

Київський університет імені Бориса Грінченка

Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти
Кафедра психології особистості та соціальних практик



«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Проректор з науково-методичної та
навчальної роботи
Олексій ЖИЛЬЦОВ

2022 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Психологія управління»

для студентів

спеціальності 053 Психологія

освітнього рівня першого (бакалаврського)

освітньої програми 053.00.03 Психологія бізнесу та управління

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА Ідентифікаційний код 02136554	
Начальник відділу моніторингу якості освіти	
Програма № <u>0291/22</u>	
<u>Лещенко</u> (підпис)	<u>Лещенко</u> (прізвище, ініціали)
« <u> </u> »	<u>2022</u> р.

Київ 2022

Розробник:

Поліщук Валерій Миколайович, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології особистості та соціальних практик

Викладач:

Поліщук Валерій Миколайович, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології особистості та соціальних практик

Робочу програму розглянуто і затверджено на засіданні кафедри психології особистості та соціальних практик

Протокол від «24» 09 2022 р., № 9

Завідувач кафедри  Оксана СЕРГЄЄНKOBA

Робочу програму погоджено з гарантом освітньої програми (керівником освітньої програми 053.00.03 Психологія бізнесу та управління)

«23» 09 . 2022 р.

Керівник освітньої програми  Валерій ПОЛІЩУК

Робочу програму перевірено

«01» 09 . 2022 р.

Заступник декана  Роман ПАВЛЮК

Пролонговано:

на 20 /20 н.р. _____ (_____), « _____ » _____ 20 р., протокол № _____

на 20 /20 н.р. _____ (_____), « _____ » _____ 20 р., протокол № _____

на 20 /20 н.р. _____ (_____), « _____ » _____ 20 р., протокол № _____

на 20 /20 н.р. _____ (_____), « _____ » _____ 2026 р., протокол № _____

1. Опис навчальної дисципліни

	Характеристика дисципліни за формами навчання	
	Денна	Заочна
Вид дисципліни	Основна	
Мова викладання, навчання та оцінювання	Українська	
Загальний обсяг кредитів / годин	6/180	
Курс	2	
Семестр	3	
Кількість змістових модулів з розподілом:	6	
Обсяг кредитів	6	
Обсяг годин, в тому числі:	180	
Аудиторні	70	
Модульний контроль	12	
Семестровий контроль	30	
Самостійна робота	68	
Форма семестрового контролю	екзамен	

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета навчальної дисципліни – розуміння та усвідомлення студентами соціальної значущості системних знань про «Психологію управління» як окремої галузі психологічного знання, адресованого Людині з її реальними та потенційними соціальними функціональними ролями управлінців різних рангів для адекватного реагування на сприятливі та несприятливі соціальні виклики в умовах мирного повсякдення та воєнних загроз, зокрема континентальної війни, для національної безпеки держави і її громадянського суспільства.

Примітка (рекомендація): зміст мети і завдань розглядається у контексті порівняння мирного повсякдення та континентальної війни, розв'язаної Російською Федерацією проти України.

Стратегічні завдання навчальної дисципліни:

1) систематизувати глибинні (аналітико-синтетичні) знання, які презентують а) наукові концепції (парадигми), завдяки яким визначаються теоретико-методологічні і теоретико-практичні засади психології управління, б) динаміку та закономірності розвитку особистості у групі, управління власною поведінкою, механізми групової взаємодії, в) способи прогнозування становлення особистості у групі в умовах різнопланових управлінських стилів;

2) виокремити актуальні напрямки «Психології управління» як окремої галузі психологічного знання, завдяки яким трудова діяльність Людини забезпечує внутрішню і зовнішню безпеку держави у поєднанні з її волевиявленням, розкриттям та задоволенням творчого запиту в умовах нинішньої зовнішньої (російської) загрози для життєдіяльності українського етносу та унікального українського народу;

3) структурувати зміст феноменів «управління», «управлінець», «керівник», «лідер» і, як наслідок, виокремити основні характеристики суб'єкта професійної діяльності;

4) створити базовий різноплановий (монографії, підручники, посібники, статті тощо) динамічний тематичний інформаційний масив (з домінуванням наукових і навчально-методичних першоджерел за останні п'ять календарних років (2017–2022));

5) визначити після завершення викладання (у 2022 році) навчального курсу наступні пошукові тенденції у розумінні пізнавальних пріоритетів теоретико-практичних основ його структурно-функціонального змісту з перспективою вдосконалення наявної логістики, поглиблення інформаційної бази та методики викладання.

Процесуальні завдання навчальної дисципліни:

самосвітні: здатність до самостійної пізнавальної діяльності, самоорганізації та саморозвитку, спрямованість на розкриття особистісного потенціалу та особистісно-професійну самореалізацію;

фахові:

1) академічні (знання базових закономірностей окремих психологічних галузей, які мають безпосереднє відношення до «психології управління» (соціальна психологія, організаційна психологія, психологія праці тощо), концепцій, психологічних особливостей діяльності та розвитку організацій);

2) організаційні (здатність планувати, організовувати, координувати, контролювати та оцінювати професійну діяльність та взаємодію її суб'єктів);

3) діагностично-консультативна (здатність до виокремлення прикладної психологічної проблематики, визначення її детермінант, прогнозування можливих наслідків і, як наслідок, успішне розв'язання актуальної проблематики);

4) фасилітаційні (здатність до впровадження інтерактивних методів навчання, психологічних технологій, орієнтованих на особистісне зростання працівників, їх охорону здоров'я та соціальних груп).

3. Результати навчання за дисципліною:

3.1. Програмі компетентності:

Загальні компетенції (ЗК):

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК 2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

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.

ЗК10. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні;

ЗК11. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

Спеціальні (фахові, предметні) компетенції (СК):

СК1. Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології.

СК2. Здатність до ретроспективного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду розуміння природи виникнення, функціонування та розвитку психічних явищ.

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

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

СК5. Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій.

СК6. Здатність самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження.

СК7. Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації.

СК8. Здатність організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову).

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.

СК13. Здатність здійснювати психологічний супровід професійної діяльності персоналу та застосовувати процедури оцінки діяльності персоналу та організації.

СК14. Здатність здійснювати відбір, підготовку, адаптацію, мотивацію та розвиток персоналу.

СК15. Здатність формувати та підтримувати психологічний мікроклімат в колективі, розвивати корпоративну культуру.

3.2. Програмні результати навчання:

ПР1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання

ПР2. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань

ПР3. Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.

ПР4. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.

ПР5. Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги.

ПР6. Формулювати мету, завдання дослідження, володіти навичками збору первинного матеріалу, дотримуватися процедури дослідження.

ПР7. Рефлексувати та критично оцінювати достовірність одержаних результатів психологічного дослідження, формулювати аргументовані висновки.

ПР8. Презентувати результати власних досліджень усно / письмово для фахівців і нефхівців.

ПР9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання

ПР10. Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника.

ПР11. Складати та реалізовувати план консультативного процесу з урахуванням специфіки запиту та індивідуальних особливостей клієнта, забезпечувати ефективність власних дій.

ПР12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника.

ПР13. Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.

ПР14. Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості.

ПР15. Відповідально ставитися до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.

ПР16. Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога

ПР17. Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності.

ПР18. Вживати ефективних заходів щодо збереження здоров'я (власного й оточення) та за потреби визначати зміст запиту до супервізії.

ПР19. Актуалізувати та розвивати підприємницький потенціал особистості, формувати її ефективну бізнес-стратегію.

ПР20. Демонструвати навички запобігання та вирішення виробничих конфліктів, створення й підтримання сприятливої психологічної атмосфери в організації.

ПР21. Демонструвати вміння до розроблення та проведення комунікативних тренінгів, тренінгів командоутворення, бізнестренінгів; професійно-особистісного зростання

Конкретизація смислу програмних компетенцій (авторська інтерпретація)

1) спроможністьсамостійновизначати актуальнупсихологічну проблематику з психологіїуправління та використовуватийї для розробленнявласнихтематичнихпізнавальних парадигм;

2) розуміння теоретико-методологічної і теоретико-практичної актуальності навчальної дисципліни «Психологія управління (предмет, завдання, основна проблематика, психологічний інструментарій, закони управління, типологія та механізми управління поведінкою людини і поведінкою людини в групі);

3) розуміння типових смислів психології управління (феноменологія універсальних понять «керівник», «лідер», «управлінець», «менеджер», «стилі управління» тощо), які, визначаючи життєві повсякденні оптимістичні чи песимістичні світоглядні методологеми, відповідно формують конструктивні (деструктивні) світоглядні настанови у ставленні до особистості як до суб'єкта (об'єкта), який перебуває у системах підлеглості чи керівництва іншими людьми (організаціями);

4) вміння використовувати базовий психологічний інструментарій для оптимізації управлінських взаємин у навчальних і виробничих професійних групах;

5) здатність в умовахринковихвідносин ХХІ ст. та російської агресії, які визначаютьвимушенуекономічнуповедінку, встановити для себе оптимальнийпродуктивний і конструктивнийіндивідуальний стиль в управлінськихвзаєминах;

6) здатність використовувати механізми управління поведінкою людини у практиці професійного повсякдення з перспективою гуртування групи у досягненні бажаних психологічних ефектів як необхідних умов для попередньо спланованих навчально-професійних чи виробничих професійних результатів;

7) здатністьвикористовуватиавторськінауковіуявлення про особливостіпсихологіїуправління для власногопрофесійногосамовизначення, самореалізації та конструюванняреферентногопрофесійного образу;

8) спроможність розробляти типові психологічні профілі управлінських взаємин з виокремленням їхніх сприятливих та несприятливих особливостей;

9) здатність ефективно використовувати дослідницькі методи для оптимізації індивідуальної системи управління, вироблення індивідуального стилю професійної діяльності, індивідуального іміджу, що, як наслідок, сприяє особистісно-професійному самовдосконаленню та вдосконаленню управлінських взаємин;

10) вміння проектувати структурно-функціональну модель «ідеальногоуправлінця» через використаннятематичних теоретико-методологічних і теоретико-практичнихдосягненьнауковихшкіл, авторськихнауковихуявлень і власногожиттєвогодосвіду;

11) здатність виробляти лідерські якості (організатора, виконавця тощо), спрямованих для захисту національної безпеки та її громадянського суспільства однаково як у мирному повсякденні так і у період континентальної війни.

4. Структура навчальної дисципліни

Таблиця 4.1

Тематичний план

Назва змістових модулів, тем	Усьо го	Розподіл годин між видами робіт	
		Аудиторна:	Са мо

		Лекції	Семінари	Практичні	Лабораторні	Індивідуальні	
Змістовий модуль 1. «Психологія управління» у системі наукового та галузевого психологічного знання (теоретико-методологічний аспект)							
Тема 1. Пізнавальні пріоритети психології управління	12	2	2	2			6
Тема 2. Психологія управління у розрізі наукових концепцій	12	2	2	2			6
Модульний контроль	2						
Разом	26	4	4	4			12
Змістовий модуль 2. «Психологія управління» в умовах новітньої соціально-психологічної реальності							
Тема 3. Історико-психологічний та історико-економічний інформаційний потенціал для оптимізації управлінських взаємин.	20	4	4				12
Модульний контроль	2						
Разом	22	4	4				12
Змістовий модуль 3. «Психологія управління» і психологія організаційного розвитку							
Тема 4. Психологія групового розвитку	22	4	4	4			10
Модульний контроль	2						
Разом	24	4	4	4			10
Змістовий модуль 4. Корпоративна культура у «психології управління»							
Тема 5. Особистість: «від співробітника до керівника»	12	2	2	2			6
Тема 6. Відповідальність управлінця	12	2	2	2			6
Модульний контроль	2						
Разом	26	4	4	4			12
Змістовий модуль 5. Психологічний профіль особистості управлінця							
Тема 7. «Людина» – «Управлінець»	12	2	2	2			6
Тема 8. Психологічна характеристика управлінця	12	2	2	2			6
Модульний контроль	2						
Разом	26	4	4	4			12
Змістовий модуль 6. «Психологія управління»: методи дослідження і методи професійної діяльності							
Тема 9. Методи психології управління	24	4	6	4			10
Модульний контроль	2						
Разом	26	4	6	4			10
<i>Модульний контроль</i>	<i>12</i>						

<i>Підготовка та проходження контрольних заходів</i>	<i>30</i>						
<i>Усього</i>	<i>180</i>	<i>24</i>	<i>26</i>	<i>20</i>			<i>68</i>

5. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1.

«Психологія управління» у системах наукового та галузевого психологічного знання (теоретико-методологічний аспект)

Лекція 1–2. «Психологія управління» як окрема галузь наукового та психологічного знання

Актуалізація соціальної значущості психології управління як окремої галузі психологічної науки. Історико-причинний дискурс психології управління (вітчизняні та західноєвропейські концепції). Проблематика психології управління. Принципи психології управління. Завдання психології управління.

Основні вихідні поняття: концепції управління, психологія управління, психологія управління поведінкою людини, психологія управління поведінкою людини в групі.

Семінар 1–2. «Психологія управління» і повсякденна управлінська практика.

Комплексне практичне заняття 1–2. Моделювання функціональних смислових задумів наукових концепцій у конкретних виробничих ситуаціях (теоретико-практичний аспект).

МКР 1 (модульна контрольна робота 1). Функціональне соціальне призначення психології управління.

Змістовий модуль 2

«Психологія управління» в умовах об'єктивної реальності.

Лекція 3–4. «Психологія управління»: філософські, психологічні та психолого-педагогічні методологеми.

Соціально-психологічна реальність і психологія управління. Феномен «організації» (соціальні інститути) та «самоорганізації» як організаційного показника соціального (групового) особистісного розвитку. Психологія управління і психологія менеджменту

Основні вихідні поняття: форми соціально-психологічного знання; «організація», особистісний розвиток, менеджмент (принципи, правила, закони, закономірності), менеджер.

Семінар 3–4. Соціальна психологія – психологія управління – психологія менеджменту.

МКР 2 (модульна контрольна робота 2). Психологія управління в умовах сучасних соціальних викликів і загроз, зокрема континентальної війни.

Змістовий модуль 3.

«Психологія управління» і психологія організаційного розвитку.

Лекція 5–6. Психологія групи як реальний та потенційний життєвий простір для управлінського впливу.

Порівняльна характеристика малих і великих груп. Основні наукові підходи до вивчення групи (соціометричний напрямок, групова динаміка, психоаналітичний напрямок, інтеракціонізм). Основні ознаки групи. Загальні властивості групи. Основні функції групи. Соціальні групові норми. Динаміка групоутворення (структурно-функціональне моделювання). Концепція поетапного розвитку групи. Групові соціально-психологічні параметри. Внутрішні ознаки групи. Зовнішні ознаки групи. Механізми групової динаміки. Показники місця особистості в системі взаємних стосунків. Соціалізація особистості в групі.

Основні вихідні поняття: група, соціальні групові норми, соціальна ситуація розвитку людини (та групи), вікова періодизація соціально-психологічного розвитку, соціалізація.

Семінар 5–6. Психологічні особливості управління групою.

Комплексне практичне заняття 3–4. Властивості групи.

МКР 3 (модульна контрольна робота 3). Особистісно-професійні бар'єри та воєнні загрози для ефективного управління.

Змістовий модуль 4

Корпоративна культура у психології управління)

Лекція 7. Корпоративна культура як науковий феномен.

Феноменологія поняття «культура». Феноменологія поняття «психологічна культура». Корпоративна культура: смислова структуризація і принцип культурологічного історизму.

Основні вихідні поняття: глобалізація, корпоративна культура, кар'єра, професійний вибір; духовний розвиток, стратегія організаційного розвитку, тактика організаційного розвитку, управлінські структури.

Лекція 8. Етика ділового та повсякденного спілкування.

Спілкування як базовий як соціально-психологічний феномен в етиці повсякденних особистісно-професійних взаємин. Етикет і особистісно-професійний успіх.

Основні вихідні поняття: етикет, структура особистості, спрямованість особистості, спілкування, психологія повсякдення.

Семінар 7–8. Корпоративна культура у системі духовного розвитку людини.

Комплексне практичне заняття 5–6. Соціальна відповідальність і нова корпоративна культура.

МКР 4 (модульна контрольна робота 4). Особистісно-професійні бар'єри для розвитку корпоративної культури.

Змістовий модуль 5.

Психологічний профіль особистості управлінця

Лекція 9. Людина у системі управлінських взаємин.

Показники місця особистості в системі взаємних стосунків. Проблеми соціалізації особистості в групі. Лідерство і керівництво як наукові феномени (адресний тематичний блок). Проблеми соціалізації особистості в групі. Психологічний профіль керівника. Психологічний профіль лідера.

Основні вихідні поняття: керівник, лідер, механізми взаєморозуміння (ідентифікація, егоцентризм, емпатія, рефлексія, каузальна атрибуція, стереотипізація, ефект ореолу, новизна об'єкту та ін.), особистісно-професійні деформації.

Лекція 10. Професіограма управлінця та управлінських взаємин.

Основні вихідні поняття: професіограма, психограма, професійні якості, авторитаризм, управлінські деформації, .

Семінар 9–10. Психологія управлінських взаємин.

Комплексне практичне заняття 7–8. Проектування професійної управлінської кар'єри: основні компоненти психологічного портрету керівника як лідера і менеджера (цілеспрямованість, інтелектуальність, емоційність, контактність, самооцінка тощо) (продовження).

МКР 5 (модульна контрольна робота 5). Актуалізація проблематики підготовки управлінських кадрів.

Змістовий модуль 6.

«Психологія управління»: методи дослідження і методи професійної діяльності

Лекція 11–12. Методологія дослідження управлінських процесів та професійної діяльності управлінця.

Вступ у методологію психології управління. Загальнонаукові дослідницькі методи. Додаткові (допоміжні) дослідницькі методи. Обробка дослідницької інформації. Методи професійної діяльності у психології управління. Методи опису і аналізу діяльності людини для психології управління (інженерно-психологічний аспект)

Основні вихідні поняття: анкетування, бесіда, валідність, достовірність; експеримент, залежні змінні, інтерв'ю, контент-аналіз, методологія, надійність, незалежні змінні, парний рейтинг, принцип репрезентативності, референтометрія, соціометрія, спостереження, тест, техніка репертуарних решіток (ТРР), точність, адміністративні методи, економічні методи, соціально-психологічні методи.

Семинар 11–13. Пізнавальний потенціал дослідницького та виробничого інструментарію у психології управління.

Комплексне практичне заняття 9–10. Методи дослідження (або – методи професійної діяльності) як доказовий пізнавальний інструментарій оптимізації управлінських взаємин.

МКР 6 (модульна контрольна робота 6). Актуалізація проблематики готовності управління до використання у своїй діяльності пізнавального інструментарію оптимізації управлінських взаємин.

6. Контроль навчальних досягнень

Таблиця 6.1

Система оцінювання навчальних досягнень студентів

Вид діяльності студента	Максимальна к-сть балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2		Модуль 3		Модуль 4		Модуль 5		Модуль 6	
		кількість	максимальна	кількість одиниць	максимальна	кількість	максимальна	кількість	максимальна	кількість одиниць	максимальна	кількість одиниць	максимальна
Відвідування лекцій	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1
Відвідування семінарських занять	1	4	4	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2
Відвідування практичних занять	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
Робота на семінарському занятті	10	4	40	1	10	1	10	2	20	2	20	2	20
Робота на практичному занятті	10	2	20	1	10	1	10	2	20	2	20	2	20
Виконання завдань для самостійної роботи	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5
Виконання модульної роботи	25	1	25	1	25	1	25	1	25	1	25	1	25
Разом		17	109	7	53	7	53	14	78	13	77	11	74

Максимальна кількість балів – 442

Розрахунок коефіцієнта (екзамен): 442 : 60=7,37

6.2. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання.

Змістовий модуль 1.

«Психологія управління» у системі наукового та галузевого психологічного знання (теоретико-методологічний аспект)

Тема. Пізнавальні пріоритети психології управління.

Проблема: психологія управління (пізнавальні детермінанти розвитку і становлення, перспективи у системі освіти та інших виробничих професійних сферах).

Письмове завдання: порівняльний аналіз психології управління в освіті та будь-якій іншій виробничій сферах (за вибором студента).

Пропоновані способи виконання завдання: таблиця, малюнок, текстовий виклад.

Змістовий модуль 2.

«Психологія управління» в умовах об'єктивної реальності.

Тема. Особистість у системі управлінських взаємин.

Проблема: мотивація персоналу до доброзичливих взаємин.

Письмове завдання: розробити рекомендації для розвитку толерантних взаємин у групі (до 15 пунктів).

Пропоновані способи виконання завдання: таблиця, малюнок, текстовий виклад.

Змістовий модуль 3.

«Психологія управління» і психологія організаційного розвитку.

Тема 3. Психологія управління і психологія менеджменту.

Проблема: узагальнена психологічна характеристика менеджера

Письмове завдання: розробити «ідеальну модель менеджера» (структурна схема).

Пропоновані способи виконання завдання: таблиця, малюнок, текстовий виклад.

Змістовий модуль 4.

Корпоративна культура у «психології управління»

Тема 4. Особистість у системі корпоративних взаємин.

Проблема: «гармонічність корпоративних взаємин».

Письмове завдання: розробити рекомендації для руйнації корпоративної культури в організації (до 15 пунктів).

Пропоновані способи виконання завдання: таблиця, малюнок, текстовий виклад.

Змістовий модуль 5.

Психологічний профіль особистості управлінця

Тема 5. Провідні соціальні статуси особистості у психології управління.

Проблема: індивідуальні стилі професійного спілкування.

Письмове завдання: розробити «ідеальний стиль професійного управління», спрямованого на оптимізацію управлінських взаємин.

Пропоновані способи виконання завдання: таблиця, малюнок, текстовий виклад.

Змістовий модуль 6.

«Психологія управління»: методи дослідження і методи професійної діяльності

Тема 6. Методи дослідження як доказовий пізнавальний інструментарій оптимізації управлінських взаємин.

Проблема: самостійний пошук форм і засобів оптимізації управління поведінкою людини та групою поведінкою

Письмове завдання: сформулювати тему експерименту чи спостереження та їх план, спрямований на вивчення психології управління.

Пропоновані способи виконання завдання: таблиця, малюнок, текстовий виклад.

Критерії оцінювання самостійної роботи студента:

- 1) своєчасність виконання роботи – 1 бал;
- 2) правильність виконання роботи (повна – 2 бали, часткова – 1 бал);
- 3) обсяг виконаного завдання (достатній – 2 бали, обмежений – 1 бал).

6.3. Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання.
Модульні контрольні роботи виконуються у письмовій комбінованій формі.

Таблиця 6.3.1

Зміст і критерії оцінювання модульних контрольних робіт

Змістовий блок і його призначення	Форма	Максимальна кількість балів
Перший (визначення якості володіння базовими поняттями)	запитання, що передбачає стислу відповідь	15
Другий (виявлення здатності до аналізу, синтезу, конкретизації й узагальнення змісту навчальної дисципліни)	запитання, що передбачає розгорнуту відповідь	4
Третій (встановлення спроможності до застосування знань на практиці)	Практичне завдання	6

6.4. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання.
Семестровий контроль проводиться у вигляді письмового екзамену.

Таблиця 6.4.1

Критерії оцінювання відповіді студента на екзамені

Критерії оцінювання	Максимальна кількість балів
Повнота та правильність відповіді на перше теоретичне питання білету	15
Повнота та правильність відповіді на друге теоретичне питання білету	15
Правильність та аргументованість розв'язування психологічної задачі	10
Разом	40 балів

6.5. Орієнтовний перелік екзаменаційних питань

Примітка (рекомендація) : зміст питань розглядати у контексті порівняння мирного повсякдення та континентальної війни, розв'язаної Російською Федерацією проти України.

1. Актуалізація соціальної значущості «Психології управління» як окремої галузі психологічної науки. 2. Місце «Психології управління» у системі наукового знання. 3. Історико-причинний дискурс «Психології управління». 4. Авторські принципи «Психології управління». 5. «Психологія менеджменту» і «Психологія управління». 6–8. Вітчизняні і західноєвропейські концепції про психологію управління і повсякденна управлінська практика. 9. Проблематика і завдання «Психології управління» в умовах суспільних трансформацій. 10. Типологія і сфери управління. 11. Сучасні глобальні тенденції у «Психології управління». 12. Психологія управління і основні форми соціально-психологічного знання. 13. Історико-психологічний та історико-економічний інформаційний потенціал в оптимізації управлінських взаємин. 14–15. Загальнонаукові методи у «Психології управління». 16–18. Галузеві методи психологічного знання у «Психології управління» (вікова психологія, педагогічна психологія, етнопсихологія, диференційна психологія тощо). 19–20. Природа психічного Людини і «Психологія управління». 21. Загальні властивості та основні функції групи. 22. Потенційні можливості використання у психології управління вітчизняного наукового досвіду про групу (А.С. Макаренко, В.О. Сухомлинський та ін.). 23. Механізми групової динаміки у «Психології управління». 24. Спілкування як базовий як соціально-психологічний феномен в етиці повсякденних особистісно-професійних взаємин. 25.

Службова етика як необхідний компонент корпоративної культури та професійного успіху. 26. Показники місця особистості у системі взаємних стосунків. 27. Корпоративна культура: смислова структуризація і принцип культурологічного історизму. 28. Типові соціальні чинники формування корпоративної культури. 29. Методи опису діяльності працівника. 30. Методи аналізу діяльності працівника. 31. Орієнтовна вікова етапність професійного зростання. 32. «СМАРТ»-цілі у психології управління (психології менеджменту). 33. Психологічна типологія управлінців. 34. Психологічна типологія працівників. 35. Психологія управління у конфліктних ситуаціях. 36. Професійні та особистісні деформації у психології управління. 37. Психологія прийняття управлінського рішення. 38. Психологія ризику у діяльності. 39. Психологія управлінського контролю. 40. Психологія командної діяльності. 41. Умови ефективної роботи з персоналом. 42. Лідерство як соціально-психологічний (управлінський) феномен. 43. Психологія публічного спілкування. 44. Концептуальні уявлення про психологію менеджера. 45. Оцінка роботи підлеглих. 46. Психологія взаємин з підлеглими. 47. Календарний час у психології управління. 48. Психологія іміджу керівника та організації. 49. Функції керівника в організації. 50. Психологія кризового та екстремального управління («нештатні» ситуації, онлайн навчання, онлайн діяльність тощо). 51–75 (тематичні практичні завдання).

6.6. Шкала відповідності оцінок (критерії оцінювання)

Таблиця 6.6.1

Критерії підсумкової навчальної успішності		
Рейтингова оцінка	Оцінка за стобальною шкалою	Значення оцінки
A	90-100 Балів	«Відмінно» – високий рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу з можливими незначними недоліками
B	82-89 Балів	«Дуже добре» - достатньо високий рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу без суттєвих (грубих) помилок
C	75-81 Балів	«Добре» – у цілому, достатній рівень знань (умінь) з незначною кількістю помилок
D	69-74 Балів	«Задовільно» – посередній рівень знань (умінь) із значною кількістю недоліків, достатній для подальшого навчання або професійної діяльності
E	60-68 Балів	«Достатньо» – мінімально можливий допустимий рівень знань (умінь)
FX	35-59 Балів	«Незадовільно» з можливістю повторного складання - незадовільний рівень знань, з можливістю повторного перескладання за умови належного самостійного доопрацювання
F	1-34 Балів	«Незадовільно» з обов'язковим повторним вивченням курсу - досить низький рівень знань (умінь), що вимагає повторного вивчення дисципліни

7. Навчально-методична картка дисципліни

Навчально-методична картка дисципліни «Психологія управління»

для студентів спеціальності 053 Психологія

Разом: 180 год., лекції – 24 год., семінарські заняття – 26 год., практичні заняття – 20 год., модульний контроль – 12 год., семестровий контроль – 30 год., самостійна робота – 68 год.

Модулі	Змістовий модуль 1	Змістовий модуль 2
Назва модуля	«Психологія управління» у системі наукового та галузевого психологічного знання (теоретико-методологічний аспект)	Психологія управління в умовах новітньої об'єктивної реальності
Кількість балів за модуль	76	51
Теми лекцій	Тема 1–2 (2 бали). «Психологія управління» як окрема галузь наукового та психологічного знання	Тема 3–4 (2 бали). «Психологія управління»: філософські, психологічні та психолого-педагогічні методологеми.
Кількість балів		2
Теми семінарів	Тема 1–2 (22 бали). «Психологія управління» і повсякденна управлінська практика. 1. Актуалізація «психології управління» як окремої галузі психологічного знання. 2. Міжпредметні зв'язки «психології управління». Основні поняття теми: 1) психологія управління, психологія управління поведінкою людини, психологія управління поведінкою людини в групі; 2) менеджмент, функція планування, функція організації, функція мотивації, функція контролю.	Тема 3–4 (22 бали). Соціальна психологія – психологія управління – психологія менеджменту. 1. Завдання «психології управління». 2. Концептуальні підходи до управління людьми та соціальними інститутами. Основні поняття теми: форми соціально-психологічного знання; «організація», особистісний розвиток, менеджмент (принципи, правила, закони, закономірності), менеджер.
Кількість балів		22
Теми практичних робіт	Комплексна практична робота 7–8 (22 бали). Структурно-функціональне моделювання місця «психології управління» у системі наукового знання та професійній діяльності (теоретико-практичний аспекти). Проблема: Результативність наукового доробку «психології управління»	

	<p>Письмове завдання: розробити структурно-функціональну модель реагування «психології управління» на актуальний соціальний запит:</p> <p>Пропоновані смислові напрямки виконання завдання: 1) формулювання актуального соціального запиту; 2) пошук тематичних інформаційних джерел та аналіз їхньої доцільності; 3) використання базових принципів наукового пошуку(обґрунтування); 4) використання наукових концептів наукових підходів (обґрунтування); 5) прогнозування очікуваного результату як відповіді на соціальний запит.</p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: таблиця, малюнок, текстовий виклад.</p>	
Кількість балів	22	0
Самостійна робота	<p>Тема1 (5 балів). Пізнавальні пріоритети психології управління. Проблема: психологія управління (пізнавальні детермінанти розвитку і становлення, перспективи у системі освіти та інших виробничих професійних сферах).</p> <p>Письмове завдання: порівняльний аналіз психології управління в освіті та будь-якій іншій виробничій сферах (за вибором студента).</p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: таблиця, малюнок, текстовий виклад.</p>	<p>Тема2 (5 балів). Особистість у системі управлінських взаємин. Проблема: мотивація персоналу до доброзичливих взаємин. Письмове завдання: розробити рекомендації для розвитку толерантних взаємин у групі (до 15 пунктів).</p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: таблиця, малюнок, текстовий виклад.</p>
Кількість балів	5	5
Види поточного контролю	МКР 1 (модульна контрольна робота 1) (25 балів). Функціональне соціальне призначення психології управління.	МКР 2 (модульна контрольна робота 2) (25 балів). Психологія управління в мовах сучасних соціальних викликів і загроз, зокрема континентальної війни).
Модулі	Змістовий модуль 3	Змістовий модуль 4
Назва модуля	«Психологія управління» і психологія організаційного розвитку.	Корпоративна культура у «психології управління»

Кількість балів за модуль	76	76
Теми лекцій	Тема 5-6 (2 бали). Психологія групи як реальний та потенційний життєвий простір для управлінського впливу.	Тема 7 (1 бал). Корпоративна культура як науковий феномен. Тема 8 (1 бал). Етика ділового та повсякденного спілкування.
Кількість балів	2	2
Теми семінарів	Тема 5–6 (22 бали). Психологічні особливості управління групою. 1. Група як соціально-психологічна реальність. 2. Механізми групової взаємодії. 3. Авторські концепції розвитку групи. Основні поняття теми: група, соціальні групові норми, соціальна ситуація розвитку людини (та групи), вікова періодизація соціально-психологічного розвитку, соціалізація.	Тема 7–8 (22 бали). Корпоративна культура у системі духовного розвитку людини. 1. Вплив феномена «Культура» на діяльність особистості та організації у соціальній системі «особистість – організація», «організація – особистість». 2. Культура організації (рівні повсякденних особистісних і ділових взаємин). 3. Життєві цінності особистості. Основні поняття теми: глобалізація, корпоративна культура, кар'єра, професійний вибір; духовний розвиток, стратегія організаційного розвитку, тактика організаційного розвитку, управлінські структури.
Кількість балів	22	22
Теми практичних робіт	Комплексне практичне заняття 3–4 (22 бали). Властивості групи. Проблема. актуалізація функціональної значущості властивостей групи (самостійно – за власним вибором). Письмове завдання: розробити по 10–15 рекомендацій для розвитку 2–3 властивостей групи з відповідними очікуваннями. Пропоновані способи виконання завдання: таблиця, малюнок, текстовий виклад.	Комплексне практичне заняття 5–6 (22 бали). Соціальна відповідальність і нова корпоративна культура. Проблема: Корпоративна культура :оптимізація особистісних взаємин в організації, підвищення продуктивності праці, збереження і зміцнення фізичного та психічного здоров'я. Письмове завдання: розробити для співробітників організації рекомендаційну програму «Мій культурний розвиток – це моє професійне реноме і професійне реноме моєї організації» (базова методологія: «мої загальнолюдські якості – їхня функціональна передумова для успішної життєдіяльності моєї організації як сукупності людей з різноаспектними культурними проявами»). Пропоновані способи виконання завдання: текстова таблиця, презентація виступу
Кількість балів	22	22
Самостійна робота	Тема 3 (5 балів). Психологія управління і психологія менеджменту.	Тема 4 (5 балів). Особистість у системі корпоративних взаємин. Проблема: «гармонічність корпоративних взаємин».

	<p>Проблема: узагальнена психологічна характеристика менеджера</p> <p>Письмове завдання: розробити «ідеальну модель менеджера» (структурна схема).</p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: таблиця, малюнок, текстовий виклад.</p>	<p>Письмове завдання: розробити рекомендації для руйнації корпоративної культури в організації (до 15 пунктів).</p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: таблиця, малюнок, текстовий виклад.</p>
Кількість балів	5	5
Види поточного контролю	МКР 3 (модульна контрольна робота 3) (25 балів). Особистісно-професійні бар'єри для ефективного управління.	МКР 4 (модульна контрольна робота 4) (25 балів) Особистісно-професійні бар'єри для розвитку корпоративної культури.
Кіль-сть балів за модуль	76	74
Модулі	Змістовий модуль 5	Змістовий модуль 6
Назва модуля	Психологічний профіль особистості управління	Психологія управління: методи дослідження і методи професійної діяльності
Кіль-сть балів за модуль	76	87
Теми лекцій	<p>Тема 9 (1 бал). Людина у системі управлінських взаємин.</p> <p>Тема 10 (1 бал). Професіограма управління та управлінських взаємин.</p>	Тема 11–12 (2 бали). Методологія дослідження управлінських процесів та професійної діяльності управління.
Кількість балів	2	2
Теми семінарів	<p>Тема 9–10 (22 бали) Психологія управлінських взаємин.</p> <p>1. Альтернативні управлінські системи: «Керівник – «псевдокерівник», «Лідер – псевдолідер» (порівняльна характеристика). 2. Психологічний супровід управлінських процесів.</p> <p>Основні поняття теми: керівник, лідер, механізми взаєморозуміння (ідентифікація, егоцентризм, емпатія, рефлексія, каузальна атрибуція, стереотипізація, ефект ореолу, новизна об'єкту та ін.), особистісно-професійні деформації.</p>	<p>Тема 11–13 (33 бали). Пізнавальний потенціал дослідницького інструментарію у психології управління.</p> <p>Основні поняття теми: анкетування, бесіда, валідність, достовірність; експеримент, залежні змінні, інтерв'ю, контент-аналіз, методологія, надійність, незалежні змінні, парний рейтинг, принцип репрезентативності, референтометрія, соціометрія, спостереження, тест, техніка репертуарних решіток (ТРР), точність, адміністративні методи, економічні методи, соціально-психологічні методи.</p>
Кількість балів	22	33

Теми практичних робіт	<p>Комплексна практична робота 1–2 (22 бали). Проектування професійної управлінської кар'єри: основні компоненти психологічного портрету керівника як лідера і менеджера (цілеспрямованість, інтелектуальність, емоційність, контактність, самооцінка тощо).</p> <p>Проблема: професійна кар'єра управлінця.</p> <p>Письмове завдання: багатовимірну розробити структурно-функціональну успішного управлінця.</p> <p>Пропоновані смислові напрямки завдання: 1) загальнолюдські якості; 2) природа психічного; 3) особливості взаємин.</p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: таблиця, малюнок, текстовий виклад.</p>	<p>Комплексне практичне заняття 9–10 (22 бали). Методи дослідження (або – методи професійної діяльності) як доказовий пізнавальний інструментарій оптимізації управлінських взаємин.</p> <p>Проблема: самостійний пошук форм і засобів оптимізації управління поведінкою людини та груповою поведінкою.</p> <p>Письмове завдання: підібрати 3–4 методи, які складають методологічний комплекс у вивченні поведінки людини.</p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: таблиця, малюнок, текстовий виклад.</p>
Кількість балів	22	22
Самостійна робота	<p>Тема 5 (5 балів). Провідні соціальні статуси особистості у психології управління.</p> <p>Проблема: індивідуальні стилі професійного спілкування.</p> <p>Письмове завдання: розробити «ідеальний стиль професійного управління», спрямованого на оптимізацію управлінських взаємин.</p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: таблиця, малюнок, текстовий виклад.</p>	<p>Тема 6 (5 балів). Методи дослідження як доказовий пізнавальний інструментарій оптимізації управлінських взаємин.</p> <p>Проблема: самостійний пошук форм і засобів оптимізації управління поведінкою людини та груповою поведінкою</p> <p>Письмове завдання: сформулювати тему експерименту чи спостереження та їх план, спрямований на вивчення психології управління.</p> <p>Пропоновані способи виконання завдання: таблиця, малюнок, текстовий виклад</p>
Кількість балів	5	5
Види поточного контролю	<p>МКР 5 (модульна контрольна робота 5)(25 балів). Актуалізація проблематики підготовки управлінських кадрів.</p>	<p>МКР 6 (модульна контрольна робота 6)(25 балів). Актуалізація проблематики готовності управління до використання у своїй діяльності пізнавального інструментарію оптимізації управлінських взаємин</p>
Рейтингові бали	<p align="center">Загальна кількість балів – 442</p> <p align="center">Коефіцієнт для переведення у 60-бальну шкалу – 7,37</p>	
Підсумковий контроль	<p align="center">Екзамен</p>	

8. Рекомендовані джерела

Основна література:

1. Віллінг Дж. Стратегія і тактика лідерства. К. : BookChef, 2021. 371 с.
2. Брич В.Я., Кофман М.М. Психологія управління. К. : Кондор-Прес, 2013. 372 с.
3. Власова О.І. Соціальна психологія організацій та управління. К.: ЦУЛ, 2019. 992 с.
4. Кулініч І.О. Психологія управління. К. : Знання, 2011. 415 с.
5. Дж. Прищак М.Д. Психологія управління в організаціях . Вінниця : ВНТУ, 2016. 150 с.
6. Ходаківський.Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління.К. : ЦНЛ, 2020. 492 с.

Додаткова література:

1. Друкер П. Ефективний керівник. К. : КМ БУКС, 2019. 288 с.
- 2.. Захарова Л.Н. Психологія управління. М.: Университетская книга; Логос, 2009. 326 с.
3. Кукуленко-Лук'янець І.В. Психологія управління Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2012. 440 с.
4. Мельник Л.П. Психологія управління . К. : МАУП, 1999. 176 с.
5. Орбан-Лембрик. Психологія управління. К.: Альма-матер, 2019. 342 с
6. Поліщук В.М. Психологія соціальної обмеженості (інформаційний зріз). Вчені записки Таврійського національного університету імені В. Вернадського. Серія : Психологія. Т. 33 (72). № 2. 2022. С. 184–188.
7. Поліщук В.М. Соціальна психологія. Суми: Університетська книга, 2019. 216 с.
8. Слободянюк А.В. Психологія управління і конфліктологія. Вінниця: ВНТУ, 2010. 120 с.