**Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича**  
**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи** **Кафедра** **практичної психології**

**СИЛАБУС  
 навчальної дисципліни  
«Психологія управління та роботи з персоналом»**

(вибіркова)

**Освітньо-професійні програми:**

**Спеціальність 053 Психологія**

**Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки**

**Рівень вищої освіти**  перший (бакалаврський)   
**Мова навчання** українська

Розробник: доцент кафедри практичної психології Радчук В.М.

**Профайл викладача** http://animus.chnu.edu.ua/?page\_id=10#

**Контактний тел.** +380505419617

**E-mail:** [v.radchuk@chnu.edu.ua](mailto:v.radchuk@chnu.edu.ua)

**Консультації** онлайн консультації

**1. Анотація дисципліни.**

У сучасних умовах набуває актуальності проблема підготовки фахівців, які обізнані з основами психологічного підходу в управлінні, які інтегрують теоретичні знання і практику сучасних психологічних шкіл у напрямку підвищення організаційної ефективності підприємств; які характеризують психологічні стосунки та поведінку людей в організації, визначають психологічні закономірності управлінської діяльності.

**2. Мета навчальної дисципліни:** забезпечення професійної підготовки студентів, які володітимуть глибокими знаннями та практичним навичками в області психології управління та роботи з персоналом, формування умінь та навичок щодо ефективного вирішення психолого-управлінських проблем, формування індивідуальної кар’єри та іміджу.

**3. Пререквізити.** Курс «Психологія управління та роботи з персоналом» передбачає тісний зв’язок з дисциплінами: «Філософія», «Загальна психологія», «Вікова психологія», «Соціальна психологія», «Психологія особистості».

**4**. **Компетентності та результати навчання, формуванню яких сприяє дисципліна.**

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні оволодіти наступними програмними компетентностями:

**Інтегральна компетентність**. Здатність розв’язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері психології, що передбачають застосування основних психологічних теорій та методів та характеризуються комплексністю і невизначеністю умов.

**Загальні компетентності.**

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК3. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.

ЗК4. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК5. Здатність бути критичним і самокритичним.

ЗК6. Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ЗК7. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК8. Навички міжособистісної взаємодії,

ЗК9 Здатність працювати в команді.

**Фахові компетентності спеціальності (ФК)**

СК1. Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології.

СК3. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.

СК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел.

СК9. Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну відповідно до запиту.

СК11. Здатність дотримуватися норм професійної етики.

СК12. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

**знати**:

* історію розвитку і основний зміст предмету психології управління;
* категоріальний апарат, необхідний для аналізу і прогнозування перебігу процесів в організаціях;
* структуру управління в організації, систему мотивації та стимулювання, основних організаційних процесів.

**вміти:**

* вміти виокремлювати психологічні проблеми в організаціях і здійснювати їх аналіз;
* аналізувати основні психологічні закономірності управлінської діяльності, лідерства та керівництва;
* здійснювати діагностику організаційних процесів та розробляти рекомендації щодо їх оптимізації;
* аналізувати основні характеристики роботи та робочого середовища;
* визначати психологічний клімат в організаційному середовищі, лояльність до організації та задоволеність роботою працівників;
* вирішувати дослідницькі завдання в галузі психології управління.

**5. Опис навчальної дисципліни**

**5.1. Загальна інформація**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Форма навчання** | **Рік підготовки** | **Семестр** | **Кількість** | | **Кількість годин** | | | | | | **Вид підсум-**  **кового контролю** |
| **креди**  **тів** | **годин** | **лекції** | **практичні** | **семінарські** | **лабораторні** | **самостійна робота** | **індивідуальні завдання** |
| **Денна** | 3-й | 5-й | **4** | **120** | **30 год.** | - | **30 год.** | - | **56**  **год.** | 4 | **екзамен** |
| **Заочна** | 3-й | 5-й | **4** | **120** | **16 год.** | - | - | - | **104**  **год.** | - | **екзамен** |

**5.2. Дидактична карта навчальної дисципліни**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Назви змістових модулів** | **Кількість годин** | | | | | | | | | | | | | |
| **денна форма** | | | | | | | | **заочна форма** | | | | | |
| **усього** | **у тому числі** | | | | | | | **усього** | **у тому числі** | | | | |
| **л** | **сем.** | | | **лаб** | **інд** | **с.р.** | **л** | **сем.** | **лаб** | **інд** | **с.р.** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | | | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** |
| **Модуль 1** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Змістовий модуль І. Загальні засади психології управління** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Тема 1. Психологія управління як галузь психологічної науки** | 7 | 2 | | 2 | - | | - | 5 | 9 | 1 | - | - | - | 9 |
| **Тема 2. Історія і сучасний стан психології управління** | 9 | 2 | | 2 | - | | 2 | 5 | 9 | 1 | - | - | - | 9 |
| **Тема 3. Методи психології управління** | 7 | 2 | | 2 | - | | - | 5 | 9 | 1 | - | - | - | 9 |
| **Тема 4. Особистість у психології управління** | 9 | 4 | | 4 | - | | - | 5 | 11 | 1 | - | - | - | 10 |
| **Тема 5. Психологія організації в управлінні** | 6 | 2 | | 2 | - | | - | 4 | 11 |  | - | - | - | 9 |
| **Тема 6. Психологічні особливості керівника** | 6 | 2 | | 2 | - | | - | 4 | 10 |  | - | - | - | 10 |
| **Разом за ЗМ 1** | 58 | 14 | | 14 | - | | 2 | 28 | 59 | 4 | - | - | - | 56 |
| **Усього годин за М 1** | 58 | 14 | | 14 | - | | 2 | 28 | 59 | 4 | - | - | - | 56 |
| **Модуль 2** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Змістовий модуль 2. Соціально-психологічні особливості управління** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Тема 1. Психологія управлінської діяльності** | 3 | 2 | | 2 | - | | - | 5 | 10 |  | - | - | - | 10 |
| **Тема 2. Соціально-психологічні параметри управління** | 2 | 2 | | 2 | - | | - | 5 | 9 |  | - | - | - | 9 |
| **Тема 3. Психологія управління людськими ресурсами** | 3 | 4 | | 4 | - | | - | 4 | 11 | 2 | - | - | - | 9 |
| **Тема 4. Психологічні особливості управління в галузі освіти** | 3 | 2 | | 2 | - | | 2 | 4 | 10 | 1 | - | - | - | 10 |
| **Тема 5. Конфлікти в системі управління** | 4 | 2 | | 2 | - | | - | 5 | 10 | 5 | - | - | - | 5 |
| **Тема 6. Психологічна підготовка до нововведень** |  | 4 | | 4 | - | |  | 5 | 11 |  | - | - | - | 5 |
| **Разом ЗМ 2** | 62 | 16 | | 16 | - | | 2 | 28 | 61 | 12 | - | - | - | 48 |
| **Загальна кількість годин** | **120** | **30** | | **30** | **-** | | **4** | **56** | **120** | **16** | **-** | **-** | **-** | **104** |

**5.3. Зміст завдань для самостійної роботи**

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **Назва теми** |
| **Змістовий модуль 1. Загальні засади психології управління** | |
|  | Тема 1. Психологія управління як галузь психологічної науки |
|  | Тема 2. Історія і сучасний стан психології управління |
|  | Тема 3. Методи психології управління |
|  | Тема 4. Особистість у психології управління |
|  | Тема 5. Психологія організації в управлінні |
|  | Тема 6. Психологічні особливості керівника |
| **Змістовий модуль 2. Соціально-психологічні особливості управління** | |
|  | Тема 1. Психологія управлінської діяльності |
|  | Тема 2. Соціально-психологічні параметри управління |
|  | Тема 3. Психологія управління людськими ресурсами |
|  | Тема 4. Психологічні особливості управління в галузі освіти |
|  | Тема 5. Конфлікти в системі управління. |
|  | Тема 6. Психологічна підготовка до нововведень |

**6. Система контролю та оцінювання**

Форми поточного та підсумкового контролю

**Поточний контроль:**

1. Усне опитування – контроль знань з теоретичних питань, викладених у лекційному матеріалі та вивчених при самостійному засвоєнні, шляхом опитування студентів у ході проведення семінарських занять.
2. Письмові контрольні роботи – періодичний контроль знань, шляхом написання студентів контрольних робіт з питань теоретичного матеріалу.
3. Тестування та вирішення проблемних задач – контроль знань студентів шляхом перевірки засвоєння ними знань у застосуванні їх при відповіді на тестові питання і розв’язанні проблемних задач.

**Модуль-контроль:** перевірка знань, шляхом написання контрольної роботи, що включає ряд теоретичних питань, тестових та творчих завдань з обсягу викладеного на лекціях та опрацьованого на семінарських заняттях матеріалу та засвоєного студентами у звітний модульний період.

**Екзамен:** перевірка та оцінювання теоретичних знань та практичних навиків студентів з курсу «Психологія управління та роботи з персоналом» у цілому.

**Засоби діагностики навчальних досягнень студентів**

**Запитання до екзамену з навчальної дисципліни «Психологія управління та роботи з персоналом»**

1. Поняття про науку управління.
2. Організація і трактування цього поняття наукою управління.
3. Психологія управління як наука, її об’єкт і предмет.
4. Історія розвитку психології управління.
5. Психологія управління на Заході.
6. Основні положення «теорії людських відносин».
7. Теорії особистості та їх використання в управлінській практиці.
8. Активність особистості як форма вияву її індивідуальності, творчості та професіоналізму.
9. Соціальна позиція та роль особистості в організації.
10. Рівень домагань особистості та їх значення в управлінських відносинах.
11. Соціальні норми як регулятори поведінки особистості.
12. Феномен керівника в історії розвитку суспільства.
13. Ролі керівника.
14. Мотиваційна сфера особистості керівника.
15. Відповідність мотивів різним рівням сформованості управлінської діяльності.
16. Чинники посадового росту.
17. Причини виникнення труднощів в роботі керівників.
18. Психологічні особливості жінок та чоловіків керівників.
19. Стрес в діяльності керівника. Шляхи захисту.
20. Симптоми деформуючого впливу на особистість керівника. Типи особистісного регресу.
21. Труднощі, вимоги та обмеження у роботі керівників.
22. Якості і риси керівника.
23. Проблема статі в управлінні.
24. Ортобіоз особистості керівника.
25. Регресивний розвиток керівника та управлінська деформація.
26. Роль оцінювання працівників у процесі управління.
27. Система розміщення кадрів.
28. Соціально-психологічні завдання оцінювання.
29. Критерії оцінювання діяльності керівника.
30. Оцінювання за головними параметрами діяльності (класифікація, характеристика елементів класифікації).
31. Стійкі психологічні установки керівників.
32. Форми поведінки керівників під час оцінювання підлеглих.
33. Характеристика сучасного менеджера (управлінця).
34. Головні типи менеджерів.
35. Вимоги до консультантів сфери управління. Специфіка найму на роботу.
36. Особливості роботи штатних та зовнішніх управлінських консультантів.
37. Переваги залучення зовнішніх консультантів.
38. Головні етапи роботи консультанта, їх характеристика.
39. Психологічні особливості діяльності консультантів.
40. Поняття «кадри управління», «керівник», «посада», «компетенція».
41. Класифікація кадрів управління.
42. Характеристика кадрів управління.
43. Типи зв’язків «керівник-підлеглий».
44. Керівні функції (В.Рубахіна та А.Філіппова; Е.Кузьміна, І.Волкова, Ю.Ємельянова; А.Ковальова, Л.Бляхмана та ін.).
45. Структура діяльності керівника.
46. Критерії та показники ефективності управлінської діяльності.
47. Методика всебічного оцінювання управлінської діяльності Л.Сватушко.
48. Функція планування і прогнозування.
49. Види і стратегії планування.
50. Положення стратегічного планування.
51. Реалізація стратегічного плану.
52. Роль інформації в плануванні.
53. Аналіз інформації і прогнозування.
54. Неформальні методи прогнозування
55. Поняття і класифікація управлінських рішень.
56. Класифікація управлінських рішень.
57. Чинники, що впливають на якість рішень.
58. Специфіка управлінських рішень.
59. Показник якості управлінських рішень.
60. Інформаційна підготовка ухвалення рішення.
61. Психологічний механізм прийняття рішень.
62. Етапи розвитку психологічного забезпечення прийняття рішення.
63. Головні риси ситуації, у якій відбувається прийняття рішень.
64. Колегіальність як соціально-психологічний феномен та його експериментальне вивчення.
65. Делегування повноважень як передумова ефективності управлінських рішень.
66. Причини некомпетентності та методи боротьби з нею.
67. Погляди на проблему некомпетентності в працях Лоуренса Дж. Пітера, Г.С. Сковороди, Святого Апостола Павла, Еммануїла Сведенборга, В.О. Шмакова, К .Г. Юнга, Р. Генона.
68. Система групової самоорганізації та основні соціальні функції.
69. Основні соціальні функції.
70. Етапи групової самоорганізації.
71. Поняття «чистої групи».
72. Головні причини ефективності суспільства.
73. Групова компетентність.
74. Погляди на трактування поняття «групова компетентність» Томаса Карлайла, Л. Дж. Пітера, Г. Сковороди.
75. Загальне поняття лідерства. Аспекти аналізу поняття.
76. Основні лідерські ролі.
77. Різновиди влади.
78. Поняття «харизматичної особистості» за М.Месконом, її характеристика.
79. Концепція «лідерство як функція групи» (Р.Крачфілд, Д.Креч, Г.Хоманс).
80. Теорії лідерства в західній психології.
81. Лідерство і керівництво. Відмінності між лідером і керівником та їх спільні риси.
82. Стилі керівництва і лідерства, їх сильні та слабкі сторони
83. Дослідження перцептивних аспектів у системі «керівник-підлеглий» (М.Балм, Р.Лайкерт, А.Свенцицький, Р.Кричевський, Г.Андрєєва).
84. Поняття конфлікту. Види конфліктів.
85. Психологічний аналіз конфліктів.
86. Особливості розвитку і вирішення конфліктів.
87. Класифікація конфліктів, причин їх виникнення.
88. Методи вирішення конфліктів.
89. Поняття «інновація» та «нововведення». Головні передумови позитивної: ставлення до нововведень.
90. Розвивальні методи формування психологічної готовності до нововведень, прийоми стимулювання.

**Тестові завдання**

**1 Варіант**

**1.Об’єктом психології управління є**

А) люди, включені в самостійні організації, діяльність яких орієнтована на корпоративно-корисні цілі;

Б) практика управління;

В) розвиток соціології організацій;

Г) вивчення мотивів поведінки особи в процесі трудової діяльності та вибір засобів оптимального впливу на них (передбачає проведення психологічного аналізу особи працівника.

**2. Що не є джерелом психології управління ?**

А) практика управління;

Б) розвиток психологічної науки;

В) розвиток соціології організацій;

Г) формування психологічного клімату в колективі.

**3. Що не є завданням вітчизняної психології управління?**

А) розробка методів професійного добору кадрів з урахуванням особистих якостей кандидатів (використовується у процесі добору та розміщення кадрів – так званий найкращий кандидат);

Б) діяльність керівників (менеджерів), реалізована у виконанні основних управлінських функцій;

В) вивчення мотивів поведінки особи в процесі трудової діяльності та вибір засобів оптимального впливу на них (передбачає проведення психологічного аналізу особи працівника; виявлення його характеру, темпераменту, здібностей, сили волі та інше);

Г) формування психологічного клімату в колективі.

**4. Що не є актуальною проблемою психології управління?**

А) соціально-психологічні питання виробничих груп і колективів;

Б) психологія діяльності керівника;

В) проблема відповідності працівника його професії;

Г) психологія особистості керівника.

**5. Який підхід в управлінні передбачає творче засвоєння і застосування на практиці ідей, які закладені в наукових працях і практичній діяльності педагогів-керівників минулого і сучасності?**

А) Акмеологічний;

Б) Аксіологічний;

В) Людиноцентристський;

Г) Компетентнісний.

**6. Найголовнішим завданням планування є**

**А)** набір дій і рішень, розроблених керівництвом, які ведуть до визначення специфічних стратегій, щоб допомогти організації досягнути своїх цілей;

**Б)** визначення загальної стратегії компанії;

**В)**вибір мети;

**Г)** прийняття управлінських рішень.

**7. Вторинна інформація – це**

А) інформація, одержана за допомогою промислового шпигунства;

Б) інформація, одержана від засобів масової інформації (крім друкованих органів), а також суміжників, постачальників, конкурентів;

В) інформація, одержана з друкованих джерел періодичної преси.

Г)інформація, зібрана раніше для цілей, що відмінні від цілей, пов’язаних з вирішенням досліджуваної проблеми.

**8.** **Письмова інформація – це**

А) інформація, одержана від засобів масової інформації (крім друкованих органів), а також суміжників, постачальників, конкурентів;

Б) інформація, одержана з друкованих джерел періодичної преси;

В) інформація, зібрана раніше для цілей, що відмінні від цілей, пов’язаних з вирішенням досліджуваної проблеми;

Г) інформація, одержана за допомогою промислового шпигунства.

**9. Скільки визначено етапів розвитку психологічного забезпечення прийняття рішення?**

А)5;

Б)4;

В)3;

Г)6.

**10. На якому етапі відбувається розчленування продукту і процесу дії – способи дій стають доступними усвідомленню?**

А)на першому;

Б)другому;

В)на третьому;

Г)на п’ятому.

**11. Що не є головною рисою ситуації, у якій відбувається прийняття рішень?**

А)наявність мети;

Б)наявність альтернативних ліній;

В)облік істотних суттєвих чинників;

Г)утворення внутрішнього плану.

**12. Організаційний конфлікт -**

А) це реальний конфлікт, за яким приховується інший, що є справжнім чинником конфліктуючої сторони;

Б) це різновидність конфліктів, які виникають в колективі внаслідок неузгодженості формальної організаційної поведінки і реальної» поведінки членів колективу.

В) залежить від обставин, що можуть змінюватися, але ці обставини не усвідомлюються конфліктуючими сторонами;

Г) конфлікт, який має відбутися, але не виникає тому, що не усвідомлюється.

**13.Що не відноситься до ключових етичних категорій педагогічної деонтології?**

А) повага;

Б) справедливість;

В) праця;

Г) честь.

**14. Що не є завданням педагогічної деонтології?**

А) вивчення принципів діяльності педагогічних працівників, спрямованих на ефективне виконання професійних і посадових обов’язків;

Б) вивчення несприятливих чинників педагогічного процесу з метою мінімізації їх впливу на розвиток дітей;

В) пошук шляхів усунення шкідливих наслідків недоброякісної педагогічної діяльності;

Г) діалектичний взаємозв’язок поваги та вимогливості до дитини.

**15. Система освітнього управління – це**

А)цілісна підсистема складної педагогічної системи, яка засобами цілеспрямованих управлінських дій впливає на динаміку та статику розвитку освітньої установи;

Б) забезпечення оптимального функціонування і цілеспрямованої динаміки розвитку загальноосвітнього навчального закладу;

В) функція освіти як цілісної системи;

Г) цілісний і неперервний процес реалізації всієї сукупності взаємопов’язаних управлінських функцій, що забезпечує досягнення поставленої мети і програми.

**16. Що не є класичною функцією менеджменту?**

А)планування;

Б)класифікація;

В)організація;

Г)мотивація.

**17.Скільки визначено головних етапів роботи консультанта з управління?**

А)4;

Б)3;

В)6;

Г)5.

**18. Підготовка та аналіз варіантів реорганізації – це**

А)другий етап;

Б)третій етап;

В)п’ятий етап;

Г)перший етап.

**19. На якому етапі консультант повинен об’єктивно проаналізувати всі аспекти роботи підприємства і знайти справжні причини ускладнень?**

А) з’ясування проблеми;

Б)конкретизація цілей;

В) вибір остаточного варіанта реорганізації;

Г) підготовка та аналіз варіантів реорганізації.

**20. За ознакою результатів конфлікти поділяються на :**

А)внутрішньо особистісні та міжособистісні;

Б)внутрішньо особистісні та функціональні;

В)внутрішньо особистісні, міжособистісні, між особистістю і групою, між груповий;

Г) функціональні та дисфункціональні.

**21. Який стиль характеризується визнанням розбіжностей у поглядах і готовністю ознайомитися з іншими, щоб зрозуміти причини конфлікту і знайти вихід, прийнятний для всіх сторін?**

А) примус, конкуренція

Б) згладжування, пристосування

В) вирішення проблеми (співпраця);

Г) компроміс.

**22. Санкція – це**

А) це первинне структурне утворення апарату управління, яке характеризується складом, змістом, певними функціями, що необхідні для досягнення цілей системи управління;

Б) частина юридичної норми, котра визначає заходи примусу, які можуть бути застосовані в разі порушення певної норми;

В) це та кількість осіб, які є або можуть перебувати в безпосередньому підпорядкуванні керівника;

Г) це сукупність повноважень, прав і обов'язків, які має посадова особа.

**23. Представники якого підходу розглядали психологію управління у межах предмета інженерної психології, розширеного за рахунок соціотехнічних систем, стверджували відсутність принципових відмінностей між діяльністю оператора і керівника?**

А)інженерно-психологічний підхід;

Б) соціально-психологічний підхід;

В)організаційно-психологічний підхід;

Г) суб’єкт-об’єктний підхід.

**24. Яка функція переговорів спрямована на узгодження дій між учасниками переговорів, встановлення, оптимізацію взаємозв'язку між суб’єктами переговорного процесу?**

А) регулятивна;

Б) інформаційно-комунікативна;

В)координаційна;

Г) контролююча.

**25. Що не є критерієм ефективності комунікації?**

А)здатність сприяти збереженню та розвитку ділових стосунків, особистісної цілісності учасників;

Б)сприяння досягненню цілей учасників спілкування;

В)зміна поведінки партнерів (діють на досягнення спільних цілей);

Г)власні почуття та психічні стани під впливом чинників зовнішнього середовища.

**2 Варіант**

**1**. **Організаційний конфлікт -**

А) це реальний конфлікт, за яким приховується інший, що є справжнім чинником конфліктуючої сторони;

Б) це різновидність конфліктів, які виникають в колективі внаслідок неузгодженості формальної організаційної поведінки і реальної» поведінки членів колективу.

В) залежить від обставин, що можуть змінюватися, але ці обставини не усвідомлюються конфліктуючими сторонами;

Г) конфлікт, який має відбутися, але не виникає тому, що не усвідомлюється.

**2. Що не відноситься до ключових етичних категорій педагогічної деонтології?**

А)повага;

Б)справедливість;

В)праця;

Г)честь.

**3. Що не є завданням педагогічної деонтології?**

А) вивчення принципів діяльності педагогічних працівників, спрямованих на ефективне виконання професійних і посадових обов’язків;

Б) вивчення несприятливих чинників педагогічного процесу з метою мінімізації їх впливу на розвиток дітей;

В) пошук шляхів усунення шкідливих наслідків недоброякісної педагогічної діяльності;

Г) діалектичний взаємозв’язок поваги та вимогливості до дитини.

**4. Система освітнього управління – це**

А)цілісна підсистема складної педагогічної системи, яка засобами цілеспрямованих управлінських дій впливає на динаміку та статику розвитку освітньої установи;

Б) забезпечення оптимального функціонування і цілеспрямованої динаміки розвитку загальноосвітнього навчального закладу;

В) функція освіти як цілісної системи;

Г) цілісний і неперервний процес реалізації всієї сукупності взаємопов’язаних управлінських функцій, що забезпечує досягнення поставленої мети і програми.

**5. Що не є класичною функцією менеджменту?**

А)планування;

Б)класифікація;

В)організація;

Г)мотивація.

**6. Скільки визначено головних етапів роботи консультанта з управління?**

А)4;

Б)3;

В)6;

Г)5.

**7. Підготовка та аналіз варіантів реорганізації – це**

А)другий етап;

Б)третій етап;

В)п’ятий етап;

Г)перший етап.

**8. На якому етапі консультант повинен об’єктивно проаналізувати всі аспекти роботи підприємства і знайти справжні причини ускладнень?**

А) з’ясування проблеми;

Б)конкретизація цілей;

В) вибір остаточного варіанта реорганізації;

Г) підготовка та аналіз варіантів реорганізації.

**9. За ознакою результатів конфлікти поділяються на :**

А)внутрішньо особистісні та міжособистісні;

Б)внутрішньо особистісні та функціональні;

В)внутрішньо особистісні, міжособистісні, між особистістю і групою, між груповий;

Г) функціональні та дисфункціональні.

**10. Який стиль характеризується визнанням розбіжностей у поглядах і готовністю ознайомитися з іншими, щоб зрозуміти причини конфлікту і знайти вихід, прийнятний для всіх сторін?**

А) примус, конкуренція

Б) згладжування, пристосування

В) вирішення проблеми (співпраця);

Г) компроміс.

**11. Санкція – це**

А) це первинне структурне утворення апарату управління, яке характеризується складом, змістом, певними функціями, що необхідні для досягнення цілей системи управління;

Б) частина юридичної норми, котра визначає заходи примусу, які можуть бути застосовані в разі порушення певної норми;

В) це та кількість осіб, які є або можуть перебувати в безпосередньому підпорядкуванні керівника;

Г) це сукупність повноважень, прав і обов'язків, які має посадова особа.

**12. Представники якого підходу розглядали психологію управління у межах предмета інженерної психології, розширеного за рахунок соціотехнічних систем, стверджували відсутність принципових відмінностей між діяльністю оператора і керівника?**

А)інженерно-психологічний підхід;

Б) соціально-психологічний підхід;

В)організаційно-психологічний підхід;

Г) суб’єкт-об’єктний підхід.

**13. Яка функція переговорів спрямована на узгодження дій між учасниками переговорів, встановлення, оптимізацію взаємозв'язку між суб’єктами переговорного процесу?**

А) регулятивна;

Б) інформаційно-комунікативна;

В)координаційна;

Г) контролююча.

**14. Що не є критерієм ефективності комунікації?**

А)здатність сприяти збереженню та розвитку ділових стосунків, особистісної цілісності учасників;

Б)сприяння досягненню цілей учасників спілкування;

В)зміна поведінки партнерів (діють на досягнення спільних цілей);

Г)власні почуття та психічні стани під впливом чинників зовнішнього середовища.

**15. Об’єктом психології управління є**

А) люди, включені в самостійні організації, діяльність яких орієнтована на корпоративно-корисні цілі;

Б) практика управління;

В) розвиток соціології організацій;

Г) вивчення мотивів поведінки особи в процесі трудової діяльності та вибір засобів оптимального впливу на них (передбачає проведення психологічного аналізу особи працівника.

**16. Що не є джерелом психології управління ?**

А) практика управління;

Б) розвиток психологічної науки;

В) розвиток соціології організацій;

Г) формування психологічного клімату в колективі.

**17. Що не є завданням вітчизняної психології управління?**

А) розробка методів професійного добору кадрів з урахуванням особистих якостей кандидатів (використовується у процесі добору та розміщення кадрів – так званий найкращий кандидат);

Б) діяльність керівників (менеджерів), реалізована у виконанні основних управлінських функцій;

В) вивчення мотивів поведінки особи в процесі трудової діяльності та вибір засобів оптимального впливу на них (передбачає проведення психологічного аналізу особи працівника; виявлення його характеру, темпераменту, здібностей, сили волі та інше);

Г) формування психологічного клімату в колективі.

**18. Що не є актуальною проблемою психології управління?**

А) соціально-психологічні питання виробничих груп і колективів;

Б) психологія діяльності керівника;

В) проблема відповідності працівника його професії;

Г) психологія особистості керівника.

**19. Який підхід в управлінні передбачає творче засвоєння і застосування на практиці ідей, які закладені в наукових працях і практичній діяльності педагогів-керівників минулого і сучасності?**

А) Акмеологічний;

Б) Аксіологічний;

В) Людиноцентристський;

Г) Компетентнісний.

**20. Найголовнішим завданням планування є**

**А)** набір дій і рішень, розроблених керівництвом, які ведуть до визначення специфічних стратегій, щоб допомогти організації досягнути своїх цілей;

**Б)** визначення загальної стратегії компанії;

**В)**вибір мети;

**Г)** прийняття управлінських рішень.

**21. Вторинна інформація – це**

А) інформація, одержана за допомогою промислового шпигунства;

Б) інформація, одержана від засобів масової інформації (крім друкованих органів), а також суміжників, постачальників, конкурентів;

В) інформація, одержана з друкованих джерел періодичної преси.

Г)інформація, зібрана раніше для цілей, що відмінні від цілей, пов’язаних з вирішенням досліджуваної проблеми.

**22.** **Письмова інформація – це**

А) інформація, одержана від засобів масової інформації (крім друкованих органів), а також суміжників, постачальників, конкурентів;

Б) інформація, одержана з друкованих джерел періодичної преси;

В) інформація, зібрана раніше для цілей, що відмінні від цілей, пов’язаних з вирішенням досліджуваної проблеми;

Г) інформація, одержана за допомогою промислового шпигунства.

**23. Скільки визначено етапів розвитку психологічного забезпечення прийняття рішення?**

А)5;

Б)4;

В)3;

Г)6.

**24. На якому етапі відбувається розчленування продукту і процесу дії – способи дій стають доступними усвідомленню?**

А)на першому;

Б)другому;

В)на третьому;

Г)на п’ятому.

**25. Що не є головною рисою ситуації, у якій відбувається прийняття рішень?**

А)наявність мети;

Б)наявність альтернативних ліній;

В)облік істотних суттєвих чинників;

Г)утворення внутрішнього плану.

**Критерії оцінювання результатів навчання з навчальної дисципліни**

**Шкала оцінювання: національна та ЄКТС**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Оцінка за національною шкалою** | **Оцінка за шкалою ECTS** | |
| **Оцінка (бали)** | **Пояснення за**  **розширеною шкалою** |
| **Відмінно** | A (90-100) | відмінно |
| **Добре** | B (80-89) | дуже добре |
| C (70-79) | добре |
| **Задовільно** | D (60-69) | задовільно |
| E (50-59) | достатньо |
| **Незадовільно** | FX (35-49) | (незадовільно)  з можливістю повторного складання |
| F (1-34) | (незадовільно)  з обов'язковим повторним курсом |

**Розподіл балів, які отримують студенти**

(екзамен)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Поточне оцінювання | | | | | | | | | | | | Кількість балів (екзаменаційна робота) | Сумарна  к-ть балів |
| Змістовий модуль 1 | | | | | | Змістовий  модуль 2 | | | | | |
| Т1 | Т2 | Т3 | Т4 | Т5 | Т6 | Т1 | Т2 | Т3 | Т4 | Т5 | Т6 | 40 | 100 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

**7. Рекомендована література**

**7.1. Базова (основна) література до курсу**

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 496 с.
2. Головаха Е.И., Панина Н.В. Психология человеческого взаимопонимания. – К.: Либідь, 1989. – 189 с.
3. Геберт Д., Розенштиль Л. фон. Организационная психология. Человек и организация. – Харьков: Издательство «Гуманитарный Центр», 2006. – 624 с.
4. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2007. – 464 с.
5. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов – СПб.: Питер, 2001.
6. Данчєва О.В., Швалб Ю.М. Практична психологія в економіці та бізнесі. –К.: Лібра, 1999. – 270 с.
7. Дафт Р. Организации. Учебник для психологов и экономистов. – СПб.: прайм- ЕВРОЗНАК, 2002. – 353 с.
8. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління. – К.: ЦНЛ, 2005. – 456 с.
9. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов – СПб.: Питер, 2001.
10. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.
11. Кабаченко Т.С. Психология управления: Учеб-ное пособие. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 384 с.
12. Карпов А.В. Психология менеджмента – М.: Гардарики, 1999. – 584 с.
13. Каррас Ч.Л. Искусство ведения переговоров. – М.: Прогресс, 2007. – 320с.
14. Клегг Б. Стресс-менеджмент. – СПб.: ИД «Нева», 2003. – 192 с.
15. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія. – К.:Либідь, 1995. – 304 с.
16. Кулініч І.О. Психологія управління: Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. – 292с.
17. Кэрри Л.Купер, Филипп Дэйв, Майкл O’Драйеколл, – Организационный стресс. – Харьков: Из-во ГЦ, 2007. – 336 с.
18. Лозниця В.С. Психологія менеджменту – К., 2000.
19. Макшанов С.И. Психология тренинга. – СПб.: Образование, 1997. – 238 с.
20. Майерс Д. Социальная психология. – СПб.: Питер, 1996. – 684 с.
21. Мельник Л.П. Психологія управління: Курс лекцій. – К.: МАУП, 1999. – 190 с.
22. Мучински П. Психология, профессия, карьера. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2004.
23. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
24. Пірен М.І. Конфліктологія: Підручник. – К.: МАУП, 2007. – 360 с.
25. Психология менеджмента /Под ред. Г.С.Никифорова. – Харьков, Из-во ГЦ, 2007. – 512 с.
26. Психология конфликта. Хрестоматия / Сост. и общая редакция Н.В. Гришиной. – СПб.: Питер, 2008. – 480 с.
27. Психология управления персоналом: Пособие для спец. /Под ред. А.В. Батаршева, А.О.Лукьянова. – М.: Психотерапия, 2007. – 624 с.
28. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. СПб.: Речь, 2002. – 298 с.
29. Розанова В.А. Психология управления. Учебное пособие – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез». – 2009. – 352 с.
30. Розанова В.А. Психология управления. (Учебно-практическое пособие. Часть І и ІІ). – М.: Журнал «Управление персоналом», 1996/97. – 176 с. 27.
31. Розанова В.А. Психология управления . – М.: Интел-Синтез, 1999. – 352 с.
32. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент: Взгляд клинициста / Пер. с англ. – М.: НФ «Класс», 1997. – 160 с.
33. Урбанович А.А. Психология управления. – Минск: Харвест, 2011. – 640с.
34. Чередниченко И.П., Тельных Н.В. Психология управления / Серия «Учебники для высшей школы». – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 608 с.
35. Щекин Г. Как эффективно управлять людьми. – К.: МАУП, 1999. – 400 с.
36. Щекин Г. Организация и управление персоналом. – К.: МАУП, 2002. – 831с.
37. Эйдемиллер Э.Г., Юстицкис В. Психология и психотерапия семьи. – СПб.: ЗАО «Издательство «Питер», 1999. – 656 с.
38. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2003.

**7.2. Допоміжна**

1. Барташев А.В., Алексеева И.Ю., Майорова Е.В. Диагностика профессионально важных качеств. – СПб.: Питер, 2007.
2. Власов П.К. Психология замысла организации – Харьков, 2003.
3. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. – К., 1993.
4. Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях. Пер. с нем. – Х.: Изд. «Гуманитарный центр», 2003.
5. Кирхлер Э., Родлер К. Управление в организациях / Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2003, – 128 с.
6. Кирхлер Э., Хельц Э. Дизайн работ в организациях. Пер. с нем. – Х.: Изд. «Гуманитарный центр», 2003.
7. Кляйнман М. Ассесмент-центр. Пер. с нем. – Х.: Изд. «Гуманитарный центр», 2004.
8. Кузьмин И.И. Психотехнология и эффективный менеджмент. – М.: Россмен, 1995.
9. Лидерство. Психологические проблемы в бизнесе. – Дубна, 1997. – 176 с.
10. Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник МГУ. Серия 14. Психология, 1997, №4. – С.55-65.
11. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005.
12. Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство // Социологические исследования, 1995, № 1, – с. 146-151.
13. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. – М., 1996. – 256 с.
14. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Пер. с англ. – СПб: Питер, 2001.
15. Молл Е.Г. Планирование своей карьеры руководителем // Вопр. психологии. – 1998. – № 3. – С. 85-91.
16. Мюллер А.П., Кизер А. Организационная коммуникация. – Харьков, 2005. – 438 с.
17. Ньюстром Дж. В, Дэвис К. Организационное поведение. – СПб: Питер, 2001.
18. Огнев А.С., Гончаров Ю.Н. Рабочая книга организационного психолога: Учебное пособие. – Воронеж, 2000. – 299 с.
19. Организационная психология / Под ред. Г.В. Суходольского. – Харьков: Издательство «Гуманитарный Центр», 2004. – 256 с.
20. Организационная психология. Хрестоматия / Сост. и общ. ред. Винокурова Л.В., Скрипюка И.И. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
21. Очерки организационной психологии / Под общ. ред. А.С. Огнева. – Воронеж, 1998.
22. Практикум по психологи менеджмента: учеб. пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2003.
23. Практическая психология для менеджеров. – М.: ИНФРА, 1996.
24. Пригожин А.И. Деловая культура: Сравнительный анализ // Социологические исследования, 1995, № 9. – С. 74-80.
25. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. – М., 2001. – 640 с.
26. Свенцицкий А.Л. Психология управления организациями. – СПб., 1999. – 176 с.
27. Свергун О., Пасс Ю., Дьякова Д., Новикова А. HR-практика. Управление персоналом: Как это есть на самом деле. – СПб.: Питер, 2005.
28. Снетков В.М. Психология коммуникации в организациях. – М.: Институт Общегуманитарных Исследований, 2002. – 192 с.
29. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб. Питер, 2001.
30. Тидор С.Н. Психология управления от личности – к команде. – Петрозаводск, 2007.
31. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института психотерапии, 2002.
32. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 288 с.
33. Фраймут Й. Страх в работе менеджеров / Пер. С нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2005. – 416 с.
34. Ходкинсон Дж., Сперроу П. Компетентная организация: Психологический анализ процес-са стратегического менеджмента. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2007. – 392 с.
35. Шейнов В.П. Как управлять другими. Как управлять собой: Искусство менеджера. – Минск, 1997.
36. Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе. – СПб.: Питер, 2003. – 222 с.
37. Щекин Г. Организация и психология управления персоналом. – К.: МАУП, 2002.

**8. Інформаційні ресурси**

<http://www.psy.msu.ru>, <http://psylib.kiev.ua/>; [www.psychology.net.ru](http://www.psychology.net.ru); [www.openweb.ru](http://www.openweb.ru); [www.myword.ru](http://www.myword.ru)

<http://psiholog.ucoz.es/publ/test_quot_neisnujucha_tvarina_quot/1-1-0-16>

[www.psylib.kiev.ua](http://www.psylib.kiev.ua)

[www.psychology.net.ru](http://www.psychology.net.ru)

[www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru)

www. Pcweek.ru

www. Psi.net.ru

[www.yurpsy.by.ru](http://www.yurpsy.by.ru)

www.de uspu.ru

[www.scholar.ru](http://www.scholar.ru)

www. Better. Wanagement.com.

**Електронні посібники:**

[**https://stud.com.ua/30597/psihologiya/psihologiya\_upravlinnya**](https://stud.com.ua/30597/psihologiya/psihologiya_upravlinnya)

[**https://stud.com.ua/41487/psihologiya/upravlinska\_psihologiya**](https://stud.com.ua/41487/psihologiya/upravlinska_psihologiya)

[**https://samorozvytok.info/content/ye-i-hodakivskyy-yu-v-bogoyavlenska-t-p-grabar-psyhologiya-upravlinnya**](https://samorozvytok.info/content/ye-i-hodakivskyy-yu-v-bogoyavlenska-t-p-grabar-psyhologiya-upravlinnya)