Форма № 09/18
Затверджена рішенням вченої ради ІДГУ
від 30.08.2018 р., протокол № 1

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ УКРАЇНСЬКОЇ ФІЛОЛОГІЇ І СОЦІАЛЬНИХ НАУК
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
Навчально-методичною радою ІДГУ
Протокол № 4 від 15.01 2019 р.

Голова НМР Н. М. Кольцун

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Психологія менеджменту (сертифікована програма)
(назва навчальної дисципліни)

освітній ступінь бакалавр
(назва освітнього ступеня)

галузь знань для всіх галузей знань
(шифр і назва галузі знань)

Спеціальність для всіх спеціальностей
(код і назва спеціальності)

освітня програма / спеціалізація для всіх освітніх програм
(код і назва спеціальності)

тип дисципліни Вибіркова (сертифікована програма)
(обов'язкова / вибіркова / факультативна)

Ізмаїл – 2019

ПОГОДЖЕНО:
Гарант освітньо-професійної програми

Васильєва О.А.
(підпис, ініціали, прізвище)

РЕКОМЕНДОВАНО:
кафедрою загальної та практичної психології
протокол № 6 від 09.01.2019

Завідувач кафедри
Прокоф'єваЛ.О.
(підпис, ініціали, прізвище)

ПОГОДЖЕНО:
Голова науково-методичної ради факультету
Циганок І.Б.
(підпис, ініціали, прізвище)

Розробники програми: Прокоф'єва Людмила Олександрівна, викладач кафедри загальної та практичної психології

Рецензенти програми: Мазоха Інна Степанівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та практичної психології

© Прокоф'єва Л.О., 2019
© ІДГУ, 2019

1. ОПИС ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Розподіл годин за навчальним планом	
	Денна	***Заочна***
Кількість кредитів: 4	*Лекції*:	
	20	*6*
Модулів:1	*Практичні заняття*:	
Загальна кількість годин: 120	-	-
Рік вивчення дисципліни за навчальним планом: II - IV	*Лабораторні заняття:*	
	-	-
Семестр: IV – VIII	*Семінарські заняття*:	
	28	*6*
Тижневе навантаження (год.): - аудиторне: 2 - самостійна робота:6	*Консультації:*	
	-	-
	Індивідуальні заняття:	
Форма підсумкового контролю: залік	-	-
Мова навчання: українська	*Самостійна робота:*	
	72	*108*

2. МЕТА ДИСЦИПЛІНИ

Предмет вивчення навчальної дисципліни - психологічні особливості діяльності керівництва (менеджерів).

Метою вивчення дисципліни є: формування цілісного уявлення про психологію менеджменту як розділу психологічної науки, що розглядає закономірності управління людськими ресурсами в сучасній організації. Курс повинен закласти основи психологічної компетентності у вирішенні завдань підвищення ефективності виробництва на основі знання передових технологій і методів управління персоналом.

Міждисциплінарні зв'язки. Для освоєння дисципліни «Психологія менеджменту» студенти використовують знання, вміння і навички, сформовані в ході вивчення дисциплін «Філософія», «Соціологія», «Економіка», «Основи HR-менеджменту», «Психологія управління», «Психологія» та ін. Освоєння даної дисципліни є необхідною основою для подальшого вивчення дисципліни «Менеджмент», «Управління людськими ресурсами», «Психологічні методи підбору конкурентноспроможного персоналу» та ін.

3. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен набути такі результати навчання:

Знання: закони розвитку природи, суспільства та мислення; соціально-економічну значущість майбутньої професії; ступінь соціальної відповідальності за управлінські рішення; психологічні основи розробки та реалізації концепції управління персоналом; психологічні основи найму, підбору та відбору персоналу; принципи формування системи адаптації персоналу, розробки та впровадження програм адаптації; психологічні основи

формування системи мотивації та стимулювання персоналу; психологічні основи ділового спілкування; процедури, методи контролю та оцінки діяльності персоналу.

Уміння: оперувати у професійній діяльності знаннями законів розвитку природи, суспільства і мислення; аналізувати й оцінювати події та процеси в їх динаміці та взаємозв'язку; розставляти пріоритети, ставити особисті цілі, вчитися на власному досвіді і досвіді інших; розставляти пріоритети, ставити особисті цілі, вчитися на власному досвіді і досвіді інших; застосовувати на практиці розробки та впровадження програм і процедур підбору та відбору персоналу; реалізовувати сучасні технології соціальної роботи з персоналом; організовувати групову роботу на основі знання процесів групової динаміки та принципів формування команди; здійснювати ділове спілкування: публічні виступи, переговори, проведення нарад, ділове листування, електронні комунікації; забезпечувати дотримання етичних норм взаємовідносин в організації.

Комунікація: використовувати набуті знання при веденні наукових дискусій з питань психології лідерства; емпатійно взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові особливості; здатний здійснювати ділове спілкування: публічні виступи, переговори, проведення нарад, ділове листування, електронні комунікації і т. д.; демонструвати навички командної роботи у процесі вирішення фахових завдань.

Автономність та відповідальність: виконувати індивідуальні науково-дослідні завдання з відповідної проблематики; здійснювати пошук інформації з різних джерел для вирішення професійних завдань в т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій; самостійно обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проективні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги; демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям; вміє забезпечувати дотримання етичних норм взаємовідносин в організації; демонструвати відповідальне ставлення до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.

4. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п	Назви модулів / тем	Кількість годин (денна форма навчання)							Кількість годин (заочна форма навчання)						
		Аудиторні	Лекції	Семінарські (практичні)	Лабораторні	Консультації	Індивідуальні заняття	Самостійна робота	Аудиторні	Лекції	Семінарські (практичні)	Лабораторні	Консультації	Індивідуальні заняття	Самостійна робота
1.	Теоретичні основи психології менеджменту	4	2	2	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	8
2.	Особистість в організації.	2	-	2	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	8

3.	Трудова діяльність особистості в організації, її особливості та механізми регуляції	4	2	2	-	-	-	6	2	2	-	-	-	-	8
4.	Соціальні та психологічні аспекти керівництва	4	2	2	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	8
5.	Психологічні чинники оцінювання управлінських кадрів	4	2	2	-	-	-	6	2	2	-	-	-	-	8
6.	Функція планування, прогнозування і прийняття управлінських рішень	4	2	2	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	8
7.	Лідерство і керівництво в організації	4	-	4	-	-	-	6	2	2	-	-	-	-	8
8.	Теорії лідерства в західній психології менеджменту	2	-	2	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	8
9.	Психологія управління людськими ресурсами	4	2	2	-	-	-	4	2	-	2	-	-	-	8
10.	Психологічне консультування персоналу організації	4	2	2	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	8
11.	Психологічна підготовка персоналу до нововведень в організації	4	2	2	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	8
12.	Психологія конфліктів та шляхи їх вирішення у системі управління	4	2	2	-	-	-	4	2	-	2	-	-	-	8
13.	Психологія управління рекламною діяльністю організації та її співробітників	4	2	2	-	-	-	4	2	-	2	-	-	-	8
Проміжний контроль		-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	4
Разом:		48	20	28	-	-	-	72	12	6	6	-	-	-	108

5. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

5.1. Зміст навчальної дисципліни за темами

Тема 1. Теоретичні основи психології менеджменту.

Поняття про науку менеджмента. „Організація” і трактування цього поняття наукою менеджменту. Психологія менеджменту як наука. Її об′єкт і предмет.

Психологія менеджменту на Заході. Програма „людських відносин”. Рекомендації з підвищення фективності праці в організаціях.

Тема 2. Особистість в організації.

Соціальна позиція та роль особистості в організації. Рівень домагань особистості. Формула щастя. Типи пояснення успіху і неуспіху. Соціальні норми як регулятори поведінки особистості. Соціальні санкції. Соціальні норми. Соціальна роль.

Тема 3. Трудова діяльність особистості в організації, її особливості та механізми регуляції.

Мотиви трудової діяльності, їх характеристика. Теорія потреб А. Маслоу. Напрями дослідження мотивів трудової діяльності у США. Психічні стани в трудовій діяльності. Особливості, класифікація, характеристика. Напруження. Монотонія. Політонія. Втомленість. Почуття слабкості волі. Послаблення вольової сфери. Стресовий стан. Настрій. Фрустрація як дезорганізація свідомості й діяльності. Основні емоційні стани.

Тема 4. Соціальні та психологічні аспекти керівництва.

Кадри управління. Класифікація та характеристика. Компетенція. Санкція. Функції та структура діяльності керівника. Функції керівника за Л. Уманським. Функції керівника за А. Кітовим. Критерії та показники ефективності управлінської діяльності. Методика всебічного оцінювання управлінської діяльності. Критерії ефективності управління, встановлені Д. Кайдаловим і Є. Суїменком.

Тема 5. Психологічні чинники оцінювання управлінських кадрів.

Роль оцінювання працівників у процесі управління. Соціально-психологічні завдання оцінювання. Оцінювання за головними параметрами діяльності (класифікація, характеристика елементів класифікації). Джерела оцінки професійної діяльності працівника. Комплексна, локальна оцінка. Установки і форми поведінки керівників під час оцінювання підлеглих. Характеристика сучасного менеджера. Типи менеджерів.

Тема 6. Функція планування, прогнозування і прийняття управлінських рішень.

Функція планування і прогнозування. Стратегічне планування. Реалізація стратегічного плану. Аналіз інформації і прогнозування. Кількісні та якісні методи прогнозування. Поняття і класифікація управлінських рішень. Чинники, що впливають на якість рішень. Класифікація управлінських рішень. Психологічний механізм прийняття рішень.

Тема 7.Лідерство і керівництво в організації.

Загальне поняття лідерства. Теорії лідерства в західній психології. Стилі керівництва і лідерства. Харизматична особистість за М. Месконом. Теорія „рис лідерства”. Концепція „лідерство як функція групи”. Теорія лідерства як функція ситуації. Формальна і змістовна сторони стилів керівництва за Г. Андреєвою. Стилі керівництва за параметром взаємодії керівника з підлеглими. Поняття „маргінальний статус” керівника. Дослідження перцептивних аспектів у системі „керівник - підлеглий”.

Тема 8. Теорії лідерства в західній психології менеджменту.

Теорія „рис лідерства” та теорія функцій. Аналіз ефективності лідерства та дослідження співвідношення елементів різних стилів. Головні причини

неуспішного керівництва (за В. Лозницею). Ситуаційна теорія лідерства Ф. Фідлера. Розвиток „ситуаційної теорії” П. Херсі, її основні положення. Кількісна оцінка стилю керівництва К. Вернера. Одновимірний і двовимірний описи стилів керівництва.

Тема 9. Психологія управління людськими ресурсами

Актуальність психологічних аспектів управління кадрами. Цілі і завдання психології управління людськими ресурсами. Психологія планування людських ресурсів. Психологічні особливості добору кадрів. Оцінювання діяльності персоналу. Психологічні особливості освіти, навчання та формування управлінських кадрів. Проектування освіти і навчання. Психологічні чинники ефективності навчання. Комунікативна підготовка персоналу. Психологічне забезпечення системи формування кадрів управління.

Тема 10. Психологічне консультування персоналу організації

Підвищення психологічної культури персоналу засобами консультування. Особливості психолого-управлінського консультування. Психолого-акмеологічне консультування. Психологічна служба в організації та її призначення.

Тема 11. Психологічна підготовка персоналу до нововведень в організації.

Поняття „інновація” та „нововведення”. Основні положення П. Драккера про інноваційний процес. Інноваційна стратегія. Типові реакції на нововведення та психологічні бар′єри, їхня характеристика. Психологічні, організаційно-психологічні, соціально-психологічні, когнітивно-психологічні та психомоторні бар′єри під час впровадження нововведення. Головні передумови позитивного ставлення до нововведень.

Тема 12. Психологія конфліктів та шляхи їх вирішення у системі управління.

Поняття конфлікту. Основні ознаки конфлікту. Види конфліктів. Психологічний аналіз конфліктів. Основні причини виникнення конфліктів (М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі). Особливості розвитку і вирішення конфліктів. Динаміка конфлікту. Стилі поведінки в конфлікті за К. Томасом та Р. Кілменом. Класифікація конфліктів, причини їх виникнення. Методи вирішення конфліктів. Структурні методи управління конфліктами.

Тема 13. Психологія управління рекламною діяльністю організації та її співробітників.

Сутність реклами в психології. Мотиви звернення до реклами та моделювання процесів рекламної діяльності. Психологія рекламної діяльності організації. Планування рекламної компанії. Контроль за ефективністю реклами. Сутність і елементи ділового іміджу. Ефективне управління діловим іміджем. Паблік рілейшнз як засіб управління іміджем.

5.2. Тематика семінарських (практичних, лабораторних) занять.

Тема 1. Теоретичні основи психології менеджменту.

Тема 2. Особистість в організації.

Тема 3. Трудова діяльність особистості в організації, її особливості та механізми регуляції.

Тема 4. Соціальні та психологічні аспекти керівництва.

Тема 5. Психологічні чинники оцінювання управлінських кадрів.

Тема 6. Функція планування, прогнозування і прийняття управлінських рішень.

Тема 7.Лідерство і керівництво в організації.
Тема 8. Теорії лідерства в західній психології менеджменту.
Тема 9. Психологія управління людськими ресурсами
Тема 10. Психологічне консультування персоналу організації
Тема 11. Психологічна підготовка персоналу до нововведень в організації.
Тема 12. Психологія конфліктів та шляхи їх вирішення у системі управління.
Тема 13. Психологія управління рекламною діяльністю організації та її співробітників.

5.3. Організація самостійної роботи студентів.

Самостійна робота - це особливо організований вид навчальної діяльності, який передбачає вивчення історичної спадщини минулого з даної дисципліни, досліджень сучасних українських і зарубіжних вчених, навчальної та додаткової літератури, обробку своїх конспектів лекцій.

№ з/п	Вид роботи	Кількість годин		Форми звітності
		Денна форма навчання	Заочна форма навчання	
1.	Реферати	10	20	захист реферату
2.	Есе	15	20	захист есе
3.	Понятійний словник	10	10	словник
4.	Розробка схем та таблиць	12	20	таблиці, схеми
5.	Психодіагностичне обстеження	11	20	презентація
6.	Розробка психодіагностичної батареї	10	14	психодіагностична батарея
7.	Підготовка до модульної контрольної роботи	4	4	модульна контрольна робота
	Разом	**72**	**108**	

Структура **реферату** визначається його видом.
Критична рецензія на наукову роботу:

- обґрунтування актуальності рецензованої роботи;
- короткий виклад теоретичної позиції автора, рецензованої роботи (позиція автора не завжди простежується досить чітко, вона може бути присутнім як би в прихованому вигляді. У цьому випадку автору реферату слід спробувати виділити і аргументувати її; в деяких роботах відсутня теорія, викладається лише емпіричний матеріал - слід відзначити і це;
- критичний аналіз теоретичної позиції автора з точки зору методологічних, філософських положень і (якщо є така можливість) в зіставленні з теоретичними поглядами інших вчених;
- критичний аналіз доказів гіпотези, докази можуть бути теоретичними і експериментальними. У першому випадку слід проаналізувати їхню логіку, в другому - обґрунтованість вибору методики експерименту (експеримент може не доводити, а лише відповідати або не суперечити гіпотезі), методичну грамотність процедури експерименту, вибір умов

його проведення, достатність обліку чинників, які можуть впливати на досліджувані явища , обґрунтованість і достатність математичної обробки;

- особливості викладу: ясність або плутаність, достатня або недостатня повнота (особливо при викладі експериментальних даних);
- висновки, які можна зробити на основі проведеного аналізу, що є цінним в рецензованої роботі, що вимагає додаткової перевірки і уточнення, що - неправильно.

Процес написання **есе** можна уявити як ланцюжок, послідовність певних елементів, етапів, процесів. Для студентів важливими є такі процеси та елементи.

Структура есе. Побудова есе — це відповідь на питання або розкриття теми, що засновано на класичній системі доказів.

1. **Титульний аркуш**.

2.Вступ: місія студента (покликання, певна ідея, що несе в собі підставу для подальшого формування гіпотези) щодо розгляду теми есе, його авторське бачення (проникливість, певна гострота, що несе вагомість суб'єктивності підходу до розгляду проблеми в есе) — гіпотеза (припущення, задум, намір, який несе авторську суб'єктивність і приймається за предмет дослідження.) або сутність та обґрунтування вибору цієї теми. Мета та завдання роботи — очікуваний результат роботи в цілому та конкретні результати, які будуть отримуватися в ході розкриття теми. На цьому етапі дуже важливо правильно сформулювати питання, на які ви збираєтеся знайти відповідь у ході свого дослідження. При роботі над вступом можуть допомогти відповіді на наступні питання: «Чи потрібно давати визначення термінам, що пролунали в темі есе?», «Чому тема, яку я розкриваю, є важливою в даний момент?», «Які поняття будуть залучені в мої міркування?», «Чи можу я розділити тему на трохи більше дрібних підтем?» і т. д.

3.Основна частина: теоретичні основи обраної проблеми й виклад основного питання. Ця частина припускає розвиток аргументації й аналізу, а також обґрунтування їх, виходячи з наявних даних, інших аргументів і позицій щодо питання. У цьому полягає основний зміст есе й це являє собою головні труднощі. Тому важливе значення мають підзаголовки, на основі яких здійснюється структурування аргументації; саме тут необхідно обґрунтувати (логічно, використовуючи дані або строгі міркування) пропоновану тезу. Там, де це необхідно, як аналітичний інструмент можна використати графіки, діаграми й таблиці. Залежно від поставленого питання аналіз проводиться на основі наступних категорій: причина — наслідок, загальне — особливе, форма — зміст, частина — ціле, сталість — мінливість. У процесі побудови есе необхідно пам'ятати, що один параграф повинен містити тільки одне твердження й відповідний доказ, підкріплений графічним або ілюстративним матеріалом. Отже, наповнюючи розділи аргументацією, необхідно в межах параграфа обмежити себе розглядом однієї головної думки. Добре перевірений спосіб побудови есе – використання підзаголовків для позначення в головній частині ключових моментів аргументованого викладення. Сукупність підзаголовків допомагає побачити те, що пропонує зробити

студент (чи є добрим його бачення). Ефективне використання підзаголовків – не тільки визначення основних пунктів, які студент бажає висвітлити, це також наявність логічності у висвітленні теми есе.

4.Висновок: узагальнення й аргументовані висновки до теми й т. д. Підсумовує есе або ще раз вносить пояснення, підкріплює зміст і значення викладеного в основній частині. Методи, що рекомендують для складання висновка: повторення, ілюстрація, цитата. Висновок може містити такий дуже важливий, що доповнює есе, елемент як вказівка на застосування дослідження, на розвиток взаємозв'язків з іншими проблемами.

Тематика індивідуальних (групових) завдань

Теми для рефератів:

1. Психологія менеджменту на Заході.
2. Програма „людських відносин”.
3. Рекомендації з підвищення фективності праці в організаціях.
4. Історія виникнення та розвиток психології менеджменту.
5. Соціальні норми як регулятори поведінки особистості.
6. Соціальні санкції.
7. Соціальна роль.
8. Особистий професійний досвід як регулятор управлінської діяльності.
9. Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности.
10. Теорія потреб А. Маслоу.
11. Індивідуальні відмінності в сфері емоційної і чуттєвої сфери та їх вплив на ефективність діяльності та міжособистісні відносини.
12. Функції та структура діяльності керівника.
13. Функції керівника за Л. Уманським.
14. Функції керівника за А. Кітовим.
15. Критерії та показники ефективності управлінської діяльності.
16. Критерії ефективності управління, встановлені Д. Кайдаловим і Є. Суїменком.
17. Роль оцінювання працівників у процесі управління.
18. Установки і форми поведінки керівників під час оцінювання підлеглих.
19. Типи менеджерів.
20. Функція планування і прогнозування.
21. Реалізація стратегічного плану.
22. Кількісні та якісні методи прогнозування.
23. Чинники, що впливають на якість рішень.
24. Класифікація управлінських рішень.
25. Психологічний механізм прийняття рішень.
26. Індивідуальні відмінності особистості у прийнятті рішень.
27. Форми групових дискусій: нарада, «брейнстормінг» (мозкова атака), метод «635», метод «синектики», метод «ринги».
28. Теорії лідерства в західній психології.
29. Харизматична особистість за М. Месконом.
30. Теорія „рис лідерства”.
31. Концепція „лідерство як функція групи”.

32. Теорія лідерства як функція ситуації.
33. Формальна і змістовна сторони стилів керівництва за Г. Андреєвою.
34. Стилі керівництва за параметром взаємодії керівника з підлеглими.
35. Поняття „маргінальний статус” керівника.
36. Теорія „рис лідерства” та теорія функцій.
37. Головні причини неуспішного керівництва (за В. Лозницею).
38. Ситуаційна теорія лідерства Ф. Фідлера.
39. Розвиток „ситуаційної теорії” П. Херсі, її основні положення.
40. Кількісна оцінка стилю керівництва К. Вернера.
41. Одновимірний і двовимірний описи стилів керівництва.
42. Вплив через переконання та участь.
43. Форми влади та впливу.
44. Психологія планування людських ресурсів.
45. Психологічні особливості добору кадрів.
46. Оцінювання діяльності персоналу.
47. Комунікативна підготовка персоналу.
48. Психологічне забезпечення системи формування кадрів управління.
49. Підвищення психологічної культури персоналу засобами консультування.
50. Особливості психолого-управлінського консультування.
51. Психолого-акмеологічне консультування.
52. Психологічні механізми формування та динаміки зміни соціально-психологічного клімату.
53. Поняття „інновація” та „нововведення”.
54. Основні положення П. Драккера про інноваційний процес.
55. Інноваційна стратегія.
56. Типові реакції на нововведення та психологічні бар′єри, їхня характеристика.
57. Психологічні, організаційно-психологічні, соціально-психологічні, когнітивно-психологічні та психомоторні бар′єри під час впровадження нововведення.
58. Основні ознаки конфлікту.
59. Види конфліктів.
60. Психологічний аналіз конфліктів.
61. Основні причини виникнення конфліктів (М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі).
62. Особливості розвитку і вирішення конфліктів.
63. Динаміка конфлікту.
64. Стилі поведінки в конфлікті за К. Томасом та Р. Кілменом.
65. Класифікація конфліктів, причини їх виникнення.
66. Методи вирішення конфліктів. Структурні методи управління конфліктами.
67. Сутність реклами в психології.
68. Мотиви звернення до реклами та моделювання процесів рекламної діяльності.
69. Психологія рекламної діяльності організації.
70. Ефективне управління діловим іміджем.

Тематика есе:

1.Аналіз сучасних підходів до вивчення управлінської діяльності.
2. Напрями дослідження мотивів трудової діяльності у США.
3. Типи пояснення успіху і неуспіху.
4.Методика всебічного оцінювання управлінської діяльності.
5. Характеристика сучасного менеджера.
6.Актуальність психологічних аспектів управління кадрами.
7.Проектування освіти і навчання.
8.Психологічна служба в організації та її призначення.
9.Головні передумови позитивного ставлення до нововведень.
10. Паблік рілейшнз як засіб управління іміджем.

Індивідуальні завдання:

1.Виконайте тест-опитувальник «Втрати і придбання персональних ресурсів» (ОППР) Н. Водоп'янової, М. Штейн. Підрахуйте індекс ресурсності. Оцініть рівень власного адаптаційного потенціалу і стресовій уразливості, порівнявши отриманий Вами індекс ресурсності з тестовими нормами опитувальника ОППР.
2.Виконати тест «Який Ви керівник». Які професійно важливі якості надають найсильніше вплив на стиль керівництва?
3.Виконати тест «Самооцінка стилю управління» (А.А.Єршов). Які професійно важливі якості надають найсильніше вплив на стиль керівництва? Виробити рекомендації з розвитку необхідних якостей особистості для посилення бажаного стилю керівництва.
4.Підібрати уривки з художніх творів, мультфільмів і кінофільмів ситуації, що демонструють, як герой використовує той чи інший джерело влади.
5.Провести порівняльний аналіз індивідуальних стилів діяльності героїв кейс-стаді «кардебалету». Який з стилів виявився найбільш доречним? Чому? У яких обставинах доцільно використання інших представлених стилів?
6.Виконати тест «Твоє почуття часу». Визначити потребу у тренінгу з управління часом. При необхідності пройти відповідний тренінг.
7.Розкрийте суть рішення проблеми ефективності робочих груп на підставі моделі МакГрата і моделі команди Хакмана. Охарактеризуйте стадії дії керівника з формування команди. Визначте власну схильність до виконання тієї чи іншої ролі в командній роботі за результатами методики «Спрямованість особистості в спілкуванні» С.Л. Братченко.

6. ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

6.1 Форми поточного контролю – усне та письмове опитування, індивідуальна або групова презентація виконаного завдання, підготовка есе, підготовка реферату, складання термінологічного словника.

6.2Форми проміжного контролю – модульна контрольна робота.

6.3. Форми підсумкового контролю - залік.

7.ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Під час поточного контролю оцінюються відповіді студента на семінарських заняттях, результати завдань для самостійної роботи, а також

якість виконання студентом індивідуального завдання у вигляді реферату (есе) та його презентації.

Модульна контрольна робота проводиться в письмовій формі та включає два теоретичні питання, відповіді на які дають можливість оцінити рівень оволодіння теоретичним матеріалом з психології менеджменту.

Зразок модульної контрольної роботи:

1. Психологія менеджменту як наука. Її об'єкт і предмет.
2. Формальна і змістовна сторони стилів керівництва за Г. Андреєвою.

8. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

8.1. Шкала та критерії оцінювання знань студентів.

Переведення підсумкового балу за 100-бальною шкалою оцінювання в підсумкову оцінку за традиційною шкалою

Підсумковий бал	Оцінка за традиційною шкалою
90-100	зараховано
70-89	
51-69	
26-50	не зараховано
1-25	

Схема розподілу балів

Максимальна кількість балів	**70 балів** (поточний контроль) – середньозважений бал оцінок за відповіді на семінарських заняттях та виконання індивідуальних завдань, який переводиться у 100-бальну шкалу з ваговим коефіцієнтом.0,7	**30 балів** (проміжний контроль) – за результатами виконання модульної контрольної роботи
Мінімальний пороговий рівень	**35 балів** (поточний контроль)	**16 балів** (проміжний контроль)

8.2 Критерії оцінювання під час аудиторних занять.

9 Оцінка	Критерії оцінювання навчальних досягнень
5 балів	Оцінюється робота студента, який у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, самостійно та аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу, вільно послуговується науковою термінологією, розв'язує задачі стандартним або оригінальним способом, наводить аргументи на підтвердження власних думок, здійснює аналіз та робить висновки.
4 бали	Оцінюється робота студента, який достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його

	викладає, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу, розв'язує задачі стандартним способом, послуговується науковою термінологією. Але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.
3 бали	Оцінюється робота студента, який відтворює значну частину навчального матеріалу, висвітлює його основний зміст, виявляє елементарні знання окремих положень, записує основні формули, рівняння, закони. Не здатний до глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, не користується необхідною літературою, допускає істотні неточності та помилки.
2 бали	Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом у достатньому обсязі, проте фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає окремі питання навчальної дисципліни, не розкриває зміст теоретичних питань і практичних завдань.
1 бал	Оцінюється робота студента, який не в змозі викласти зміст більшості питань теми та курсу, володіє навчальним матеріалом на рівні розпізнавання явищ, допускає істотні помилки, відповідає на запитання, що потребують однослівної відповіді.
0 балів	Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його висвітлити, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

8.3. Критерії оцінювання індивідуальних завдань

Вид	**Максимальна кількість балів**
Термінологічний словник	5
Індивідуальне завдання	5
Реферат	5
Есе	5
Презентація	5

8.4. Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Максимальна кількість балів за відповідь на 1 питання складає 15 балів. Критеріями оцінювання є: повнота відповіді, здатність критичного аналізу теоретичного матеріалу, вміння наводити аргументи та робити висновки.

8.5. Критерії оцінювання під час підсумкового контролю

Підсумкова оцінка виставляється за результатами поточного та проміжного контролю.

9. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ЯКИХ ПЕРЕДБАЧАЄ НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

Технічні засоби для демонстрування презентацій (ноутбук, проектор).

10. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

10.1. Базова

Алексіїва О. Чи змінюється відношення до праці? // Людина і праця. — 1993. — № 9.

2. Балашов Ю.К. Занятость: меры воздействия государства на сферу производства // Труд за рубежом. — 1993. — № 3.

3. Бандурка АМ., Бочарова СЛ., Землянская Е.В. Психология управления. — Харьков: Фортуна-пресс, 1998. — 464 с.

4. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. —М.: Прогресс, 1988.

5. Борманн Д., Воронина Л., Федерманн Р. Предпринимательская деятельность в рыночной экономике. — Гамбург, 1992.

6. Бутко М.П., БуткоІМ., Дітковська М.Ю., Мурашко М.І. та ін. Системи і моделі: теорія, методологія, практика. — Ніжин: ТОВ "Видавництво Аспект-Поліграф", 2007. — 380 с.

7. Бутко М.П., Зеленська О.О., Зеленський С.М., Котель- ніковДІ. та ін. Регіональне управління: Інноваційний підхід. — К.: Знання України, 2006. — 560 с.

8. Веснин В.Р. Менеджмент для всех. — М., 1994. — 173 с.

9. Голеусов ВМ. Организация труда и заработной платы в строительстве. — К.: Будівельник, 1977.

10. Гражданский Кодекс Украинской ССР: Научно-практический комментарий. — К.: Политиздат Украины, 1981.

11. Грішнова ОА Економіка праці та соціально-трудові відносини. — К.: Знання, 2004. — 535 с.

12. Гумун Л.В., Наумкина Н.П., Деревягина ИМ. Звезды и судьбы. — М., 1994.

13. Давыдов И. Модели управления. Какая лучше? // Персонал.— 1995. — № 3. — С. 21—26.

14. Дайновский ЮА. Маркетинг, менеджмент, реклама, торговля, производство, налоги, стимулирование труда. — К.: А. С. К., 1998. — 269 с.

15. Деревицкий А. Шпаргалка агента. — К., 1995.

16. Дип С., Сасмен Л. 2000 советов бизнесмену. — СПб.: Питер, 1997. — 381 с.

17. Дэвис Ф. Создай себе имидж. — Минск: Попурри, 1998. — 300 с.

18. ЕгоршинАП. Мотивация трудовой деятельности. — Нижний Новгород, 2003. — 320 с.

19. ЕгоршинАП. Управление персоналом. — Нижний Новгород, 2003.— 720 с.

20. Збірник законів України про працю / Упоряд. Н.Б. Бо- лотіна. — 2-ге вид., випр. і доп. — К.: Знання, 2008. — 352 с.

21. Калина А Стимулирование труда в фирмах и компаниях США // Труд и зарплата. — 1994. — № 8.

22. КибановАЯ. Управление персоналом организации. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 296 с.

23. Киршева Н.В., Рябчикова Н.В. Психология личности. — М.: Геликон, 1995.
24. Кодекс законів про працю України з постатейним матеріалами / Відп. ред. О.П. Товстенко. — К.: Юрінком Інтер, 2000. —1024 с.
25. Кодекс законов о труде и другое законодательство о труде. — К.: Укр. издат. группа, 1995.
26. Котлер Ф. Основы маркетинга. — М.: Прогресс, 1992.
27. КрушелъницъкаОЗ., Мельнику к Д.П. Управління персоналом. — К.: Кондор, 2003. — 296 с.
28. Кузьмин ИЛ. Психотехнология и эффективный менеджмент. — М.: Россмен, 1995. — 491 с.
29. Курс для высшего управленческого персонала. — М.: Экономика, 1971.
30. Липсиц И.В. Секреты умелого руководителя. — М.: Экономист, 1991. — С. 41—45.
31. Лихачева Л. Школа этикета. — Екатеринбург, 1993.
32. Макаров С.Ф. Менеджер за работой. — М.: Молодая гвардия, 1989. — С. 116—132.
33. Макконнелл К. Р., Брю С.Л. Экономика. — М.: Республика, 1992. — Т. 1—2.
34. Мацюк АJСиморот З.К. Трудовое право в вопросах и ответах. — К.: Политиздат Украины, 1988.
35. Мескон М.Х. Основы менеджмента. — М.: Человек, 1995. — 275 с.
36. Мурашко М. Довідник для підприємців, роботодавців та працівників відділів кадрів підприємств, установ і організацій. — К.: Компас, 2002. — 228 с.
37. Мурашко М.І. Кадрова політика та основи управлінської діяльності. — Чернігів: Чернігівські обереги, 2005. — 231 с.
38. Мурашко НЛ. Справочник для предпринимателей-работодателей и работников отделов кадров предприятий, учреждений, организаций. — К.: Компас, 1997.
39. Мурашко Н.И. Управление персоналом организации. — Киев: Компас, 1997.
40. Обозов И., Щекин Г. Психология работы с людьми. — Киев, 1994. — С. 102—110.
41. Олбран-Лембрик Л.В. Психологія управління. — К.: Академвидав, 2003. — 568 с.
42. Пивоваров А.К. Справочник работника отдела кадров строительной организации. — К.: Будівельник, 1984.
43. Пиндайк Р., Рубинфельд Д. Микроэкономика. — М.: Экономика, 1992.
44. Пронников В А., Ладанов ИД. Управление персоналом в Японии. — М., 1995.
45. Профессиональная ориентация и консультация молодежи: Сб. материалов. — К., 1966. — С. 162.
46. Райт Г. Державне управління. — К.: Основи, 1994. — С. 40—46,110—116.
47. Сборник материалов по вопросам трудового законодательства Украины. — Винница, 1992.
48. Сесмен. Л., Дин С. Верный путь к успеху. — Минск: Попурри, 1996.

49. Скотт Д.Г. Сила ума, описание пути к успеху в бизнесе.К.: Внешторгиздат, 1991.
50. Способны ли вы стать руководителем? // ЭКО. — 1974.— №4.
51. Таранов П. Управление без тайн. — Симферополь: Таврида, 1993. — С. 15—200, 309—346.
52. Тарасов В. Персонал — технология: отбор и подготовка менеджеров. —Л.: Машиностроение, 1989.
53. Томал И. Искусство говорить. — К.: Политиздат Украины, 1989.
54. Уотермен Р. Фактор обновления: как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании. — М.: Прогресс, 1988.
55. Управление трудовыми ресурсами: Справ, пособие. — М.: Экономика, 1987.
56. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. — М.: Деко, 1993. — С. 273.
57. Ченнелз Е. Менеджмент в державному управлінні. — К., 1996.
58. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. — М.: Бизнес-школа "Интерсинтез", 1996.
59. Щекин Г.В. Как читать людей по их внешнему облику.К.: Украина, 1993.
60. Щекин Г.В. Практическая психология менеджмента. — К.: Украина, 1994. — С. 231—232.
61. Щекин Г.В. Практическая психология менеджмента: Научно-практическое пособие. Как строить организацию. — К., 1993. — Кн. 2. — С. 67—79.
62. Яркина Т.В. Основы экономики предприятия. — М., 1998.

10.2. Допоміжні джерела

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М., 1991.
2. Акмеология. Учебник. / Под общ. Ред. А.А. Деркача. – М., 2004.
3. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – Л.,1968.
4. Анохин П.К. Узловые вопросы теории функциональной системы. – М., 1980.
2. Асмолов А.Г. Психология личности. – М., 2003.
3. Аккоф Р., Эмери Ф. О целеустремленных системах. – М., 1986.
4. Базаров Т.Ю., Беков Х.А., Аксенова Е.А. Методы оценки персонала государственных и коммерческих структур. – М., 1995.
5. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков,1998.
6. Белов В.В. Проблема талантливого руководства организацией подходы к её решению // Экономика и управление, №1 – СПб., 2004. с. 47- 56.
7. Белов В.В. Феномен «организационное лидерство» // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы, № 4 (26), 2005 с. 83-90.
8. Белов В.В. Психологический анализ деятельности лидеров-инноваторов // Экономика и управление, №6 – СПб., 2007. С. 154-156.
9. Берталанфи Л. Общая теория систем. – М., 1969.
10. Бехтерев В.М. Коллективная рефлексология. – СПб.,1992.

11. Бодалев А.А.О феномене акме и некоторых закономерностях его формирования и развития // Мир психологии и психология в мире. .№ 2, 1995.
12. Винер Н. Кибернетика. – М. 1969.
13. Гозман Л.Я., Шестопал Е.Б. Политическая психология. – Ростов-на-Дону,1996.
14. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. – СПб.,1999.
15. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология. – СПБ., 2001.
16. Имидж лидера. Психологическое пособие для политиков. – М.,1994.
17. Карлофф Б. Вызов лидеров. – М., 1996.
18. Карпов А.В. Психология менеджмента. ─ М., 2006.
19. Красовский Ю.Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы. – М.,1997.
20. Кричевский Р.Л. Если вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М.,1993.
21. Кудряшова Л.Д. Каким быть руководителю: психология управленческой деятельности. –Л., 1986.
22. Леонтьев Д.А. Психология смысла.. – М., 2004.
23. Леонтьев Д.А. Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности. // Психологический журнал. Том 21, №1, 2000.
24. Лурия А.Р. Основы нейропсихологии. – М.,1973.
25. Лэнд Питер Э. Менеджмент- искусство управлять. – М., 1995.
26. Машков В.Н. Психология управления. ─ СПб., 2000.
27. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. ─ СПб., 2005.
28. Менегетти А. Психология лидера. – М. 2001.
29. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М., 1995.
30. Морита А. Сделано в Японии. - М.,1990.
31. Психология личности в трудах отечественных психологов. Сост. Л.В. Куликов. – СПб., 2000.
32. Психология менеджмента. / Под ред. Г.С. Никифорова. ─ СПб., 2006.
33. Психология управления: Курс лекций. / Под ред. М.В, Удальцовой. ─ Новосибирск, 1997.
34. Психологические исследования формирования личности профессионала. / Под ред. В.А. Бодрова. ─ М.,1992.
35. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. / Под ред. Г.С.Никифорова. ─ СПб.,1991.
36. Розанова В.А. Психология управления. ─ М.. 2003.

37. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. – Ростов-на-Дону, 1997.
38. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. – Ростов-на-Дону, 1998.
39. Свенцицкий А.А. Социальная психология управления. – Л., 1983.
40. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Основы психологической антропологии. – М.,1995.
41. Столяренко Л.Д. Психология управления. – М., 2006.
42. Франкл В. Человека в поисках смысла. – М., 1990.
43. Шахненко В. І., Цукатова Є. О. Як стати лідером. – Х.: Веста: вид. "Ранок", 2007р.
44. Шепель В.М. Управленческая психология - М., 1993.
45. Якокка Л. Карьера менеджера. ─ М.,1991.

10.3. Інтернет-ресурси

1. http://psyfactor.org/
2. http://grebennikon.ru/journal-6.html
3. http://www.nibu.kiev.ua/
4. http://psyhologiya.org.ua/
5. http://psylib.org.ua/books/
6. https://pidruchniki.com