

**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ
АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ**

Кафедра психології

ПОГОДЖЕНО:

Начальник кафедри психології,
кандидат психологічних наук, доцент
Мірошніченко О.М.

« ____ » _____ 2019 р.

СИЛАБУС

**навчального курсу «Психологія менеджмента»
спеціальність 053 «Психологія»
форма навчання: денна**

РОЗРОБНИК:

доцент кафедри психології,
кандидат психологічних наук,
Борець Ю.В. _____

ЗАТВЕРДЖЕНО:

на засіданні кафедри психології
Протокол № 8 від «27» __08_2019р.

Кредити та кількість годин: 3 кредита ECTS; години: 16 год. лекційних, 10 год. семінарських, 20 год. практичних; 44 год. самостійна робота.

Анотація курсу

Навчальна дисципліна «Психологія менеджменту» є вибірковою складовою частиною освітньо-професійної програми.

Програмою курсу передбачено вивчення трьох кредитів ECTS, двох розділів та 12 тем, що складає 90 годин: для курсантів (студентів) денної форми навчання: лекції – 16 годин, семінарські заняття – 10 годин, практичні заняття – 20 годин, на самостійне опрацювання матеріалу відведено – 44 годин. Формою підсумкового контролю є залік.

Метою навчальної дисципліни є оволодіння студентами (курсантами) знаннями про закони і закономірності цілеспрямованої діяльності організацій, відносини у процесі управління.

По закінченню курсу студенти (курсанти)

повинні знати: сутність та основні функції менеджменту; основні етапи розвитку управлінської думки, особливості основних світових моделей менеджменту, соціально-психологічні аспекти функціонування та розвитку організації, її зовнішню та внутрішню структуру, психологічні вимоги до особистості менеджера, психологічні особливості персоналу організації, сутність та особливості прояву соціально-психологічних процесів і явищ в організації, поняття та структуру корпоративної культури організації, гендерні аспекти сучасного менеджменту, психологічні аспекти впровадження інновацій в організації, психологічні основи управління персоналом в організації, соціально-психологічні протиріччя та труднощі управління;

повинні вміти: проводити аналіз діяльності менеджера за напрямками професійної діяльності, що визначаються специфікою організації; вирізняти стадії розвитку організації та вміти керувати групою динамікою; застосовувати набуті теоретичні знання (лідерство, командоутворення, ефективна взаємодія в управлінському спілкуванні та ін.).

Організація навчання

Тематичний план навчальної дисципліни

№ п/п	Змістовий модуль	Кількість годин				всього
		Лекції	семінари	Практ.	Самост.	
Розділ 1. Теоретичні основи менеджменту						
1	Тема 1. Вступ до курсу	1	2	-	2	5
2	Тема 2. Етапи розвитку управлінської науки	1	-	-	4	5
3	Тема 3. Основні світові школи і моделі менеджменту	2	-	-	4	6
4	Тема 4. Організація як об'єкт вивчення у менеджменті і психології	1	-	2	4	7
5	Тема 5. Особистість як суб'єкт управління	1	2	2	4	9
6	Тема 6. Особистість і колектив як об'єкт управління	-	2	2	4	8
Розділ 2. Соціально-психологічні аспекти менеджменту						
7	Тема 7. Соціально-психологічні явища та процеси в організації	2	2	2	4	10
8	Тема 8. Корпоративна культура організації	2	-	2	4	8
9	Тема 9. Гендерні аспекти менеджменту	2	-	2	4	8
10	Тема 10. Психологія управління нововведеннями в організації	2	-	4	4	10

11	Тема 11. Психологічні основи управління персоналом організації	-	2	4	4	10
12	Тема 12. Труднощі та протиріччя психологічного характеру в менеджменті	2	-	-	2	4
	РАЗОМ:	16	10	20	44	90

Завдання до семінарів та практичних занять

Готуючись до семінарського заняття Ви маєте підготувати конспект питань, що містяться в плані відповідної теми. Наявність конспекту всіх (!) питань та ваша присутність на занятті є запорукою успішної роботи та отримання балів (їх кількість залежить від вашої активності та якості підготовки). Відсутність конспекту або неповний конспект, навіть за умови вашої присутності на семінарі, оцінюється в 0 балів.

Плани семінарських занять

Семінарське заняття 1

Тема 1: Вступ до курсу

1. Психологія менеджменту як галузь психологічної науки.
2. Методологія і методи психології менеджменту.
3. Історія і сучасний стан розвитку психології менеджменту.
4. Зміст, структура, психологічні компоненти менеджменту.
5. Зміст і структура психологічної готовності менеджерів.
6. Психологічні основи прийняття управлінських рішень менеджерами.
7. Ефективність різних стилів керівництва управлінського персоналу підприємств.

Література: 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 22

Семінарське заняття 2

Тема 5: Особистість як суб'єкт управління.

1. Влада і авторитет у керівництві організацією.
2. Делегування повноважень і самоуправління в організації.
3. Детермінанти та механізми розвитку особистості керівника
4. Трудовий колектив і його структура.
5. Розвиток трудового колективу організації
6. Характеристика основних потреб працівників. Основні стратегії забезпечення керівником стимулювання персоналу.
7. Індивідуально-психологічні, психофізіологічні властивості особистості працівників та їх урахування в управлінні.

Література: 2, 3, 4, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 18, 20, 21, 22, 27, 28

Семінарське заняття 3

Тема 6: Особистість і колектив як об'єкт управління

1. Особистість працівника у психології менеджменту.
2. Зміст соціальних позицій та регламентація професійно-функціональних ролей працівників.
3. Вплив професійно-функціональних ролей на формування та розвиток особистості працівників.
4. Зміст та структура психологічного клімату працівників установ та організацій.
5. Фактори, що впливають на формування психологічного клімату серед працівників підприємств різних форм власності.

Література: 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 22

Семінарське заняття 4

Тема 7: Соціально-психологічні явища та процеси в організації

1. Прийняття до уваги сформованої в організації системи соціальних зв'язків і контактів, групових норм, традицій, думок і настроїв.

2. Управління груповими феноменами згуртованості, групового прийняття рішень, групового тиску на особистість, впливу меншості, групової поляризації.
3. Зовнішні й внутрішні причини нововведень.
4. Психологічні бар'єри в персоналу організації при впровадженні нововведень і шляхи їх подолання.

Література: 2, 8, 13, 20, 28, 29, 33, 34, 36.

Семінарське заняття 5

Тема 11. Психологічні основи управління персоналом організації

1. Характеристика особистісних особливостей керівника, що перешкоджають ефективному управлінню.
2. Аналіз соціально-типологічних особливостей конформного й ригідного керівників.
3. Явище маккіавелізму в управлінні. Вимоги до моральності керівника. Соціально-психологічний портрет ефективного керівника.
4. Психологічні вимоги до інтелектуальних і емоційно-вольових якостей керівника.
5. Прийняття до уваги вікових і гендерних особливостей керівника в управлінській діяльності.

Література: 1, 7, 8, 9, 22.

Завдання для практичних занять

Підготовка до практичного заняття передбачає опрацювання матеріалів (текстів) необхідних для успішного виконання практичних завдань. Отже, ваші бали залежать від вашої попередньої підготовки.

Практичне заняття №1

Тема. Організація як об'єкт вивчення у менеджменті і психології

Творче завдання (робота у підгрупах).

Підготувати проект організацію певної сфери: виробнича, комерційна, освітня, державна установа тощо. Пропоновані компоненти: місія, цілі, завдання, система управління та особливості її функцій, внутрішня та зовнішня організаційні структури, стислі характеристики виробничого процесу, технології, продукту, комунікації, прийняття рішень, вимоги до персоналу. Готуються схематичні графічні зображення, що ілюструють проект.

Після підготовки проектів у підгрупах проводиться їх презентація, спільний аналіз.

Література: 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 22

Практичне заняття №2.

Особистість як суб'єкт управління

1. Влада і авторитет у керівництві організацією.
2. Делегування повноважень і самоуправління в організації.

Література: 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 22.

Практичне заняття №3 .

Тема . Особистість і колектив як об'єкт управління

1. Характеристика основних потреб працівників. Основні стратегії забезпечення керівником стимулювання персоналу.
2. Індивідуально-психологічні, психофізіологічні властивості особистості працівників та їх урахування в управлінні.

Література: 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 22

Практичне заняття №4

Тема. Соціально-психологічні явища та процеси в організації

Ділова гра «Випробувач».

Вказівки щодо підготовки. Повторити основні типології командних ролей в організації.

Література: 6, 7, 8, 14, 19, 20, 24, 30, 35, 37.

Практичне заняття №5.

Тема. Корпоративна культура організації.

Творче завдання (робота у підгрупах).

Вказівки щодо підготовки. Ознайомитись з фірмовими стандартами компанії IDLab.

Завдання. Студенти об'єднуються у підгрупи у тому ж складі як і при виконанні творчого завдання з теми «Організація як об'єкт вивчення у менеджменті і психології» і розробляють фірмові стандарти для організацій, спроектованих на вказаному практичному занятті.

Література: 1, 7, 8, 9, 22.

Практичне заняття №6.

Тема. Гендерні аспекти менеджменту.

Перегляд відеофрагменту «Коли керівник жінка».

Круглий стіл.

Студентам (курсантам) необхідно підготуватись до групового обговорення теми «Гендерні аспекти в управлінській діяльності». Питання для обговорення:

1. Гендер і ефективність менеджменту.
2. Гендерні обмеження у менеджменті: міф чи реальність?
3. Жінка-керівник у сучасному суспільстві.

Література: 2, 8, 13, 20, 28, 29, 33, 34, 36.

Практичне заняття №7 (4 год.)

Тема. Психологія управління нововведеннями в організації.

Тренінг підготовки проектів нововведень (на прикладі нововведення в системі освіти).

Мета: досягти засвоєння студентами основних структурних компонентів діяльності проектування нововведень; сформувані у них навички проектування нововведень, вміння чітко визначати цілі, завдання, виконавців, наслідки нововведень.

Порядок проведення

Вказівки щодо підготовки. Повторити навчальний матеріал з теми «Психологія управління нововведеннями в організації». Студенти за рекомендованою літературою і конспектом лекцій актуалізують знання про психологічні особливості розробки та впровадження нововведень, фактори їх ефективності (соціальні та соціально-психологічні), самостійно готують власні пропозиції щодо нововведень на факультеті, в університеті.

Хід заняття.

Завдання. Розробити проект, самостійно визначивши його напрямок, сутність, назву, етапи проведення. Проект повинен стосуватись нововведень у галузі освіти.

Методичні поради до складання проекту

План складання проекту

Опис проекту:

- назва проекту;
- організація, що подає проект;
- проблема, на розв'язання якої спрямований проект, цільові групи проекту, його актуальність;
- мета та завдання проекту;
- ступінь готовності до реалізації проекту;
- команда виконавців проекту (розподіляється на робочі групи), розподіл функцій;
- організації-партнери;
- загальна тривалість реалізації заходів проекту.

План заходів проекту:

Назва заходу	Термін проведення	Місце проведення	Виконавець
I етап			

2 етап			

Очікувані результати проекту

- короткотривалі наслідки реалізації проекту полягають в отриманні таких безпосередніх результатів роботи: ...
- перспективні наслідки полягають у ...
- сталість результату забезпечується наступним: ...

Бюджет проекту

- загальний обсяг коштів та джерела фінансування;
- розподіл витрат:

Витрати	Одиниця виміру	Кількість одиниць	Вартість одиниці	Загальна сума, грн.
1. Людські ресурси				
1.1. Зарплата				
Всього – Людські ресурси				
2. Транспортні витрати				
Всього – Транспортні витрати				
3. Офісні витрати				
Всього – Офісні витрати				
4. Інші витрати, послуги				
Всього – Інші витрати, послуги				
5. Нерухомість і види робіт				
Всього – Нерухомість і види робіт				
Сукупний підсумок				

Підсумок.

Студенти представляють та обговорюють свої проекти, висловлюють припущення щодо можливих труднощів їх впровадження (у т.ч. соціально-психологічних) та шляхи подолання цих труднощів.

Література: 1, 4, 7, 9, 13, 16, 23, 29, 37

Практичне заняття №8 (4 год.).

Тема. Психологічні основи управління персоналом організації

Ділова гра «Прийняття на роботу».

Вказівки щодо підготовки.

1. Ознайомитись з професіограмою секретаря-референта.
2. Ознайомитись з персональними даними, професійними характеристиками та даними про поведінку претенденток на посаду секретаря-референта.

Демонстрація фрагментів тренінгів навчання менеджерів та персоналу, розроблених студентами.

Методичні вказівки щодо підготовки. Студенти поділяються на підгрупи, кожна з яких отримує завдання підготувати удома фрагмент тренінгу формування соціально-психологічних навичок працівників організації.

Пропонована тематика:

1. Тренінг переговорів.
2. Тренінг командної роботи.

3. Тренінг ефективного вирішення конфліктів.
4. Тренінг прийняття рішень (у т.ч. колективних).
5. Тренінг продажів.
6. Тренінг згуртованості
інші (підгрупа може запропонувати свою теми).

Тривалість фрагменту – до 15 хв. У демонстрації беруть участь студенти інших підгруп.

Література: 2, 8, 13, 20, 27

Завдання для самостійної роботи

Ряд питань навчальної дисципліни виносяться на самостійне опрацювання. Виконання самостійної роботи оцінюється окремо та є невід'ємною складовою успішного проходження курсу. Для виконання завдань самостійної роботи вам необхідно зробити конспект нижчезазначених питань. Кожне питання має бути ґрунтовно висвітлене.

Тема 1. Вступ до курсу.

1. Методи дослідження у менеджменті.
2. Відмінності між менеджером та підприємцем.

Література: 8, 9, 16, 21, 24, 35.

Тема 2. Етапи розвитку управлінської науки.

1. Тенденції розвитку менеджменту у XXI столітті.
2. Розвиток управлінської науки в Україні.

Література: 5, 8, 10, 16, 28, 29, 38.

Тема 3. Основні світові школи і моделі менеджменту.

Аналітичне завдання.

Порівняйте характеристики американської і японської моделей менеджменту. Заповніть таблицю

Параметр	Американська модель менеджменту	Японська модель менеджменту
Цілі організації		
Організаційна структура		
Прийняття організаційних рішень		
Стимулювання працівників		
Планування в організації		
Кар'єра працівників		
Система санкцій та контроль		
Характер стосунків між працівниками		
Інші параметри (запропонуйте)		

Творче завдання.

На підставі вказаних у попередньому завданні (а також запропонованих особисто Вами) параметрів розробіть власну модель менеджменту, яка буде, на Вашу думку, ефективною для вітчизняної організації певного типу (на Ваш вибір: виробнича, комерційна, банківської сфери, освітня, державна установа та ін.)

Література: 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14.

Тема 4. Організація як об'єкт вивчення у менеджменті і психології.

1. Концепція організації, типологія організаційних концепцій.
2. Аналітичне завдання.

Провести аналіз системи управління реально діючої організації. Це може бути організація, де працює (працював) студент, його батьки, родичі, знайомі, або університет, факультет, де він навчається.

Пропоновані критерії для проведення аналізу: тип управлінської структури, стиль управління, комунікації в організації, особливості прийняття організаційних рішень, реалізації функцій управління (планування, організація, мотивація, контроль). Окремо слід зазначити недоліки системи управління (якщо вони виявлені) та рекомендації щодо їх усунення. Студент може запропонувати свої критерії для аналізу. Бажано підготувати графічну схему системи управління.

Література: 1, 4, 8, 16, 17, 23, 24, 30, 31, 34.

Тема 5. Особистість як суб'єкт управління

1. Детермінанти та механізми розвитку особистості керівника.
2. Аналітичне завдання.

Відомий американський фахівець з менеджменту Пітер Друкер, аналізуючи роботу менеджерів, визначив їх основні невдачі:

1. Прагнення до отримання більш високої заробітної плати та інших матеріальних благ на шкоду інтересам справи, співробітникам.
2. Прагнення до зовнішніх атрибутів, символів влади (будинки, кабінет, автомобіль).
3. Турбота про власну кар'єру, становище на шкоду інтересам своїх підлеглих, присвоєння собі заслуг інших.
4. Приховування своїх думок, почуттів, емоцій від співробітників.

Спробуйте знайти шляхи ліквідації цих невдач. Наскільки реально їх здійснення в умовах, які труднощі можуть зустрітися у російських менеджерів, як їх подолати?

Література: 2, 4, 5, 8, 12, 13, 18, 20, 22.

Тема 6. Особистість і колектив як об'єкт управління

1. Трудовий колектив і його структура. Розвиток трудового колективу організації.
2. Проведіть психодіагностику власної мотиваційної сфери та спрямованості особистості.

Література: 1, 2, 3, 5, 8, 9, 13, 14, 21, 22, 27, 28, 32.

Тема 7. Соціально-психологічні явища та процеси в організації

Заповніть таблицю співвідношення особливостей формальних та неформальних груп

Параметри	Формальні групи	Неформальні групи
Виникнення групи		
Спосіб об'єднання людей		
Призначення групи		
Структура групи		
Управління групою		
Регуляція поведінки		

Література: 6, 7, 8, 14, 19, 20, 24, 30, 35, 37.

Тема 8. Корпоративна культура організації.

1. Сучасні технології формування корпоративної поведінки.
2. Творче завдання.

Існують різноманітні шляхи створення корпоративної культури організації. Серед них:

- підтримка і заохочення існування в колективі різних точок зору на ті чи інші проблеми;
- високий рівень людських відносин, прагнення до колективного вирішення завдань;
- отримання співробітниками частини повноважень свого керівника, що сприяє підвищенню відповідальності за виконувану роботу;
- нестандартний спосіб мислення, який часто являє собою джерело нововведень у різних сферах діяльності та ін.

Однак у реальній діяльності менеджер стикається з наявністю ряду об'єктивних обставин, що обмежують його можливості по створенню корпоративної культури. Які вони, на Вашу думку? Розробіть комплекс дій менеджера і організаційного психолога по створенню корпоративної культури в колективі в умовах виділених Вами об'єктивних обмежень.

Література: 1, 7, 8, 9, 22.

Тема 9. Гендерні аспекти менеджменту.

1. Психологічний портрет сучасної жінки-керівника.
2. Гендерні аспекти в менеджменті організацій зарубіжних країн.

Література: 1, 24, 28, 36, 38.

Тема 10. Психологія управління нововведеннями в організації.

1. Психологічні методи управління персоналом.
2. Ситуаційне завдання.

Ситуація. Підприємство з виготовлення меблів отримало велике замовлення. Для його виконання необхідно вписати його в поточну діяльність підприємства, пришвидшити завершення ряду інших замовлень, вивільнити частину персоналу і потужностей. Крім того замовник включив до замовлення зразки продукції які раніше не виготовлялись на даному підприємстві.

Завдання. Будь-який тип змін в організації викликає проблеми і напругу. Як Вам здається, які проблеми соціально-психологічного характеру можуть виникнути у цій ситуації? Які можливі причини опору нововведенню. Заповніть таблицю.

№	Причина опору нововведенню	Психологічні підстави опору	Підходи до подолання

Література: 3, 8, 9, 11, 14, 15, 17, 28, 34.

Тема 11. Психологічні основи управління персоналом організації

1. Психологічні методи управління персоналом.
2. Ситуаційне завдання

Ситуація. Ви, як керівник сучасної фірми, доручили своєму заступнику підібрати зі складу фахівців фірми кандидата, якого можна було б послати на стажування до Гарвардського університету. Було виділено кілька кандидатур:

А. Компетентний в своїй області, жорсткий, авторитарний, не боїться конфліктів, не рахується з думкою підлеглих.

Б. Компетентний, доброзичливий, вміє добре ладити з людьми, але дуже боїться конфліктів, чвар і сварок між співробітниками.

В. Чіткий, що вміє логічно мислити і розуміти завдання фірми, вимагає неухильно дотримуватись функціональні обов'язки, не боїться зайвий раз покарати співробітників за прорахунки в роботі

Г. Непоганий фахівець, цілеспрямовано і послідовно крокує "вгору" до влади

Д. Спеціаліст середнього рівня, який є близьким родичем відомого політичного діяча.

Завдання. Прийняти рішення: кого б Ви з цих п'яти кандидатур відправили на стажування? Рішення обґрунтувати.

Тема 12. Труднощі та протиріччя психологічного характеру в менеджменті.

Теоретичне питання.

1. Вплив людського чинника на внутрішньоорганізаційні процеси.
2. Труднощі специфічні для вітчизняного менеджменту.
3. Самодіагностика.

Тест схильностей та орієнтацій керівника щодо вираження своєї особистої позиції у взаєминах з людьми.

Література: 2, 7, 9, 20, 28, 35, 40

Індивідуальні завдання

Індивідуальні завдання виконуються у вигляді рукописного есе обсягом до 5 сторінок за темою яка обирається з нижченаведеного переліку або індивідуальною темою погодженою з викладачем.

Теми ІНДЗ

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. Стили 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. Стили 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.

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.

Порядок оцінювання

Оцінювання ваших досягнень відбувається за системою відображеною в Таблиці 1.

Таблиця 1

Схема нарахування балів та критерії оцінювання

Аудиторна робота, поточне тестування та самостійна робота												ІНДЗ	Підсумковий контроль	Підсумкова кількість балів
75 балів													залік	100 балів
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	15 балів	25 балів	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			

Критерії оцінювання знань

	Вид навчальної діяльності	Кількість балів
	Робота на лекції	1
	Робота на семінарському занятті	до 2
	відповідь на семінарському занятті	1
	доповнення на семінарському занятті	1
	виконання завдань самостійної роботи, реферативні повідомлення	2
	Робота на практичному занятті	до 2
	відповідь на практичному занятті	1
	доповнення на практичному занятті	1
	виконання завдань самостійної роботи, реферативні повідомлення	3
	Виконання ІНДЗ	до 15

	Виконання завдань самостійної роботи	2
	Підсумковий контроль (залік)	до 25

Робота на лекції передбачає сприйняття та засвоєння теоретичного курсу, а також фіксацію основних його положень (конспектування). Нарахування балів за роботу на лекціях відбувається шляхом перевірки конспектів лекцій. При тому оцінюється: повнота, охайність і грамотність ведення конспекту лекцій; відтворення лекційних матеріалів під час виконання модульного контролю (тесту). Наявність усіх компонентів роботи на лекціях може бути оцінено за весь курс до 9 балів. За недостатньо повне відображення лекційного матеріалу у конспекті, систематичні пропуски лекційних занять, студенту за даний вид навчальної роботи, бали нараховуються лише в частині законспектованих лекцій.

Відповідь на семінарському занятті оцінюється за наступними критеріями:

1 балів – студент у повному обсязі опрацював програмний матеріал, основну і додаткову літературу, має глибокі й міцні знання, упевнено оперує набутими знаннями у вирішенні завдань, робить аргументовані висновки, може вільно висловлювати власні судження і переконувати інших, здатний презентувати власне розуміння питання.

0,75 бали – студент володіє навчальним матеріалом, формулює нескладні висновки, може узагальнювати набуті знання і частково застосовувати їх у вирішенні завдань, аргументація на достатньому рівні.

0,5 бали – студент загалом самостійно відтворює програмний матеріал, може дати стислу характеристику питання, але у викладеному матеріалі є істотні прогалини, є певні неточності як у відтворенні матеріалу, так і у висновках, аргументація низька, використання набутих знань у вирішенні завдань на низькому рівні.

0 балів – студент за допомогою викладача намагається відтворити матеріал, але відповідь неточна, неповна, головний зміст матеріалу не розкрито, аргументація та власне розуміння питання майже відсутні; студент із помітними труднощами використовує певні знання у вирішенні завдань.

Доповнення на семінарському занятті передбачає стислий виступ (повідомлення) у розвиток положень, висловлених доповідачем. Доповнення не повинно повторювати аргументацію та фактичний матеріал доповідача. Цінність доповнення пролягає у вмінні привернути увагу до тих аспектів обговорюваного питання, що не знайшли свого висвітлення у виступі доповідача. При оцінюванні доповнень студентів їх кількість не має значення.

Оцінюється доповнення за такими критеріями: значне (суттєве, змістовне) – до 0,5 балів (прирівнюється до відповіді, до 0,5 балів, якщо воно повністю розкриває навчальне питання, яке не було висвітлено у попередній відповіді); незначне (поверхове) – до 0,2 балів.

Виконання завдань на самостійну роботу оцінюється за наступними критеріями:

- повнота, охайність і грамотність ведення конспекту;
- наявність матеріалу для висвітлення питань винесених на самостійну роботу.

Наявність всіх компонентів конспекту може бути оцінено до 2 балів; неохайне оформлення конспекту, недостатнє відображення матеріалу заняття і самостійної роботи – бал не нараховується.

Реферат оцінюється за наступними критеріями: відповідна форма, грамотність, охайність, науковість, достатня кількість використаної літератури (5 джерел). За наявності всіх компонентів реферат отримує 2 бали; обмежена кількість використаної літератури (менше 5 джерел) – 1 бал; за неохайне оформлення, недостатньо повне відображення обраної теми, суттєві помилки – 0,5 балів.

Підсумковий контроль проводиться за підсумками вивчення навчальної дисципліни та дає змогу визначити рівень теоретичних знань з курсу. Курсант (студент) має право підтвердити, або підвищити свій рейтинговий показник, набраний в ході роботи на лекціях, семінарських та заняттях. Тестування проводиться в письмовому виді або з використанням комп'ютера. За 7 днів до тестування викладач доводить до відома студентів перелік тем.

Під час написання тесту, наявність у студента допоміжних матеріалів не допускається. У випадку списування тестування студента припиняється, а у відомість ставиться відмітка про те, що він не склав тест.

Тест вважається складеним, якщо виконано не менше 60% завдань. Максимальна кількість балів отримана за виконання тестового контролю становить 25 балів.

Складання заліку. У випадку, якщо студент впродовж семестру набрав від 35 до 59 балів, він повинен складати залік. Студент, який за результатами модульного контролю набрав більше 59 балів, може бути, за власною згодою, звільнений від складання заліку, а його рейтингова оцінка є підсумковою і переводиться за визначеною шкалою на залікову оцінку за п'ятибальною системою, або має можливість підвищити свій рейтинг шляхом складання заліку, але не більше ніж на 25 балів. Підвищення рейтингу здійснюється виключно за бажанням студента, шляхом складання усного заліку згідно з переліком питань до заліку.

Залікові питання складаються на основі програми курсу і адекватно відображають зміст усього навчального матеріалу курсу «Основи психології». Якщо рівень знань продемонстрованих студентом під час складання заліку (у 100 бальному еквіваленті), виявиться нижчим, ніж його попередній рейтинг, підсумкова оцінка за курс виводиться з кількості балів, набраних впродовж семестру. Якщо студент за підсумками підсумкового контролю не набрав балів достатніх для виставлення позитивної оцінки (60 балів і більше), він має право перескласти залік, при цьому не враховуються результати складання заліку – підвищення балів здійснюється від рейтингової оцінки за результатами аудиторної роботи та підсумкового контролю.

Курсанти, які впродовж семестру набрали менше 35 балів до складання екзамену не допускаються і залишаються на повторний курс. Див табл.2

Таблиця 2

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
90 – 100	A	відмінно
82-89	B	добре
75-81	C	
64-74	D	задовільно
60-63	E	
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Питання до заліку:

1. Управління як соціальний феномен.
2. Предмет, об'єкт психології менеджменту.
3. Сутність сучасного менеджменту.
4. Поняття керівника і менеджера.
5. Історичні типи менеджерів.
6. Рівні управління.
7. Психологічні закони та закономірності управлінської діяльності.
8. Європейська школа – ідеї раціоналізації трудових дій М.Вебера.
9. Принципи управління «людськими ресурсами» А.Файоля.
10. Американська школа управління. Теорія «наукового управління» Ф.Тейлора.
11. Японська школа. Основні принципи управління у японських організаціях.
12. Вітчизняна школа менеджменту. Галузева централізована система управління.
13. Сучасні тенденції розвитку управлінської думки.
14. Етапи розвитку управлінської науки.
15. Поняття про організацію її ключові характеристики.
16. Зовнішні та внутрішні структури організації.
17. Етапи створення та розвитку організації.
18. Концепція організації, типологія організаційних концепцій.

19. Функції управлінської діяльності та їх психологічний зміст.
20. Керівництво та лідерство як соціальні феномени.
21. Основні теорії лідерства.
22. Основні вимоги до особистості сучасного менеджера.
23. Психологічний портрет сучасного менеджера.
24. Детермінанти та механізми розвитку особистості керівника.
25. Професійно важливі якості менеджера. Методи діагностики професійно важливих якостей менеджерів.
26. Психологічні школи вивчення особистості в управлінні.
27. Трудовий колектив і його структура.
28. Розвиток трудового колективу організації.
29. Влада і авторитет у керівництві організацією.
30. Делегування повноважень і самоуправління в організації.
31. Характеристика основних потреб працівників.
32. Основні стратегії забезпечення керівником стимулювання персоналу.
33. Індивідуально-психологічні, психофізіологічні властивості особистості працівників та їх урахування в управлінні.
34. Механізми групової динаміки в організації.
35. Формальна та неформальна структури організації.
36. Комунікаційна структура організації.
37. Розподіл ділових ролей в організації.
38. Сутність, функції та рівні корпоративної культури організації.
39. Елементи корпоративної культури.
40. Формування корпоративної культури.
41. Сучасні технології формування корпоративної поведінки.
42. Становище жінок на ринку праці та в сфері бізнесу.
43. Гендерні відмінності в менеджменті.
44. Фактори, що перешкоджають включенню жінок в бізнес сферу.
45. Стратегії підтримки жінок в сфері бізнесу та програми професійної підготовки.
46. Психологічний портрет сучасної жінки-керівника.
47. Поняття про інновацію.
48. Причини впровадження нововведень в організації.
49. Етапи виникнення інновацій.
50. Підходи до нововведень за критерієм ініціатора змін, їх переваги та недоліки.
51. Причини опору нововведенням та їх подолання.
52. Соціально-психологічні складові управління персоналом.
53. Психологічні методи управління персоналом.
54. Планування персоналу в організації.
55. Соціально-психологічна адаптація працівників в організації.
56. Основні соціально-психологічні підходи до навчання та розвитку персоналу.
57. Психологічні фактори управління якістю.
58. Соціально-психологічні протиріччя в організації та діяльності керівника.
59. Вплив людського чинника на внутрішньо організаційні процеси.
60. Авторитаризм та бюрократизм у сучасному управлінні.

Політика академічної доброчесності

Прослуховуючи цей курс, Ви погодились виконувати положення принципів академічної доброчесності:

- складати всі проміжні та фінальні завдання самостійно без допомоги сторонніх осіб;
- надавати для оцінювання лише результати власної роботи;
- не вдаватися до кроків, що можуть нечесно покращити ваші результати чи погіршити/покращити результати інших курсантів (студентів, слухачів);
- не публікувати відповіді на питання, що використовуються в рамках курсу для оцінювання знань курсантів (студентів, слухачів).

Рекомендована література

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг; [пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина]. – [8-е изд.]. – СПб.: Питер, 2007. – 832 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебное пособие / Базаров Т.Ю. – М., 2005. – 224 с.
3. Бандурка А.М. Основы психологии управления: Учебник для вузов МВД / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Харьков: Ун-т внутр дел, 1999. – 528с.
4. Блейк Р. Научные методы управления / Роберт Блейк, Джейн Моутон; [пер. с англ.] – К.: Наукова думка, 1990. – 240 с.
5. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / Майк Вудкок, Дэйв Фрэнсис; [пер. с англ. А.В. Верников, А.Ф. Ковалев] – М.: Дело, 1991. – 320 с.
6. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Экономистъ, 2005. – 670с.
7. Герберт Д. Организационная психология. Человек и организация / Дитер Герберт, Лутц фон Розенштиль; [пер. с нем. А.В. Верников, А.Ф. Ковалев]. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр/О.А. Шипилова, 2006. – 624 с.
8. Гірняк О.М. Менеджмент: теоретичні основи і практикум: Навч. посіб. для студентів вищ. закл. освіти / О.М. Гірняк, П.П. Лазановський. – К.: Магнолія плюс; Львів: Новий світ - 2000, 2003. – 336 с.
9. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О.В. Данчева, Ю.М. Швалб – К.: Лібра, 1999. – 270 с.
10. Дафт Р.Л. Менеджмент / Дафт Р.Л.; [пер. с англ.]. – СПб.: Питер, 2000. – 832 с.
11. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и решения / Питер Друкер; [пер. с англ. М. Котельниковой]. – М.: Фаир-Пресс, 1998.- 288 с.
12. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: Навчальний посібник / Дуткевич Т.В. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.
13. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами / Кабаченко Т.С. – М.; Спб.; К.; Питер, 2003. – 400 с.
14. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник / Карамушка Л.М. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
15. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учеб. Пособие / Карпов А.В. — М.: Гардарики, 2005. — 584 с.
16. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: Підручник / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К.: Академвидав, 2003. – 416 с.
17. Кунц Р. Управление. Системный и ситуационный анализ управленческих функций / Р. Кунц, З. О’Доннел; [пер. с англ. Е.В. Вышинской, В.В. Рославцева, Ю.В. Семенова]. – М.: Прогресс, 1981. – Том 1, 2. – 495 с.; 512 с.
18. Ладанов И.Д. Практический менеджмент / Ладанов И.Д. – М., 1995. – 452 с.
19. Морозов А.В. Деловая психология. Курс лекций / Морозов А.В. – СПб, 2000. – 576 с.
20. Морозова Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала / Морозова Г.Б. – СПб.: Речь, 2006. – 400 с.
21. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навч. посібник / Лозниця В.С. – К.: ТОВ «УВПК «Екс об», 2001. – 512 с.
22. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента / Машков В.Н. – СПб.: Речь, 2005. – 304 с.
23. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; [пер. с англ.]. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
24. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник / Орбан-Лембрик Л.Е. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с. – (Альма-матер).
25. Организационное поведение: Учебник для вузов / под. ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2004. – 432 с. – (Серия «Учебник для вузов»).
26. Практическая психология для экономистов и менеджеров: Учеб. пособие для студентов вузов / [под ред. М.К. Тутушкиной]. – Спб.: Изд-во «Дидактика плюс», 2002. – 356 с.

27. Психологія управління в бізнесі: Навч. посібник для підготовки бакалаврів усіх форм навчання / [Патов Е.Ф., Левківський К.М., Павловський В.В.]. – [Вид. 2, доповнене, перероблене]. – Харків; Київ: НМЦВО, 2003. – 320 с.
28. Психологія менеджмента / [Власов П.К., Липницький А.В., Луцихина И.М. и др.]; под ред. Г.С. Никифорова. – [3-е изд.]. – Харьков: Гуманитар, центр, 2007. – 512 с.
29. Розанова В.А. Психологія управління / Розанова В.А. – [2 изд.]. – М., 2000. – 384 с.
30. Ревская Н.Е. Психологія менеджмента. Конспект лекцій / Ревская Н.Е. – СПб.: Альфа, 2001. – 240 с.
31. Савельєва В.С. Психологія управління: навч. посіб. / Савельєва В.С. – К.: Професіонал, 2005. – 320 с.
32. Сборник ситуационных задач, деловых и психологических игр, тестов, контрольных заданий, вопросов для самопроверки по курсу «Менеджмент». — М.: Финансы и статистика, 2001. — 192 с.
33. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: Фірма „ІНКОС”, 2005. – 366 с.
34. Урбанович А.А. Психологія управління: Учебное пособие / А.А. Урбанович. – Мн.: Харвест, 2001. – 640 с. – (Библиотека практической психологии).
35. Файоль А. Управление – это искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд; [пер. с англ.]. – М.: Юнити, 2002. – 351 с.
36. Хохлова Т.П. Выявление гендерных аспектов менеджмента – фактор повышения эффективности управления // Менеджмент в России и за рубежом. – №2. – 2001 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/management/2001-2/hohlova.shtml>
37. Чередниченко И. П. Психологія управління / Серия «Учебники для высшей школы» / Чередниченко И.П., Тельных Н.В.. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. — 608 с.
38. Шарухин А.П. Психологія менеджмента: Учебное пособие / Шарухин А.П. – СПб.: Речь, 2005. – 352 с.
39. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенство / Э.Х. Шейн.; [пер. с англ.] – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
40. Щекин Г.В. Практическая психологія менеджмента. Как делать карьеру, Как строить организацию. Научно-практическое пособие / Щекин Г.В. – Киев, 1994. – 365 с.