

НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ О.О.БОГОМОЛЬЦЯ

Кафедра загальної і медичної психології

«ЗАТВЕРДЖУЮ»  
Проректор з науково-педагогічної та  
навчальної роботи  
професор О.М. Власенко  
« 14 » лютого 2024 р.



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ»

Освітній рівень	<u>другий (магістерський) рівень</u>
Галузь знань	<u>22 «Охорона здоров'я»</u>
Спеціальність	<u>225 «Медична психологія»</u>
Освітня програма	<u>Медична психологія</u>

які попередньо здобули ступінь молодшого бакалавра / фахового молодшого бакалавра, (молодшого спеціаліста) отриманих у межах попередньої освітньої програми НРК5 (за скороченою програмою)

Робоча програма з навчальної дисципліни «**Психології управління**» для студентів за напрямом підготовки фахівців другого (магістерського) рівня вищої освіти, спеціальності 225 «Медична психологія», які попередньо здобули ступінь молодшого бакалавра / фахового молодшого бакалавра, (молодшого спеціаліста) отриманих у межах попередньої освітньої програми НРК5 (за скороченою програмою), для студентів III курсу Навчально-наукового інституту психічного здоров'я.

**Розробники:**

**Рожкова І.В.** професор кафедри загальної і медичної психології Національного медичного університету імені О.О. Богомольця, доктор наук з публічного управління, професор.

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри загальної та медичної психології  
Протокол від «13» червня 2024 року №22

Завідувач кафедри, професор \_\_\_\_\_ **Матяш М.М.**

Робочу програму схвалено на засіданні Циклової методичної комісії з медико-психологічних дисциплін

Протокол від «25» 06 2024 року № 6

Голова комісії, професор \_\_\_\_\_ **Омелянович В.Ю.**

Перезатверджено:

На 20\_\_-20\_\_ н.р. \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ р. Протокол № \_\_\_\_  
(підпис) (ПІБ)

На 20\_\_-20\_\_ н.р. \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ р. Протокол № \_\_\_\_  
(підпис) (ПІБ)

На 20\_\_-20\_\_ н.р. \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ р. Протокол № \_\_\_\_  
(підпис) (ПІБ)

На 20\_\_-20\_\_ н.р. \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ р. Протокол № \_\_\_\_  
(підпис) (ПІБ)

На 20\_\_-20\_\_ н.р. \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ р. Протокол № \_\_\_\_  
(підпис) (ПІБ)

## 1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній рівень	Характеристика навчальної дисципліни
		Денна форма навчання
Кількість кредитів 3 кредити	Галузь знань: 22 Охорона здоров'я	Вибіркова
Модулів - 1	Спеціальність: 225 Медична психологія, які попередньо здобули ступінь молодшого бакалавра / фахового молодшого бакалавра, (молодшого спеціаліста) отриманих у межах попередньої освітньої програми НРК5 (за скороченою програмою)	Рік підготовки: 3
Змістових модулів - 1		Семестр: 5 або 6
Індивідуальне науково- дослідне завдання: в тексті РП		Лекції: 10 годин
Загальна кількість годин - 90		
Тижневих годин: аудиторних – 3, самостійна робота студента - 6	Освітньо-кваліфікаційний рівень: «магістр»	Практичні заняття: 20 годин
		Самостійна робота: 60 годин
		Вид контролю: диференційований залік

## 2. МЕТА, ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Мета курсу – забезпечити студентів спеціальності 225 Медична психологія знаннями з психологічних закономірностей управління та практичними навичками управлінської діяльності.

### Результати навчання

#### знати:

- зміст та психологічні особливості управління;
- теоретико-методологічні основи досліджень у сфері психології управління;
- психологічні особливості специфіки управлінської діяльності керівника;
- структуру та основні складові психологічної готовності керівника до управління;
- психологічні особливості прийняття управлінських рішень, організаторської та контролюючої діяльності керівника як функцій управління;
- особливості різних стилів і типів керівництва та їх ефективність;
- психологічні особливості успішного розвитку та причини регресивного розвитку особистості керівника;

- психологічні аспекти працевлаштування і добору кадрів, поділу і кооперації праці;
- психологічні засади ефективного ділового та управлінського спілкування в організації;
- основні напрямки управління конфліктами в організації;

**вміти:**

- розв'язувати типові та складні задачі і проблеми у відповідній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог;
- виявляти, аналізувати, формулювати та вирішувати проблеми, що визначені особливостями галузі;
- застосовувати набуті психологічні знання в практичних ситуаціях, визначених особливостями галузі знань – Охорона здоров'я;
- спостерігати, аналізувати, узагальнювати та систематизувати психологічні факти управлінської діяльності;
- адекватно оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт.

**Компетентності та результати навчання, формуванню яких сприяє дисципліна** (взаємозв'язок з нормативним змістом підготовки здобувачів вищої освіти, сформульованим у термінах результатів навчання у Стандарті).

Згідно з вимогами стандарту, дисципліна забезпечує набуття студентами компетентностей:

**Загальні:**

ЗК 1 Здатність застосовувати набуті знання у практичних ситуаціях.

ЗК 2 Знання та розуміння предметної галузі та розуміння професії.

ЗК 3 Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

ЗК 4 Здатність виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК 6 Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ЗК 8 Здатність до міжособистісної взаємодії.

ЗК 9 Здатність працювати в команді.

ЗК11 Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків.

ЗК 14 Здатність застосовувати набуті знання у практичних ситуаціях.

**Спеціальні:**

СК 1. Здатність до збирання та критично опрацювання, аналізу та узагальнення медичної та психологічної інформації з різних джерел.

СК 7. Здатність до визначення обсягу, порядку та характеру заходів надання медико-психологічної допомоги, з урахуванням вікових, гендерних, культуральних, особистісних та інших індивідуальних особливостей пацієнтів.

СК 14. Здатність до здійснення психоосвітньої роботи серед населення та медичних працівників.

**Результати навчання з дисципліни:**

РН 12. Планувати і виконувати наукові та прикладні дослідження, спрямовані на отримання нових знань та/або створення нових технологій у сфері медичної психології.

РН 14. Розробляти та реалізовувати наукові і прикладні проекти у сфері медичної психології, та дотичні до неї міждисциплінарні проекти з урахуванням наукових, економічних, правових, етичних та соціальних аспектів.

РН 15. Приймати ефективні рішення, у тому числі, в умовах невизначеності.

### 3. Програма навчальної дисципліни

#### Модуль 1. Психологія управління.

#### Змістовий модуль 1. *Психологічний аналіз управління організаціями*

**Тема 1. Психологія управління як наука.** Управління як сукупність скоординованих заходів, направлених на досягнення поставленої в рамках організації певної мети. Загальні принципи управління. Розподіл управління на основні види. Соціальне управління як цілеспрямований, планомірний та систематичний вплив суб'єкта управління на його об'єкт з коригуючим врахуванням змін, які відбуваються в останньому. Основні підкласи соціального управління. Диференціація соціального управління людей за критеріями. Різноманітність використання терміну управління стосовно діяльності організації. Спільні характеристики визначень управління. Організація як соціальне утворення, що має спеціально створену структуру, і діяльність якого підпорядкована певній меті. Вимоги до організації. Загальні характеристики організації. Функції організації. Основні ресурси організації. Керівник (менеджер) як суб'єкт управління в організації. Основні групи навичок менеджера. Основні функції психології управління. Психологічні компоненти процесу управління з урахуванням психологічних аспектів змісту кожної із функцій. Психологія управління як галузь психології, яка продукує знання про управлінську діяльність. Взаємозв'язок психології управління з психологічними дисциплінами. Основні підходи до предмету психології управління у різні періоди становлення її як самостійної науки та в межах різних наукових підходів. Психологічні закономірності управлінської діяльності, сукупність психічних явищ і відносин в організації як предмет психології управління. Основні об'єкти вивчення психології управління. Організована (індивідуальна і спільна) діяльність об'єднаних спільними інтересами і цілями, симпатіями і цінностями людей, підпорядкованих правилами і нормами організації як об'єкт психології управління. Проблеми та завдання психології управління. Завдання психології управління.

**Тема 2. Психологія управління організаціями як предмет наукових досліджень.** Напрямки психології праці та організаційної психології в Західній Європі та “промислової психології та організаційної психології в США. Три основні напрямки психології праці та організаційної психології в європейському варіанті. Історичні етапи розвитку організаційної психології та психології праці. Роль професійних об'єднань у сучасному розвитку психології управління та організаційної психології в Західній Європі. Два основні напрямки організаційної психології та психології праці. Використання термінів “психологія праці”, “психологія управління персоналом”, “психологія управління”, “промислова психологія” та “організаційна психологія” у вітчизняній практиці. Основні етапи розвитку психології праці та організаційної психології у нашій країні. Основні тенденції розвитку психології праці та психології управління в Україні починаючи з третього етапу. Спільні характеристики цього напрямку психології. Відмінності, які простежуються в розвитку цього напрямку на Заході і в Україні. Психологія управління як самостійна, комплексна, міждисциплінарна психологічна наука.

**Тема 3. Психологічні особливості специфіки управлінської діяльності керівника організації.** Управлінська діяльність як сукупність скоординованих дій та заходів, спрямованих на досягнення певної мети в межах організації. Закономірності управлінської діяльності: організаційно-технічні; соціально-економічні; соціально-

психологічні. Основні складові діяльності. Види управлінської діяльності. Чинники ефективності управлінської діяльності. Умови, що впливають на процеси становлення й розвитку особистості керівника. Управлінська ситуація як форма сприйняття навколишньої дійсності, спосіб її розподілу на смислові утворення, які визначають поведінку суб'єкта й характеризуються відносинами складових елементів. Моральність як вимір, який визначає поведінку людини, її ставлення до суспільства, містить внутрішню потребу особистості здійснення моральних дій та вчинків. Причини неетичної поведінки керівника. Етика як філософська дисципліна про походження і сутність моралі; норми поведінки, сукупність моральних правил соціальної спільноти. Принципи етики відносин усередині організації. Залежність етики зовнішніх відносин від об'єкта ділового контакту. Необхідність врахування у внутрішніх і зовнішніх відносинах моральних якостей. Задоволеність працівників організації роботою як обов'язковий елемент і умова ефективною управлінської діяльності. Емоційна та моральна задоволеність керівника як показник ефективності управлінської діяльності. Професіоналізм управлінської діяльності як сукупність загальнотеоретичних, спеціальних управлінських і психологічних знань, умінь і навичок, якими повинен володіти керівник для ефективного її здійснення й корекції. Структурні компоненти професіоналізму управлінської діяльності керівника. Пошук шляхів активізації людського чинника в організації, врахування психологічних і соціально-психологічних особливостей персоналу як одна з важливих умов підвищення ефективності управлінської діяльності.

#### **Тема 4. Психологічна готовність керівників до управління організацією. Поняття про психологічну готовність особистості до виконання певного виду діяльності.**

Підходи до розуміння природи психологічної готовності. Психологічна готовність керівників до управління організацією як комплекс мотивів, знань, умінь, та навичок, особистісних якостей, які забезпечують успішну взаємодію керівників з учасниками управлінського процесу та ефективність управлінського процесу в цілому. Структура психологічної готовності керівників до управління організацією. Загальні теоретичні положення психологічної готовності до управління. Мотиваційний компонент психологічної готовності керівників до управління як сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням управління. Когнітивний компонент психологічної готовності керівників до управління як система знань, які необхідні для здійснення успішного управління. Операційний компонент психологічної готовності керівників до управління як комплекс умінь та навичок, які забезпечують успішність здійснення управління. Особистісний компонент психологічної готовності керівників до управління як система особистісних характеристик керівників, які впливають на результативність їх управлінської діяльності.

**Тема 5. Психологічний аналіз управлінських функцій керівника.** Розробка та прийняття рішення як невід'ємний компонент будь-якого виду діяльності. Розробка та прийняття управлінського рішення як важлива ланка діяльності менеджера. Найбільш типові управлінські рішення, які доводиться виробляти керівникові залежно від виконання управлінських функцій. Основні етапи процесу підготовки та прийняття управлінського рішення. Зовнішні фактори управлінських рішень. Внутрішні чинники управлінських рішень. Вимоги, які слід ставити до змісту сформульованого управлінського рішення. Роль колегіального підходу до прийняття рішення. Особливості

гомогенних та гетерогенних груп у прийнятті рішень. Характеристика керівників, які вдало вирішують проблеми та тих, що невдало вирішують проблеми. Зміст організаторської діяльності керівника як мобілізація, координація зусиль, забезпечення взаємозв'язків та взаємодії людей з метою виконання прийнятого управлінського рішення. Структура організаторської діяльності. Повноваження як право використовувати ресурси установи та спрямовувати зусилля певних співробітників на виконання визначених завдань. Лінійні та штабні (апаратні) повноваження. Залежність ефективності організаторської діяльності від числа тих, кого вона охоплює. Причини, чому керівник не бажає делегувати повноваження. Причини, чому підлеглий негативно ставиться до делегування йому повноважень. Двобічний характер організаторської діяльності. “Команда” (гомфотерна група) як згуртована група, що з максимальною ефективністю здійснює поставлені перед нею завдання. Критерії, які визначають слабе або хороше вміння керувати. Головна мета контролюючої діяльності – визначення ступеня досягнення мети управління, що встановлюється на основі зіставлення досягнутих показників роботи з тими, які прогнозувалися та планувалися. Основні види контролю. Основні етапи процесу контролю. Особливості реагування підлеглих на контроль з боку керівництва. Самооцінка та рівень домагань як важливі особистісні властивості під час оцінювання його роботи. Види самооцінки. Рівнів домагань. Основні психолого-організаційні передумови ефективного контролю. Основні психолого-організаційні риси ефективного контролю.

**Тема 6. Психологічні особливості стилів та типів керівництва.** Стиль керівництва як система принципів, норм, методів і прийомів впливу на підлеглих з метою ефективного здійснення управлінської діяльності та досягнення поставлених цілей. Зв'язки між стилем, типом керівника, ефективністю діяльності організації та її культурою управління. Підходи до аналізу стилів керівництва з огляду на співвідношення суб'єктивного і об'єктивного в процесі управління. Традиційна концепція стилю керівництва. Сучасні (новаторські) концепції стилю керівництва. Визначення стилю на основі аналізу різних комбінацій ступеня уваги до виробництва і до людей. Принципи і прийоми керівництва, особливості стосунків. Тип керівника як особистість, яка в узагальненій формі втілює певні характерологічні властивості. Основні чинники формування типу керівника. Позитивні та негативні управлінські орієнтації. Типи особистості за К.Г. Юнгом. Керівники бюрократичного типу. Типи менеджерів в американській корпоративній культурі. Групи типів керівників за Ю. Красовським. Типи керівників у вітчизняній практиці управління.

**Тема 7. Психологічні аспекти працевлаштування і добору кадрів, поділу і кооперації праці.** Резюме як своєрідна характеристика на самого себе. Індивідуалізована письмова інформація про особисті, освітні та професійні якості. Поручителі як люди, які добре вас знають і які можуть рекомендувати вас як працівника. Рекомендаційний лист як доказ поручительства. Різниця між вітчизняним поручительством та поручительством по-американськи. Знання техніки контакту з роботодавцем як запорука успіху у пошуку роботи. Секрет “ефекту мокрого рядна”. Система прийому на роботу. Техніка ведення бесіди роботодавцем. Можливі помилки під час бесіди. Аналіз взаємозв'язку успішності управлінської діяльності і вроджених індивідуально-типологічних ознак людини за методикою Т.К. Чернаєнка і Б.В. Блінова. Професіограма як перелік і опис

загальнотрудових і спеціальних умінь та навичок, необхідних для виконання певної професійної діяльності. Психологічна професіограма як опис самої трудової діяльності і психограма як опис вимог до психіки людини певної професії, виду діяльності. Психограма як перелік необхідних здатностей і здібностей людини. Використання методів дослідження при складанні психограми. Методика оцінки діяльності, яка базується на застосуванні опитувального листа американського психолога Отто Ліпмана. Метод узагальнень незалежних характеристик на базі “Модифікованої карти особистості”, розроблений К.К. Платоновим. Поділ праці як історична форма суспільної праці. Кооперація праці як форма організації праці. Проста кооперація праці як форма організації конкретної праці, коли співробітники виконують однорідні функції. Складна кооперація праці як наслідок поділу праці, коли різні види конкретної праці з’єднуються в єдиний виробничий процес. Розгляд психологічних аспектів поділу і кооперації праці.

**Тема 8. Психологічні засади ефективного ділового та управлінського спілкування в організації.** Знання техніки контакту з роботодавцем як запорука успіху у пошуку роботи. Секрет “ефекту мокрого рядна”. Система прийому на роботу. Техніка ведення бесіди роботодавцем. Можливі помилки під час бесіди. Аналіз взаємозв’язку успішності управлінської діяльності і вроджених індивідуально-типологічних ознак людини за методикою Т.К. Чернаєнка і Б.В. Блінова.

**Тема 9. Психологія конфліктів в управлінні та шляхи їх розв’язання.** Конфлікт, конфліктна ситуація в організації. Класифікація конфліктів в організації. Зав’язка, розвиток, кульмінація і розв’язка конфлікту. Післяконфліктний синдром. Фрустрація як крайня невдоволеність, блокада прагнень, тривке негативне емоційне переживання, що дезорганізує свідомість і діяльність. Різновиди конфліктів за службово-комунікативними напрямками взаємодії. Ділова конфліктність. Особистісна або міжособистісна конфліктність. Внутрішньоособистісна конфліктність. Причини ділових і міжособистісних конфліктів. Наслідки конфліктних ситуацій. Рівні розв’язання конфліктів. Дії керівника щодо аналізу конфліктної ситуації. Типові приклади розв’язання виробничих конфліктів. Розпізнавання прихованих потреб і бажань як причин конфлікту. Проблема оманливих припущень та стратегія поведінки в таких ситуаціях. Уявний реванш як засіб зняття конфліктного напруження. Пастка відповідальності як причина конфліктів та послідовність виходу із неї. Стратегія поведінки в ситуації пастки відповідальності. Стили розв’язання конфлікту за Томасом-Кілменом. Поради, які допоможуть легше винести позитивний досвід із конфліктних ситуацій.

#### 4. Структура навчальної дисципліни

№ п.п	Назва теми	Лекції	Практичні	Самостійна робота	Всього годин
<b>Модуль 1. Психологічний аналіз управління організаціями</b>					
1.	Психологія управління як наука. Психологія управління організаціями як предмет наукових досліджень.	2	2	6	10
2.	Психологічні особливості специфіки управлінської діяльності керівника організації. Психологічний аналіз	2	2	6	10



	управлінських функцій керівника				
3.	Принципи етики відносин всередині організації. Залежність етики зовнішніх відносин від об'єкта ділового контакту.	-	2	6	8
4.	Психологічна готовність керівників до управління організацією	2	2	6	10
5.	Зміст організаторської діяльності керівника як мобілізація, координація зусиль, забезпечення взаємозв'язків та взаємодії людей з метою виконання прийнятого управлінського рішення.	2	2	6	10
6.	Психологічні особливості стилів та типів керівництва. Принципи і прийоми керівництва, особливості виробничих стосунків.	-	2	6	8
7.	Психологічні аспекти працевлаштування і добору кадрів, поділу і кооперації праці. Професіограма.	-	2	6	8
8.	Психологічні засади ефективного ділового та управлінського спілкування в організації	-	2	6	8
9.	Аналіз взаємозв'язку успішності управлінської діяльності і вроджених індивідуально-типологічних ознак людини.	-	2	6	8
10.	Психологія конфліктів в управлінні та шляхи їх розв'язання. Причини ділових і міжособистісних конфліктів. Наслідки конфліктних ситуацій.	2	2	6	10
	<b>ВСЬОГО ГОДИН:</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>60</b>	<b>90</b>

### 5. Теми лекційних занять

№ п.п.	Тема	К-ть годин
1.	Психологія управління як наука	2
2.	Психологічні особливості специфіки управлінської діяльності керівника організації. Психологічний аналіз управлінських функцій керівника	2
3.	Психологічна готовність керівників до управління організацією	2
4.	Зміст організаторської діяльності керівника як мобілізація, координація зусиль, забезпечення взаємозв'язків та взаємодії людей з метою виконання прийнятого управлінського рішення.	2
5.	Психологія конфліктів в управлінні та шляхи їх розв'язання	2
	<b>ВСЬОГО ГОДИН:</b>	<b>10</b>

## 6. Теми семінарських занять

Згідно робочої програми навчальної дисципліни «Психологія управління» семінарські заняття не заплановані.

## 7. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Психологія управління як наука. Психологія управління організаціями як предмет наукових досліджень.	2
2	Психологічні особливості специфіки управлінської діяльності керівника організації. Психологічний аналіз управлінських функцій керівника	2
3	Принципи етики відносин всередині організації. Залежність етики зовнішніх відносин від об'єкта ділового контакту.	2
4	Психологічна готовність керівників до управління організацією	2
5	Зміст організаторської діяльності керівника як мобілізація, координація зусиль, забезпечення взаємозв'язків та взаємодії людей з метою виконання прийнятого управлінського рішення.	2
6	Психологічні особливості стилів та типів керівництва. Принципи і прийоми керівництва, особливості виробничих стосунків.	2
7	Психологічні аспекти працевлаштування і добору кадрів, поділу і кооперації праці. Професіограма як перелік і опис загальнотрудова і спеціальних умінь та навичок, необхідних для виконання певної професійної діяльності.	2
8	Психологічні засади ефективного ділового та управлінського спілкування в організації	2
9	Аналіз взаємозв'язку успішності управлінської діяльності і вроджених індивідуально-типологічних ознак людини за методикою Т.К. Чернаська і Б.В. Блінова.	2
10	Психологія конфліктів в управлінні та шляхи їх розв'язання. Причини ділових і міжособистісних конфліктів. Наслідки конфліктних ситуацій.	2
<b>ВСЬОГО ГОДИН:</b>		<b>20</b>

## 8. Теми лабораторних занять

Згідно робочої програми навчальної дисципліни «Психологія управління» лабораторні заняття не заплановані.

## 9. Теми самостійної роботи

Теми	К-сть годин
1. Предмет, об'єкт та завдання психології управління	2
2. Основні підходи до предмету психології управління у різні періоди становлення її як самостійної науки та в межах різних наукових підходів.	2

3. Психологія управління організаціями як предмет наукових досліджень.	2
4. Три основні напрямки психології праці та організаційної психології в європейському варіанті. Історичні етапи розвитку організаційної психології та психології праці.	3
5. Психологія управління як самостійна, комплексна, міждисциплінарна психологічна наука.	2
6. Психологічні особливості специфіки управлінської діяльності керівника організації.	2
7. Задоволеність працівників організації роботою як обов'язковий елемент і умова ефективної управлінської діяльності.	2
8. Структурні компоненти професіоналізму управлінської діяльності керівника.	3
9. Психологічна готовність керівників до управління організацією.	3
10. Мотиваційний компонент психологічної готовності керівників до управління як сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням управління.	4
11. Особистісний компонент психологічної готовності керівників до управління як система особистісних характеристик керівників, які впливають на результативність їх управлінської діяльності.	4
12. Психологічний аналіз управлінських функцій керівника	4
13. Двобічний характер організаторської діяльності.	2
14. Самооцінка та рівень домагань як важливі особистісні властивості під час оцінювання його роботи. Види самооцінки.	2
15. Психологічні особливості стилів та типів керівництва.	3
16. Типи керівників у вітчизняній практиці управління.	2
17. Психологічні аспекти працевлаштування і добору кадрів, поділу і кооперації праці.	2
18. Система прийому на роботу. Техніка ведення бесіди роботодавцем.	3
19. Поділ праці як історична форма суспільної праці. Кооперація праці як форма організації праці.	2
20. Психологічні засади ефективного ділового та управлінського спілкування в організації.	2
21. Аналіз взаємозв'язку успішності управлінської діяльності і вроджених індивідуально-типологічних ознак людини за методикою Т.К. Чернаєнка і Б.В. Блінова.	2
22. Психологія конфліктів в управлінні та шляхи їх розв'язання.	4
23. Стили розв'язання конфлікту за Томасом-Кілменом.	3
<b>ВСЬОГО ГОДИН:</b>	<b>60</b>

## 10. Індивідуальні завдання

Індивідуальне навчально-дослідне завдання (далі - ІНДЗ) є видом позааудиторної індивідуальної діяльності студента, результати якої використовуються у процесі вивчення програмного матеріалу навчальної дисципліни.

**Мета ІНДЗ:** самостійне вивчення частини програмного матеріалу, систематизація, узагальнення, закріплення та практичне застосування знань із навчального курсу, удосконалення навичок самостійної навчально-пізнавальної діяльності.

**Зміст ІНДЗ:** завершена теоретична або практична робота у межах навчальної програми курсу, яка виконується на основі знань, умінь та навичок, отриманих під час лекційних, семінарських, практичних занять і охоплює декілька тем або весь зміст навчального курсу.

**Вид ІНДЗ:** завершена теоретична або практична робота у межах навчальної програми курсу, яка виконується на основі знань, умінь та навичок, отриманих під час лекційних, семінарських, практичних занять і охоплює декілька тем або весь зміст навчального курсу.

**Види ІНДЗ** - підготовка повідомлення або написання реферату на основі опрацювання першоджерел на одну із запропонованих тем.

### **Тематика рефератів та доповідей за переліком**

1. Організаційно-управлінські та психологічні компоненти процесу управління організацією.
2. Специфіка управління в різних соціальних сферах (бізнес, виробництво, освіта, культура, наука тощо).
3. Психологічні умови та шляхи забезпечення гуманізації управління.
4. Психологічні основи успішності управлінської діяльності керівника організації.
5. Психологічні особливості придатності до управлінської діяльності.
6. Взаємозв'язок між зовнішнім виглядом, поведінкою і манерами людини та її успішною діяльністю.
7. Психологічна готовність керівника до управління організацією.
8. Зміст та структура психологічної готовності керівників до управління.
9. Психологічні чинники, що впливають на розробку та прийняття управлінських рішень.
10. Психологічний аналіз прийняття управлінських рішень керівниками.
11. Вплив об'єктивних та суб'єктивних факторів на прийняття управлінських рішень керівниками.
12. Основні вимоги до прийняття управлінських рішень.
13. Колегіальність у прийнятті управлінських рішень: позитивні та негативні характеристики.
14. Вплив самоорганізації керівника організації на успішність його управлінської діяльності.
15. Психологічні особливості основних стилів керівництва.
16. Психологічний аналіз факторів, які впливають на стиль керівництва.
17. Природа та структура стилю керівництва управлінського персоналу.
18. Психологічні особливості основних стилів керівництва.
19. Психологічні основи індивідуального стилю керівництва.
20. Психологічний аналіз факторів, які впливають на стиль керівництва.
21. Психологічні особливості соціальних позицій та соціальних ролей працівників організацій.
22. Посадова інструкція як основний засіб регламентації професійно-функціональних ролей працівників організацій.

23. Психологічний аналіз рольової поведінки працівників організацій.
24. Вплив професійно-функціональних ролей на професійне становлення та особистісний розвиток працівників організацій.
25. Вимоги до особистісних характеристик керівників.
26. Професійна деформація особистості працівників організацій: причини виникнення.

## 11. Методи навчання

У процесі викладання дисципліни застосовуються різні методи навчання:

- За домінуючими засобами навчання: вербальні, наочні;
- В залежності від основних дидактичних завдань: отримання нових знань, формування вмінь та навичок, перевірки й оцінки знань, а також
- усне обговорення питань теми із залученням більшої частини студентів групи;
- бліц-опитування;
- дискусії з проблемних ситуацій;
- реферативні виступи;
- виконання письмових завдань тощо.

## 12. Методи та форми контролю, розподіл балів, які отримують студенти, оцінювання

Методами контролю є: усний, письмовий, програмований контроль.

1. Поточний контроль здійснюється на кожному практичному занятті відповідно до конкретних цілей теми заняття. Самостійна робота студентів, яка передбачена в темі поряд з аудиторною роботою, оцінюється під час поточного контролю теми на відповідному занятті.

2. Форма підсумкового контролю: **диференційований залік**.

Диференційований залік з дисципліни «Психологія управління» – це форма підсумкового контролю, що полягає в оцінці засвоєння студентами навчального матеріалу виключно на підставі результатів поточного навчання відповідно програми з дисципліни і не передбачає окремого навчального заняття для приймання заліку. На останньому тематичному навчальному занятті після закінчення обговорення теми заняття викладач навчальної групи оголошує суму балів студента за результатами поточного контролю і за виконання індивідуального завдання.

Під час оцінювання засвоєння кожної теми модуля студенту виставляються оцінки за 4-бальною (традиційною) шкалою та за 200-бальною шкалою з використанням прийнятих та затверджених критеріїв оцінювання для відповідної дисципліни. При цьому враховуються усі види робіт, передбачені методичною розробкою для вивчення теми. Студент повинен отримати **оцінку з кожної теми**. Виставлені за традиційною шкалою оцінки конвертуються у бали залежно від кількості тем у модулі.

Номер модуля кількість навчальних годин/кількість кредитів ECTS	Кількість змістових модулів, їх номери	Кількість оцінюваних практичних занять	Конвертація у бали традиційних оцінок				Мінімальна кількість балів	
			Традиційні оцінки					Бали за виконання індивідуального завдання
			"5"	"4"	"3"	"2"		

Модуль 1 90\3.0	1	10	19	15	11	0	10	111
--------------------	---	----	----	----	----	---	----	-----

Вага кожної теми у межах одного модуля в балах має бути однаковою, але може бути різною для різних модулів однієї дисципліни і визначатися кількістю тем у модулі.

Форми оцінювання поточної навчальної діяльності мають бути стандартизованими і включати контроль теоретичної та практичної підготовки.

Підсумковий бал за поточну діяльність визнається як арифметична сума балів за кожне заняття та за індивідуальну роботу.

Максимальна кількість балів, яку може набрати студент за поточну діяльність під час вивчення модуля, вираховується шляхом множення кількості балів, що відповідають оцінці «5», на кількість тем у модулі з додаванням балів за індивідуальне завдання студента.

Мінімальна кількість балів за модуль, яку повинен набрати студент при його вивченні для отримання диференційованого заліку, вираховується шляхом множення кількості балів, що відповідають оцінці «3», на кількість тем у модулі і становить 111 балів.

#### **Оцінювання індивідуальних завдань студента**

Бали за індивідуальні завдання нараховуються студентові лише за умов успішного їх виконання та захисту.

Кількість балів, яка нараховується за різні види індивідуальних завдань, залежить від їхнього обсягу та значимості. Вони додаються до суми балів, набраних студентом на заняттях під час поточної навчальної діяльності.

#### **Оцінювання самостійної роботи студентів**

Самостійна робота студентів (доповідь написаного реферату, презентація тощо), яка передбачена темою заняття поряд із аудиторною роботою, оцінюється під час поточного контролю теми на відповідному занятті від 1 до 10 балів.

### **ЗАГАЛЬНЕ ОЦІНЮВАННЯ МОДУЛЯ (ДИСЦИПЛІНИ)**

<b>Поточна успішність – 200 б. Тем семінарських занять - 15</b>	<b>Сума</b>	<b>Підсумковий контроль</b>
Змістовий модуль 1 – 10 тем 1 тема – 19 балів	<b>190 балів</b>	-
Самостійна (індивідуальна) робота	<b>10 балів</b>	-
<b>ВСЬОГО: 190+10 балів</b>	<b>200</b>	<b>Диф. залік</b>

### **ШКАЛА ECTS**

Успішність навчання студентів визначається за шкалою ECTS, яка є 7-бальною. 5-бальна нормована для успішних студентів

<b>Оцінка ECTS</b>	<b>Статистичний показник</b>	<b>Описання</b>	<b>Границі оцінок ECTS</b>
A	Найкращі 10%	Відмінно	170-200
B	Наступні 25%	Дуже добре	155-169
C	Наступні 30%	Добре	140-154
D	Наступні 25%	Задовільно	125-139
E	Останні 10%	Допустимо	111-124
Fx	Повторна здача	Незадовільно	60-110
F	Повторний курс навчання	Незадовільно з повторним	1-59

### 13. Методичне забезпечення

1. Рекомендована література
2. Мультимедійний лекційний матеріал.
3. Перелік питань для поточного та кінцевого контролю знань з дисципліни:
  1. Поняття про управління.
  2. Основні види управління.
  3. Вимоги до організації. Функції організації.
  4. Основні об'єкти вивчення психології управління.
  5. Проблеми та завдання психології управління.
  6. Загальні та галузеві принципи психології управління.
  7. Психологічні методи вивчення особистості в системі управління.
  8. Соціально-психологічні методи вивчення організації в структурі управління.
  9. Методи, спрямовані на розв'язання управлінських завдань і прийняття управлінських рішень.
  10. Головні етапи становлення та розвитку теорії управління організаціями.
  11. Головні тенденції розвитку психології управління організаціями у зарубіжній психології.
  12. Головні етапи та особливості розвитку психології управління організаціями у вітчизняній психології.
  13. Головні тенденції досліджень із психології управління організаціями в Україні.
  14. Психологічна структура управлінської діяльності.
  15. Морально-психологічні засади управлінської діяльності.
  16. Психологія професіоналізму управлінської діяльності.
  17. Поняття про психологічну готовність особистості до виконання діяльності.
  18. Зміст і структура психологічної готовності керівників організацій до управління.
  19. Характеристика головних компонентів психологічної готовності керівників організацій до управління.
  20. Сутність і особливості планування та прийняття управлінських рішень.
  21. Основні етапи процесу підготовки та прийняття управлінського рішення.
  22. Зовнішні та внутрішні чинники, що впливають на розробку та прийняття управлінських рішень.
  23. Вимоги до змісту сформульованого управлінського рішення та його види і типи.
  24. Зміст і форма організаторської діяльності.
  25. Вміле делегування повноважень як одна з важливих умов організаційної чіткості виконання рішень.
  26. Зміст та особливості функції контролю.
  27. Психологічні особливості основних видів контролюючої діяльності керівника та етапів її здійснення.
  28. Основні психолого-організаційні передумови та риси ефективного контролю.
  29. Феномен керівника в історії розвитку суспільства.
  30. Керівник як об'єкт психологічного дослідження.
  31. Управлінські ролі керівника.
  32. Стиль керівництва. Концепції стилю керівництва.
  33. Індивідуальні стилі керівництва.
  34. Принципи і прийоми керівництва, особливості стосунків.
  35. Основні чинники формування типу керівника. Позитивні та негативні управлінські орієнтації.
  36. Типи менеджерів в американській корпоративній культурі.
  37. Типи керівників у вітчизняній практиці управління.
  38. Основні причини виникнення труднощів в роботі керівника.

39. Тлумачення вимог до роботи керівника за Розмарі Стюарт.
40. Суб'єктивні чинники, що утруднюють діяльність керівників за М.Вудкоком та Д.Френсісом.
41. Психологічні, інтелектуальні, професійні та соціальні якості і риси керівника, що досягає успіху.
42. Найбільш значущі риси особистості керівника.
43. Суб'єктивні та об'єктивні чинники розвитку особистості керівника.
44. Схема розвитку особистості керівника в залежності від його активної взаємодії з навколишнім середовищем.
45. Проблема статі в управлінні.
46. Психологічні відмінності між жінками-керівниками та чоловіками-керівниками.
47. Дотримання основ гігієни в структурі ортобіозу керівника.
48. Регресивний розвиток особистості керівника.
49. Психологічні чинники регресії особистості керівника.
50. Типи особистісного регресу керівника.
51. „Секрети” працевлаштування: резюме, поручительство, техніка контакту з роботодавцем.
52. Прийом на роботу: як будувати бесіду.
53. Визначення придатності до менеджерської діяльності.
54. Використання професіограм і психограм при доборі кадрів.
55. Психологічні аспекти поділу і кооперації праці.
56. Проектування освіти і навчання управлінських кадрів.
57. Психологічні чинники ефективності навчання.
58. Комунікативна підготовка персоналу.
59. Психологічне забезпечення системи формування кадрів управління.
60. Складові ділового спілкування.
61. Мовне (вербальне) спілкування. Мистецтво слухати і схилити до своєї думки.
62. Невербальне спілкування в практиці ділових стосунків.
63. Правила поведінки під час ділового спілкування.
64. Техніка ведення ділових переговорів.
65. Ознаки сприятливого психологічного клімату.
66. Формування сприятливого психологічного клімату в організації.
67. Ключові поняття в психології конфліктів.
68. Види конфліктів.
69. „Дерево” конфлікту як процесу.
70. Характер, причини і способи розв'язання конфліктних ситуацій у виробничих колективах.
71. Як навчитися відчувати й обходити конфлікти.
72. Стиль поведінки з метою розв'язання конфлікту. Уроки конфліктів, поради, рекомендації.

## **14. Рекомендована література**

### **Основна:**

1. Ходаківський Е.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління : підручник / Є.І. Ходаківський, Ю.В. Богоявленська, Т.П. Грабар. – К.: Центр учбової літератури, 2019. – 492 с.
2. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління : Посібник / Л.Е. Орбан-Лембрик. – 2-ге видання, доповнене. – К.: Академвидав, 2020. – 544 с.
3. І.В. Кукуленко-Лук'янець. Психологія управління: навчально-методичний посібник / Кукуленко-Лук'янець І.В. – Черкаси : ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2018. – 140 с.



4. Сич В.М. Психологія управління: навчальний посібник / В.М. Сич – Кам'янець-Подільський, Медобори-2006, 2019. – 180 с.

**Допоміжна:**

1. Брич В.Я. психологія управління: Навч. посіб. / В.Я. Брич, М.М. Корман. – Київ : Кондор, 2017. – 384 с.
2. Гура О.І., Гура Т.Є. Психологія управління соціальною організацією : навчальний посібник / О.І. Гура, Т.Є. Гура. – Запоріжжя : КПУ, 2019. – 168 с.
3. Жаворонкова Г.В., Скібіцький О.М., Сівашенко Т.В. Управління конфліктами: Навч. посіб. / Г.В. Жаворонкова, О.М. Скібіцький, Т.В. Сівашенко – К.: Каравела, 2018.
4. Психологія управлінської діяльності лідера: текст лекцій для студентів усіх спеціальностей вищого технічного навчального закладу/ за ред. Романовського О. Г., Грень Л.М., Книш А.Є. – Х.: НТУ «ХПІ», 2018. – 116 с.

## 15. Інформаційні ресурси

1. Наукова бібліотека ім. М. Максимовича [www.library.univ.kiev.ua](http://www.library.univ.kiev.ua)
2. Наукова бібліотека Національного університету «Києво-Могилянська академія» <http://www.ukma.kiev.ua/ukmalib>
3. Національна бібліотека України <http://www.nbuv.gov.ua/>
4. Національна Парламентська бібліотека України <http://www.nplu.kiev.ua/>
5. APA PsycBooks®  
[https://go.apa.org/psycbooks/?utm\\_campaign=apa\\_publishing&utm\\_medium=display\\_google&utm\\_source=library&utm\\_content=psycbooks\\_pb\\_evergreen\\_publishing\\_search\\_campaign\\_03212023&utm\\_term=psycbooks\\_adgroup&gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjwsuSzBhCLARIsAicdLm6IDEmSpwVIrvNcwWrCg7eqYK1Pg\\_8I6pCdTpvSVow4k4n97rUv6ygaAjnyEALw\\_wcB](https://go.apa.org/psycbooks/?utm_campaign=apa_publishing&utm_medium=display_google&utm_source=library&utm_content=psycbooks_pb_evergreen_publishing_search_campaign_03212023&utm_term=psycbooks_adgroup&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwsuSzBhCLARIsAicdLm6IDEmSpwVIrvNcwWrCg7eqYK1Pg_8I6pCdTpvSVow4k4n97rUv6ygaAjnyEALw_wcB)