



СИЛАБУС

навчальної дисципліни

«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОДІАГНОСТИКА»

Кафедра юридичної психології

Статус дисципліни – вибіркова

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Ступінь вищої освіти – магістр

Галузь знань – С Соціальні науки, журналістика, та інформація

Спеціальність – С4 Психологія

Освітня програма – Психологія (поліцейські)

Форми здобуття вищої освіти – заочна

Мова навчання – українська

Форма підсумкового контролю – залік

Назва навчальної дисципліни	«Організаційна психодіагностика» Organizational psychodiagnostics «Orhanizatsiina Psykhodiahnostyka»
Науково-педагогічний працівник (-ки)	Рівчаченко Олена Анатоліївна
Профайл викладача (-ів)	Рівчаченко Олена Анатоліївна, доцент кафедри, к.ю.н. доцент
Контактний тел.	0664464477
E-mail:	k015@naiau.kiev.ua
Сторінка навчальної дисципліни на офіційному вебпорталі НАВС	https://www.naiau.kiev.ua/zagalnoakademichni-kafedri/kafedra-yuridichnoyi-psihologiyi/navchalno-metodichna-robota/perelik-disciplin.html
Консультації	Консультативну допомогу здобувачі вищої освіти можуть отримати у науково-педагогічних працівників кафедри юридичної психології, які безпосередньо проводять заняття згідно з графіком, або звернувшись з письмовим запитом на електронну пошту за адресою K015@naiau.kiev.ua.

1. Коротка анотація до навчальної дисципліни

Програму навчальної дисципліни «Організаційна психодіагностика» розроблено для здобувачів ступеня вищої освіти магістр за спеціальністю «Психологія» відповідно до освітньо-професійної програми підготовки здобувачів ступеня вищої освіти «Магістр» спеціальності «Психологія» (053) для заочної форми навчання.

Предметом навчальної дисципліни є розпізнавання конкретного психічного явища, що перебуває в динамічному стані, з локалізацією його за

якістю і часом; розкриття понять організаційної поведінки, організаційної культури та чинників, що їх формують, підбір і застосування методичного інструментарію для визначення особливостей соціально-психологічного клімату організації.

Міждисциплінарні зв'язки: основи психології, загальна психологія, історія психології, психологія девіантної поведінки, соціальна психологія, практична психологія, психофізіологія, психологія організацій, психологічна служба.

Програма навчальної дисципліни складається з таких тем:

Тема 1. Особливості діагностичної роботи організаційного психолога.

Тема 2. Діагностична робота психолога в вирішенні задач професійного відбору персоналу

Тема 3. Діагностична робота психолога в вирішенні задач щодо визначення професійної компетентності персоналу.

Тема 4. Методики психологічного обстеження при вирішенні задач профвідбору і визначення професійної компетенції поліцейських

2. Мета та цілі навчальної дисципліни.

Метою дисципліни «Організаційна психодіагностика» є опанування основним інструментарієм вивчення закономірностей і специфіки спільної діяльності людей в організації; оволодіння навичками роботи з окремим працівником та групою; створення теоретичного підґрунтя для поглибленого вивчення проблематики організаційної психології та використання набутих знань на практиці; створення цілісного уявлення здобувачів вищої освіти про диференціацію окремих психічних якостей, типологій індивідів та відмінності груп за різними психологічними критеріями; озброєння майбутніх психологів вмінням самостійно проводити психодіагностичну роботу, робити висновки та пропозиції щодо психологічної консультаційної роботи, а також закладення теоретичного підґрунтя професійного використання психометричних методів.

Цілі навчальної дисципліни:

- засвоєння теоретико-методологічних засад розуміння особливостей організаційної психодіагностики та формування вмінь і навичок, які необхідні в діяльності психолога-практика у психологічній діяльності.

3. Формат навчальної дисципліни. Заочний

4. Результати навчання. У відповідності до вимог освітньо-професійної програми здобувачі вищої освіти після закінчення курсу повинні:

знати :

- здійснення психологічного аналізу сутності організації (вивчення змісту та структури організації, особливостей діяльності різних типів організацій, основних станів їх діяльності і психологічних закономірностей розвитку та ін.);
- психологічні основи діяльності персоналу організацій (добір персоналу організації, забезпечення успішної адаптації працівників в організації, досягнення їх ефективної професійної кар'єри та ін.);

- проведення дослідження особливостей ефективної взаємодії працівників та організації (аналіз різних типів входження працівників в організацію, формування відданості працівників організації, вплив різних типів організаційної культури на ефективність діяльності організації та ін.);
- вивчення психологічних основ забезпечення психічного здоров'я працівників організації (аналіз причин виникнення професійного стресу в організації, попередження і подолання синдрому «професійного вигорання» працівників, забезпечення гармонійного поєднання професійного та приватного життя та ін.) тощо;

вміти:

- володіти методами дослідження психодинамічних властивостей людини;
- оцінювати рівень сформованості пізнавальних процесів;
- користуватися тестами загальних здібностей та інтелекту;
- застосовувати стандартизовані психологічні опитувальники;
- володіти проєктивними методиками;
- здійснювати діагностику міжособистісних стосунків в організаціях;
- описувати та узагальнювати результати організаційної психодіагностики;
- складати психологічні характеристики, портрети особи, колективу, організації;
- робити прогнози та надавати рекомендації.

4.1. Програмні компетентності відповідно до освітньо-професійної програми підготовки здобувачів вищої освіти:

Інтегральна компетентність

- Здатність вирішувати складні завдання і проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій і характеризується комплексністю та невизначеністю умов і вимог.

Загальні компетентності

- ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
- ЗК2. Здатність проведення досліджень на відповідному рівні.
- ЗК3. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
- ЗК4. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.
- ***Фахові компетентності***
- СК4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.
- СК5. Здатність організовувати та реалізовувати просвітницьку та освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології.
- СК6. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.
- СК7. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.
- СК8. Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію.
 - СК9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

Додаткові спеціальні компетентності, визначені за освітньою програмою:

- СК10. Здатність розробляти та впроваджувати інноваційні методи психологічної допомоги клієнтам у складних життєвих ситуаціях.

- Програмні результати навчання

ПР1. Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

ПР4. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.

ПР5. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

ПР6. Розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість.

ПР7. Доступно і аргументовано представляти результати досліджень у писемній та усній формах, брати участь у фахових дискусіях.

ПР8. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.

ПР9. Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності.

Додаткові програмні результати навчання, визначені за освітньою програмою:

ПР10. Здійснювати аналітичний пошук відповідної до сформульованої проблеми наукової інформації та оцінювати її за критеріями адекватності.

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 90 годин / 3 кредити ECTS.

Мова навчання: українська мова.

5. Обсяг навчальної дисципліни

Вид заняття	Загальна кількість годин
Лекції	4 год.
семінарські заняття / практичні	6 / 4 год.
самостійна робота	76 год.

6. Ознаки навчальної дисципліни:

Рік викладання	семестр	спеціальність	рік навчання здобувачів вищої освіти	Нормативний/вибірковий
2025	2	«Психологія»	2	вибірковий (В)

7. Пререквізити «Загальна психологія», «Соціальна психологія», «Профорієнтація та профвідбір», «Психологічний супровід професійної діяльності на виробництві», «Практична психологія», «Психологія праці», «Ергономіка», «Психологія управління», «Економічна психологія», «Психологічна служба».

8. Технічне та програмне забезпечення/обладнання – комп'ютер, проектор.

9. Політика щодо академічної доброчесності. Дисципліна сформована та викладається відповідно до вимог Положення про академічну доброчесність у Національній академії внутрішніх справ, яке було розроблено на основі українського та світового досвіду етичної нормотворчості. Даний документ затверджений Вченою радою Національної академії внутрішніх справ (протокол № 5 від 27.03.2018) та введений в дію наказом ректора Академії (наказ № 422 від 30.03.2018). Згідно його положень члени курсантської спільноти у своїй діяльності керуються нормами та правилами етичної поведінки та професійного спілкування, зважають на принципи, цінності, норми, правила та умови дотримання академічної доброчесності.

10. Політика щодо відвідування: передбачає систематичне, регулярне оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти (рівень теоретичних знань та практичних умінь і навичок з усіх тем навчальної дисципліни) за результатами аудиторних занять, самостійної та індивідуальної роботи. Під час занять здобувачі вищої освіти працюють у такому форматі: усне опитування - глибина і характер знань навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься в основних та додаткових рекомендованих нормативних та доктринальних джерелах; - уміння аналізувати явища, що вивчаються, у їх взаємозв'язку й розвитку; - характер відповідей на поставлені питання (системність, чіткість, лаконічність, логічність, послідовність тощо); практичні завдання - уміння застосовувати теоретичні положення у вирішенні проблем; - уміння аналізувати достовірність одержаних результатів. Відвідування занять є важливою складовою навчання. Очікується, що всі здобувачі вищої освіти відвідують лекції і семінарські заняття курсу. Пропуски семінарських занять відпрацьовуються в обов'язковому порядку. Здобувач зобов'язаний відпрацювати пропущене заняття впродовж двох тижнів з дня пропуску заняття.

10. Схема навчальної дисципліни

Тема заняття, вид навчального заняття, кількість годин, план заняття, тези

Тема 1. Особливості діагностичної роботи організаційного психолога.

Лекційне заняття – 2 год.

Навчальні питання:

1. Методи психодіагностики в організації
2. Правила застосування психодіагностичних методик
3. Етапи психологічної діагностики

Психологічна сутність соціальної організації. Організаційна структура. Формальна організаційна структура. Неформальна організаційна структура. Співвідношення формальної та неформальної структури в організації. Вертикальна структура. Горизонтальна структура. Повноваження. Делегування. Проблемні групи. Менеджер-інтегратор.

Специфіка діагностичної роботи в організації. Методи психодіагностики в організації. Види тестів. Категорії тестів. Недоліки використання тестів.

Правила використання психодіагностичних методик. Психограма. Експертний висновок. Різновиди результатів психодіагностики. Результат категоризації. Результати ранжування. Змістовний опис. Етапи психологічної діагностики.

Тема 2. Діагностична робота психолога в вирішенні задач професійного відбору персоналу

Лекційне заняття – 2 год

Навчальні питання:

1. Модель визначення професійної відповідності персоналу
2. Професіограма професії
3. Можливості сучасних психодіагностичних методик в вирішенні завдань профвідбору і підбору кадрів.

Семінарське заняття – 2 год

План:

1. Модель визначення професійної відповідності персоналу
2. Способи рішення професійних завдань
3. Професіограма професії «менеджер»
4. Можливості сучасних психодіагностичних методик в вирішенні завдань профвідбору і підбору кадрів.

Професійний відбір. Раціональний розподіл кадрів. Модель визначення професійної відповідності персоналу. Оптанти. Адаптація. Виробництво. Типологія людей з домінуючим мисленням. Типологія людей за формою взаємодії.

Способи рішення професійних завдань. Сфера базових знань. Домінуючий інтерес. Типологія людей за домінуючим інтересом. Класифікаційна картка професії. Умови роботи. Професійна діяльність. Професіограма. Компетенції. Професіограма професії. Профвідбір. Домінуючі види діяльності. Можливості сучасних психодіагностичних методик в вирішенні завдань профвідбору і підбору кадрів. План психодіагностики. Психофізіологічний відбір.

Тема 3. Діагностична робота психолога в вирішенні задач щодо визначення професійної компетентності персоналу

Семінарське заняття – 2 год.

Навчальні питання:

1. Види адаптації. Етапи адаптації.
2. Оцінка професійної компетентності персоналу.
3. Вимоги до професій і виявлення професійно важливих якостей фахівців.

Практичне заняття – 2 години

План:

1. Провести методики вивчення ступеню задоволеності умовами праці.
2. *Схема оцінки об'єктивної адаптації працівника:*

метод групової оцінки особистості (ГОЛ); методика Р. Бейлса, методики «Визначення рівня згуртованості колективу»

3. *Схема оцінки суб'єктивної адаптації співробітника*: діагностична бесіда (бесіда для виявлення суб'єктивних критеріїв адаптації співробітника);
4. Розробити рекомендації керівнику організації щодо наступних питань:
 - 1) Яким чином сформувати згуртованість колективу?
 - 2) Як утримати цінних працівників і не допустити їх міграції до конкурентів, які можуть запропонувати щось більше, ніж стандартний набір «подяк» за роботу?
 - 3) Яким чином можна підвищити продуктивність праці колективу, не жертвуючи на це багато сил і фінансів?

Оцінка соціальної і професійної адаптації співробітника. Атестація. Види адаптації. Етапи адаптації. Оцінка професійної компетентності персоналу. Вимоги до професій і виявлення професійно важливих якостей фахівців систем «людина-природа», «людина-техніка», «людина-знакова система», «людина-художній образ», «людина-людина».

Схема оцінки об'єктивної адаптації працівника. Метод групової оцінки особистості (ГОЛ). Методика Р. Бейлса. Діагностична бесіда (бесіда для виявлення суб'єктивних критеріїв адаптації співробітника). Методика вивчення задоволеності умовами праці.

Тема 4. Методики психологічного обстеження при вирішенні задач профвідбору і визначення професійної компетенції поліцейських

Семінарське заняття – 2 год.

Навчальні питання:

1. Діагностика нервово-психічної стійкості.
2. Діагностика мотиваційної сфери.
3. Діагностика комунікативних якостей.
4. Діагностика професійної спрямованості та компетентності.

Практичне заняття – 2 год

План:

1. Психодіагностика інтелекту і креативності
2. Діагностика пізнавальних процесів
3. Діагностика особистісних якостей, інтересів і схильностей

Психодіагностика інтелекту і креативності. Діагностика пізнавальних процесів. Діагностика особистісних якостей, інтересів і схильностей. Тести: Бурдона; Мюнстерберга; «розподіл і переключення уваги»; Ліпмана «Логічні закономірності». Методик: «Оперативна пам'ять»; «Пам'ять на числа»; «Пам'ять на образи»; «Числові ряди», або оцінка математичного мислення; «Інтелектуальна лабільність»; «Особистісний диференціал»; «Дослідження ригідності»; «Вимірювання раціональності». Опитувальники: самооцінки терпіння; оцінки своєї упертості.

Діагностика нервово-психічної стійкості. Діагностика мотиваційної сфери. Діагностика комунікативних якостей. Методики: вивчення задоволеності умовами праці; Ч. Спілбергера, Ю. Л. Ханіна; «Прогноз». Опитувальник САН; вивчення мотивації успіху і боязні невдачі; вивчення потреби в досягненні; шкала мотивації схвалення; оцінка рівня товариськості (Тест В.Ф. Рахівського); тестова карта комунікативної діяльності; аналіз процесу взаємодії по Р. Бейлсу. Діагностика професійної спрямованості. Діагностика професійної компетентності. Діагностика соціально-психологічних характеристик групових особливостей і процесів. Методика «Мотиви вибору професії». Тест Д. Голланда за визначенням типу особистості; профорієнтаційна анкета; набір професіографічних матеріалів для професійної переорієнтації; карта оцінки задоволеності роботою; «Рівень організаційної культури» (ОК).

12. Література до всіх тем:

1. Основи соціально-психологічного тренінгу: науково-практичні рекомендації / кол. авт. Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.; за заг. ред. Л. І. Казміренко. – Івано-Франківськ: Симфонія форте, 2011. – 136 с.
2. Татенко В.О. Соціальна психологія впливу: Монографія. – К.: Міленіум, 2008. – 216 с
3. Професійне спілкування працівників Національної поліції : підручник / авт. кол. : Д. О. Александров, В. І. Барко, І. М. Охріменко [та ін.] ; за ред. С. І. Яковенка. Одеса : Астропринт, 2017. 260 с.
4. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: «Кондор», 2013. 358 с.
5. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. зал. та слухачів ін-тів після диплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма „ІНКОС”, 2005.
6. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід): Монографія. – К.: Ніка–Центр, 2003.
7. Бебик В. М. Інформаційно-комунікаційний менеджмент у глобальному суспільстві: психологія, технології, техніка паблік рилейшнз / Міжрегіональна академія управління персоналом. - К.: МАУП, 2005.
8. Карамушка Л. М., Чеботарьова О. А. Психологічні особливості прийняття управлінських рішень українськими менеджерами: результати крос-культурних досліджень. – К.: Проблеми загальної та педагогічної психології. 2002. – Т. 4. – ч. 1. – С. 90-95.
9. Петков С.В. Ефективний менеджмент в органах внутрішніх справ. — Сімф. : Таврія, 2004.
10. Шавкун І. Г. Філософія менеджменту. – Запоріжжя : ТанDEM Арт Студія, 2007.
11. Карпілянський Д.А., Назаренко В.О. Проблема менеджменту у сфері управління людськими ресурсами // Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського (збірник наукових праць) № 1 – 2. – Одеса, ПДПУ імені К.Д.Ушинського, 2009. – С.144 – 154.

12. Охріменко І. М. Актуальні психологічні проблеми управління персоналом сучасної поліцейської організації. Юридична психологія. 2019. № 2 (25). С. 70–77.
13. Александров Д.О. Становлення особистості працівника ОВС. Монографія. К. : Вад екс, 2014. 340 с.
14. Баранюк Н. І., Гоза В. М. Вплив керівника на підлеглих як прояв його влади та авторитету. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. 2014. Вип. 1. С. 223-232.

13. Система оцінювання та вимоги

Загальна система оцінювання навчальної дисципліни	участь в роботі впродовж семестру, у тому числі опрацювання завдань самостійної підготовки / залік – 60/40
Вимоги до письмової роботи (за умови наявності)	не передбачається
Семінарські заняття	під час семінарських занять здобувачів вищої освіти відбувається опрацювання навчальних питань у межах плану, а також вивчення окремих розділів дисципліни під керівництвом викладача.
Умови допуску до підсумкового контролю	за умови засвоєння визначеного науково-педагогічним працівником обсягу навчального матеріалу, виконання поточних практичних завдань.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	відмінно	A	відмінне виконання
85–89	добре	B	вище середнього рівня
75–84		C	загалом хороша робота
66–74		D	непогано
60–65	задовільно	E	виконання відповідає мінімальним критеріям
35–59	незадовільно	FX	необхідне перескладання
1–34		F	необхідне повторне вивчення курсу

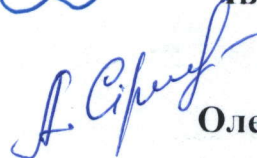
Силабус схвалено на засіданні кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ
03 липня 2025 року, № 19

Завідувач кафедри



Іван ОХРИМЕНКО

Підписи автора силабусу:



Олена РІВЧАЧЕНКО