 2022.
4. Доер Дж. *Міряй важливе. OKR*. Київ: Yakaboo Publishing, 2018. – 296 с.
5. Лозинський О.М. *Економічна психологія та психологія підприємництва*. Львів: Тріада плюс, 2015. – 246 с.
6. Макарчук Н.М., Вишніченко С.І. *Психологічні механізми лідерства у військових і цивільних організаціях*. Науковий вісник УжНУ. Серія: Психологія, 2026.
7. Москаленко В.В. *Соціальна психологія*. Київ: Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
8. Подворняк Я.О. *Психологічні особливості лідерської діяльності у різних контекстах суспільного життя*. Магістерська робота. ЗУНУ, 2025.
9. Прищак М.Д., Лесько О.Й. *Психологія управління в організації*. Вінниця, 2016. – 150 с.
10. Савко Н.М. *Психологічні інструменти та методи дослідження ухвалення управлінських рішень*. ЛьвДУВС, 2024.

Інформаційні ресурси:

1. Academy of Management (AOM) — https://aom.org
2. American Psychological Association (APA) — https://www.apa.org
3. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) — https://www.cipd.org
4. Decision Sciences Journal — https://onlinelibrary.wiley.com/journal/15405915 (onlinelibrary.wiley.com in Bing)
5. DSpace KPI (Психологія лідерства) — https://ela.kpi.ua/handle/123456789/66349
6. DSpace KROK (Прийняття рішень) — https://dspace.krok.edu.ua/handle/krok/2243
7. DSpace LvDUVS (Психологія управління) — https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/8591
8. DSpace WUNU (Лідерська діяльність) — https://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/55806
9. European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) — https://eawop.org
10. Harvard Business Review (Leadership & Management) — https://hbr.org
11. Leadership Quarterly (Elsevier Journal) — https://www.journals.elsevier.com/the-leadership-quarterly (journals.elsevier.com in Bing)
12. Open Science Framework (OSF) — https://osf.io
13. PsycINFO (APA) — https://www.apa.org/pubs/databases/psycinfo
14. ResearchGate (Organizational Psychology & Leadership) — https://www.researchgate.net
15. Scopus — https://www.scopus.com
16. Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) — https://www.siop.org
17. Web of Science — https://www.webofscience.com
18. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського — http://www.nbuv.gov.ua

СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ

Підсумковою формою контролю з освітнього компонента є **залік**, який виставляється за результатами роботи здобувача освіти протягом семестру на основі загальної суми набраних балів. Окремий підсумковий контрольний захід для отримання заліку не передбачається.

Поточне оцінювання здійснюється за результатами роботи на практичних/семінарських заняттях, виконання самостійних, індивідуальних та інших передбачених програмою завдань. Максимальна кількість балів за окреме заняття або інший вид роботи виставляється за умови повного і правильного виконання завдань, ґрунтовного володіння матеріалом, розуміння основних понять і закономірностей

теми, здатності аргументовано висловлювати власну позицію, застосовувати набуті знання та формулювати обґрунтовані висновки.

У разі неповного виконання завдань, наявності змістових помилок, недостатньої аргументованості відповідей або часткового володіння навчальним матеріалом кількість балів зменшується відповідно до рівня виконання роботи. Підсумкова оцінка за освітній компонент визначається як сума балів, отриманих здобувачем освіти протягом семестру за всі передбачені види навчальної роботи.

ПОЛІТИКА ВИВЧЕННЯ КУРСУ

Вивчення курсу ґрунтується на принципах академічної доброчесності, професійної відповідальності, самостійності, взаємної поваги та інтелектуальної відкритості.

Академічна залученість. Очікується систематична підготовка до занять, опрацювання рекомендованих джерел, активна участь у дискусіях, практичній та аналітичній роботі.

Самостійність. Здобувач освіти несе відповідальність за власну освітню траєкторію, своєчасне опрацювання матеріалів курсу та надолуження пропущених тем.

Академічна доброчесність. Неприпустимими є плагіат, фабрикація і фальсифікація даних, списування, несанкціоноване використання чужих матеріалів та інші форми академічної недоброчесності.

Академічна комунікація. Взаємодія в межах курсу має відповідати стандартам професійної етики: аргументованість позицій, коректність дискусії, повага до альтернативних поглядів і відповідальне використання професійної термінології.

Конфіденційність та етика. Під час аналізу клінічних, консультативних, дослідницьких або інших професійних випадків обов’язковим є дотримання принципів конфіденційності, захисту персональних даних і професійної етики.

Використання цифрових та ШІ-інструментів. Цифрові сервіси та інструменти штучного інтелекту можуть використовуватися як допоміжні засоби навчання за умови збереження авторства, академічної самостійності, критичної перевірки отриманих результатів і дотримання вимог академічної доброчесності.

Професійний стандарт. У межах курсу підтримується культура, наближена до професійного та наукового середовища: точність формулювань, доказовість тверджень, критичне мислення, відповідальність за власні висновки та повага до стандартів психологічної науки і практики.