

Силабус дисципліни

Психологія професійної діяльності

рівень вищої освіти – бакалавр

спеціальність – Фінанси, банківська справа, страхування та фондовий ринок

освітньо-професійна програма – Фінанси

Рік навчання: I, Семестр: I

Кількість кредитів: 5 Мова викладання: українська

Керівник курсу

ПІП

к. психол. н., доцент *Надвигнича Тетяна Лонгінівна*

Контактна інформація

ps-tneu@ukr.net, +380673706372

Опис дисципліни

«Професійна психологія- галузь наукової психології, яка вивчає психологічні закономірності різних видів трудової діяльності – залежно від соціально-психологічних, психологічних та індивідуально-психологічних чинників, умов і факторів з метою удосконалення трудової діяльності, підвищення продуктивності й безпеки праці як процесу, в якому людина створює матеріальні, духовні, культурні цінності. Дисципліна спрямована на оволодіння мФайбутніми фахівцями психологічними знаннями щодо удосконалення основних напрямів ефективності виробництва, фізіологічних критеріїв тривалості робочого часу, досліджень раціональної організації і проектування трудової діяльності.

Пререквізити та постреквізити дисципліни.

Для опанування дисципліни студентам необхідно володіти знаннями в галузі соціогумітарних дисциплін, які спрямовані на дослідження різних сторін життєдіяльності людини: філософії, політології, конфліктології. Вивчення психології професійної діяльності може стати основою для наступного опанування дисциплін, які пов'язані з аналізом економічних, соціокультурних особливостей суспільного розвитку, управлінням соціальними процесами як на мікро-, так і на макрорівнях. Знання психологічних закономірностей поведінки людей, перебігу внутрішньо-групових взаємодій, конфліктогенних параметрів комунікації сприятимуть опануванню дисциплін сфокусованих на аналізі проблем «людина-людина».

Структура курсу

| Годин и (лек. / сем.) | Тема | Результати навчання | Завдання |
|-----------------------|---|--|-------------------------|
| 4 / 1 | 1. Становлення психології професій. | Знати термінологію, розуміти особливості розвитку особистості в процесі професійного становлення; вміти визначати індивідуальну траєкторію професійного життя. | Тести, питання |
| 4 / 1 | 2. Професійна соціалізація особистості | Розуміти психологічні проблеми вибору професії майбутнім фахівцем. Вміти аналізувати вікові та гендерні особливості професійного становленняна і розвитку особистості. | Поточне опитування |
| 4 / 1 | 3. Індивідуально-типологічні особливості | Знати фізіологічні, психологічні та типологічні особливості особистості та їх вплив на вибір професії та | Презентація результатів |

| | трудової діяльності | успішність професійної діяльності | виконаних завдань та досліджень |
|-----|---|--|---|
| 4/1 | 4. Мотивування персоналу | Розуміти особливості мотиваційної сфери особистості. Вміти визначати провідні потреби та впливати на них. Знати закономірності інтринсивної і екстринсивної мотивації. | Виступи на наукових заходах |
| 4/1 | 5. Сучасні засади командотворення | Знати механізми творення та функціонування трудового колективу та команди працівників, принципи їх взаємодії, рольову структуру, етапи розвитку. Володіти навичками керівництва та управління командами. | Презентація результатів виконаних завдань та досліджень |
| 2/1 | 6. Етичні та моральні аспекти трудових взаємовідносин | Вміти аналізувати показники психологічного клімату в трудовому колективі, вирішувати конфлікти в організаціях. Знати етичні аспекти ділового спілкування. | Тести, питання |
| 4/2 | 7. Соціально-психологічні засади керівництва та лідерства. | Знати основні аспекти керівництва та лідерства, характеристики стилів управління. Вміти планувати індивідуальну траєкторію розвитку як керівника та лідера організації. | Поточне опитування |
| 2/2 | 8. Сучасні погляди на розвиток професійної кар'єри | Знати психологічні та вікові особливості, критерії, етапи побудови професійної кар'єри суб'єктів освітнього процесу у вищій школі. | Презентація результатів виконаних завдань та досліджень |
| 4/2 | 9. Тайм-менеджмент як складова частина самоорганізації особистості | Вміти планувати та організовувати свій час, знати основні прийоми його оптимізації та ефективного використання. | Поточне опитування |
| 2/2 | 10. Сучасні технології пошуку та підбору персоналу. | Знати традиційні та інноваційні методи добору та оцінки кадрів. Вміти складати професіограму і психограму фахівця. | Презентація результатів виконаних завдань та досліджень |

Літературні джерела

1. Бойко В. В. Психологія праці і управління: Навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури. 2022. 346 с.
2. Гірняк А. Н., Гірняк Г. С. Діалогічна взаємодія учасників освітнього процесу, як передумова та гарантія його ефективності. Guarantees and protection of fundamental human rights as the integral element of integration of Ukraine on the EU : monografia zbiorowa. Polska : Wydział Prawa i Administracji UWM w Olsztynie, 2019. P. 105–117.
3. Довгалюк, О. В. Медіація як інструмент вирішення конфліктів: теоретичні та прикладні аспекти. Київ: Вид-во НУ «Львівська політехніка». 2022. 124 с.
4. Жавнерчик О.В. Психологія управління: Конспект лекцій. Одеса: ОДЕКУ, 2020. 161с.
5. Кінаш О. М. Психологія професійної діяльності: Навчальний посібник. Київ: Видавничий дім «Академія». 2022. 246 с.

6. Надвичина Т. Л. Психологічні механізми забезпечення психічного здоров'я особистості в умовах стресу. Protection of children's rights from a legal, pedagogical and psychological perspective. Monograph, Red. Jacek Mrozek, Oksana Homotiuk, Oksana Koval. Olsztyn 2021, Publisher: Centre for Eastern Europe Research UWM in Olsztyn, ISBN 978-83-61605-55-3., p. 97 – 105.

7. Остапенко І.В. Стратегії та технології активізації самоідентифікування молоді: методичний посібник. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. - Кропивницький: Імекс-ЛТД. 2019, 92 с.

8. Психологія професійної діяльності. Підручник / Автори-упорядники: Біскуп В.С., Гірняк А.Н., Гірняк Г.С., Крупник З.І., Надвичина Т.Л., Шандрук С. К., Яремко О.М. Тернопіль: ВПЦ «Університетська думка», 2022. 226 с.

9. Сорокун А. Тімблдінг: розвага чи ефективний HR-інструмент? Кадровик України. 2019. №12. URL: <https://profpressa.com/articles/timbilding-rozvaga-chi-efektivnii-hr-instrumen>

10. Флемінг К. Говорити легко та невимушено. Як стати приємним співрозмовником. Харків: Книжковий Клуб Сімейного Дозвілля». 2020. 240 с.

11. Bush, R. A., & Folger, J. P. The promise of mediation: Responding to conflict through empowerment and recognition. San Francisco: Jossey-Bass. 2022. 89 p.

12. Dawis, R. V. Vocational psychology: Theory, research, and practice. New York: Routledge. 2022.

13. Felstiner, W. L., Abel, R. L., & Sarat, A. Dispute resolution: Beyond the adversary paradigm. 2022. 123 p.

14. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. Work design: A psychological approach. New York: Routledge. 2023. 234 p.

15. Goldberg, S. B. The mediation handbook: Effective strategies for resolving conflicts. San Francisco: Jossey-Bass. 2023.

16. Kanfer, R. Work motivation: Theory, research, and applications. New York: Springer. 2023. 246 p.

17. Kovach, J. A. The mediation handbook: A practical guide for resolving conflicts. San Francisco: Jossey-Bass. 2023. 256 p.

Політика оцінювання

- **Політика щодо дедлайнів та перескладання:** Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (-20 балів). Перескладання модулів відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
- **Політика щодо академічної доброчесності:** Усі письмові роботи перевіряються на наявність плагиату і допускаються до захисту із коректними текстовими запозиченнями не більше 20%. Списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час он-лайн тестування (наприклад, програма Kahoot).
- **Політика щодо відвідування:** Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу.

Остаточна оцінка за курс розраховується наступним чином:

| Модуль 1 | | Модуль 2 | Модуль 3 | Модуль 4 |
|---|----------------------|--|---|---|
| 20% | 20% | 5% | 15% | 40% |
| Поточне опитування | Модульний контроль 1 | Тренінги | Самостійна робота | Екзамен |
| 1. Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час занять (7 занять, 10 тем – 5 оцінок). | | Оцінювання розробленого і проведеного тренінгу, щодо формування комунікативних вмінь, розвиток толерантності, емпатійності та здібності до | Оцінювання завдання «Власний психологічний профіль» | 10 тестів по 2 бали 2 теоретичні запитання по 40 балів |
| 2. Модульний контроль 1 проводиться на 7 | | | | |

| | | | |
|---|--------------------------------|--|--|
| практичному занятті. Оцінка за Модульний контроль виставляється на підставі виконання письмового завдання, а саме: 15 тестових завдань, кожне з яких має 4 бали і одне теоретичне питання, яке має 40 балів. | самоуправління у спілкуванні . | | |
|---|--------------------------------|--|--|

Шкала оцінювання студентів:

| ECTS | Бали | Зміст |
|------|--------|--|
| A | 90-100 | відмінно |
| B | 85-89 | добре |
| C | 75-84 | добре |
| D | 65-74 | задовільно |
| E | 60-64 | достатньо |
| FX | 35-59 | незадовільно з можливістю повторного складання |
| F | 1-34 | незадовільно з обов'язковим повторним курсом |