

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Медичний інститут

Кафедра психології

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Перший проректор

Іщенко Н.М.



_____ 2018 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Спеціальність 053 «Психологія»

Розробник програми:

/ Завідувач кафедри психології

/ Гарант освітньої програми

Директор медичного інституту

Начальник НМВ


Астремська І.В.

Васильєв Я.В.

Васильєв Я.В.

Грищенко Г.В.

Потай І.Ю.



Опис навчальної дисципліни

Найменування показника	Характеристика дисципліни	
Найменування дисципліни	Психологія організацій та управління персоналом	
Галузь знань	05 Соціальні та поведінкові науки	
Спеціальність	053 Психологія	
Спеціалізація (якщо є)		
Освітня програма	Психологія	
Рівень вищої освіти	Магістр	
Статус дисципліни	Нормативна	
Курс навчання	VI	
Навчальний рік	2018-2019	
Номери семестрів:	Денна форма	Заочна форма
	9	
Загальна кількість кредитів ЄКТС/годин	5 кредитів / 150 годин	
Структура курсу: – лекції – групові заняття (практичні, лабораторні, півгрупові) – годин самостійної роботи студентів	Денна форма	Заочна форма
	30 год	
	30 год	
	90 год	
Відсоток аудиторного навантаження	40 %	
Мова викладання	українська	
Форма проміжного контролю (якщо є)		
Форма підсумкового контролю	екзамен	

1. Мета, завдання та результати вивчення дисципліни

Робоча навчальна програма з дисципліни «Психологія організацій та управління персоналом» є нормативним документом Чорноморського національного університету імені Петра Могили, який розроблено кафедрою психології на основі освітньо-професійної програми підготовки магістрантів відповідно до навчального плану.

Робочу навчальну програму укладено згідно з вимогами кредитно-модульної системи організації навчання. Програма визначає обсяги знань, які повинен опанувати магістрант відповідно до освітньо-професійної програми,

зміст навчального матеріалу дисципліни «Психологія організацій та управління персоналом», необхідне методичне забезпечення, складові та технологію оцінювання навчальних досягнень магістрантів. Курс психології організацій та управління персоналом є складовою частиною дисциплін професійної підготовки циклу вибіркового дисциплін студента.

Мета: формування системи знань про управлінську діяльність, набуття практичних навичок ділового спілкування; задоволення потреби організації в кваліфікованих кадрах і ефективного використання їх з урахуванням можливостей самореалізації кожного працівника в рамках даної організації, вироблення вмінь прогнозувати і контролювати та розв'язувати конфліктні ситуації в колективі.

Завдання курсу:

- психологічний аналіз діяльності керівників;
- дослідження психічних особливостей лідерства та механізмів мотивації людини;
- розробка психологічних рекомендацій з використання психологічних знань у процесі управління, у вирішенні конфліктів, зміні психологічного клімату в організаціях;
- вивчення процесів групової взаємодії;
- знайомство з соціальними та психологічними аспектами керівництва, основами групової самоорганізації, психологічними чинниками оцінювання управлінських кадрів;
- формування уявлення про психологічні особливості особистості керівника, колегіальний підхід в прийнятті управлінських рішень, управлінське консультування і бізнес;
- оволодіння знаннями щодо основних теоретико-методологічних положень психології управління як науки, історії виникнення та розвитку.

Очікувані результати навчання:

В результаті вивчення дисципліни студент

має знати:

- зміст та психологічні особливості управління в організації;
- основні етапи прийняття управлінських рішень керівником та чинники, які впливають на процес прийняття управлінських рішень;
- особливості різних стилів керівництва та їх ефективність;
- умови забезпечення позитивної мотивації працівників;
- основні чинники становлення сприятливого клімату в організації;
- закономірності ефективної комунікації в організації;
- основні напрямки управління в організації.
- історію становлення і розвитку підходів у кадровому менеджменті та технологій управління кадрами, управління персоналом, управління людськими ресурсами;

- закономірності послідовних трансформацій різноманітних організаційних культур і детермінованість застосування передових способів кадрового менеджменту ступенем зрілості національної та корпоративної культури;
- технології та методи управління персоналом;
- основи теорії організації й управління, планування і прогнозування кадрової роботи в організації, фахової орієнтації, якісного аналізу складу кадрів, організації та соціальної адаптації працівників, науково обґрунтованого добору і розстановки кадрів;
- організації діловодства з використанням електронно-обчислювальної техніки;
- основні форми і джерела комплектування штатів, оплати праці, матеріального і морального заохочування, шляхи їх удосконалювання;
- принципи кадрової політики, форми і методи планування й організації роботи з кадрами;
- систему професійного просування працівників, механізм професійно-кваліфікаційного росту керівників і спеціалістів;
- особливості національної ділової культури, її роль і місце в системі управління персоналом;
- психологічні та технологічні основи добору і перевірки персоналу;
- зміст і послідовність дій менеджера з персоналу в процесі розробки кадрової політики і стратегії підприємства, планування й організації управління персоналом.

має вміти:

- використовувати психологічні закономірності управління для аналізу конкретних управлінських ситуацій;
- використовувати різні методи діагностичної роботи для вивчення психологічних проблем управління;
- надавати психологічну допомогу керівникам для психологічного забезпечення управлінського процесу в організаціях;
- застосовувати методи активного соціально-психологічного навчання;
- визначати причини виникнення конфліктів в організаціях, способи поведінки в конфлікті та особливості його попередження.
- розробляти фірмову кадрову політику, планувати і прогнозувати кадрову роботу, визначати чисельність і склад працівників, кадрові потреби;
- оцінювати кадри управління, працювати з резервом керівників, із фахівцями і майстрами, організовувати навчання персоналу, планувати й організовувати ділову кар'єру персоналу;
- використовувати методи формування стабільного висококваліфікованого персоналу, оцінки стану плінності кадрів, розробки і впровадження заходів щодо підвищення стабільності кадрів, управління мобільністю персоналу на виробництві;

- координувати діяльність усіх служб і підрозділів організації у галузі ефективного управління людськими ресурсами з урахуванням людського фактору;
- управляти трудовою дисципліною, організацією обліку ефективного використання робочого часу, організацією управління вивільненням працівників і плинністю персоналу;
- формувати організаційну культуру підприємства і кадрового менеджменту, використовуючи світовий досвід управління персоналом і враховуючи особливості національної ділової культури і менталітет народу;
- планувати і організовувати особисту діяльність, використовувати в ній основні принципи управління, застосовуючи залежно від ситуації найбільш доцільні й ефективні стилі і методи роботи.

Підвищенню ефективності семінарських занять сприятиме передбачене програмою виконання індивідуальних навчально-дослідних завдань.

Під час семінарських занять, індивідуальної науково-дослідної та самостійної роботи магістранти набувають уміння та навички:

- здійснювати психологічний аналіз ефективності управління персоналом та організацій;
- використовувати теоретичні знання та практичні навички із управління персоналом та організацій для аналізу й діагностики сформованості власних професійно спрямованих якостей;
- укладати та проводити базове психологічного дослідження управління персоналом та організацій в умовах навчально-виховного процесу ВНЗ;
- диференціювати прояви типових та індивідуальних психологічних особливостей студентів як суб'єктів управління персоналом та організацій.

ПРОГРАМНІ КОМПЕТЕНЦІЇ

Загальні компетентності (ЗК):

ЗК1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК2. Здатність застосовувати набуті знання у практичних ситуаціях професійної діяльності.

ЗК3. Знання та розуміння предметної області та специфіки професійної діяльності психолога.

Фахові компетентності спеціальності (ФК):

ФК1. Знання основних термінів й понять нейролінгвістичного програмування.

ФК13 Здатність встановлювати емпатичний і довірчий контакт, здійснювати підтримку інших людей та володіти навичками аналізу своєї діяльності й умінням застосовувати методи емоційної та когнітивної регуляції (для оптимізації) власної діяльності і психічного стану.

ПРОГРАМНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

ПР1. Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

ПР3. Узагальнювати емпіричні дані та сформулювати теоретичні висновки.

ПР13. Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.

2. Програма навчальної дисципліни

Денна форма:

	Теми	Лекції	Практичні (семінарські, лабораторні, півгрупові)	Самостійна робота
1	Психологія управління як наука.	2	2	7
2	Особистість в системі управління.			10
3	Психологія особистості керівника.	2	2	7
4	Психологічні чинники оцінювання правлінських кадрів.	2	2	2
5	Управлінське консультування і бізнес.	2	2	7

6	Соціальні та психологічні аспекти керівництва.	2	2	7
7	Колегіальний підхід в прийнятті управлінських рішень.	2	2	7
8	Групова самоорганізація.	2	2	2
9	Лідерство і керівництво в організації.	2	2	7
10	Конфлікти в системі управління. Психологічна підготовка до нововведень.			10
11	Теоретичні основи управління персоналом. Еволюція поглядів.	2	2	2
12	Планування та формування кадрів організацій.	2	2	2
13	Професійна орієнтація та адаптація в системі управління персоналом.			10
14	Соціоніка персоналу в структурі колективу.	2	2	2
15	Управління плинністю кадрів та трудовою дисципліною. Система компенсацій та винагород.	2	2	2
16	Кадровий потенціал	2	2	2
17	Оцінка персоналу. Розвиток та навчання.	2	2	2
18	Документація та діловодство. Управління діловою кар'єрою.	2	2	2
	Всього за курсом	30	30	90

3. Зміст навчальної дисципліни

3.1. План лекцій

№	Тема заняття / план
1	Тема 1. Психологія управління як наука 1. Поняття про науку управління. 2. Організація і трактування цього поняття наукою управління.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Психологія управління як наука, її об'єкт і предмет. 4. Психологія управління на Заході.
2	<p>Тема 2. Психологія особистості керівника.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Феномен керівника в історії розвитку суспільства. 2. Мотиваційна сфера особистості керівника. 3. Труднощі, вимоги та обмеження у роботі керівників. 4. Якості і риси керівника. 5. Проблема статі в управлінні. 6. Ортобіоз особистості керівника. 7. Регресивний розвиток керівника та управлінська деформація
3	<p>Тема 3. Психологічні чинники оцінювання правлінських кадрів.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль оцінювання працівників у процесі управління. 2. Соціально-психологічні завдання оцінювання. 3. Оцінювання за головними параметрами діяльності (класифікація, характеристика елементів класифікації). 4. Установки і форми поведінки керівників під час оцінювання підлеглих. 5. Характеристика сучасного менеджера (управлінця).
4	<p>Тема 4. Управлінське консультування і бізнес.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Специфіка найму на роботу. Особливості роботи штатних та зовнішніх управлінських консультантів. 2. Головні етапи роботи консультанта, їх характеристика. 3. Психологічні особливості діяльності консультантів.
5	<p>Тема 5. Соціальні та психологічні аспекти керівництва.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Кадри управління. Класифікація та характеристика кадрів управління. 2. Функції та структура діяльності керівника. 3. Критерії та показники ефективності управлінської діяльності.
6	<p>Тема 6. Колегіальний підхід в прийнятті управлінських рішень.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Функція планування і прогнозування. 2. Поняття і класифікація управлінських рішень. 3. Психологічний механізм прийняття рішень. 4. Колегіальність як соціально-психологічний феномен та його експериментальне вивчення. 5. Делегування повноважень як передумова ефективності управлінських рішень.
7	<p>Тема 7. Основи групової самоорганізації.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Причини некомпетентності та методи боротьби з нею. 2. Система групової самоорганізації та основні соціальні функції. 3. Групова компетентність.
8	<p>Тема 8. Лідерство і керівництво в організації.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Загальне поняття лідерства. 2. Теорії лідерства в західній психології. 3. Лідерство і керівництво. 4. Стили керівництва і лідерства. їх сильні та слабкі сторони. 5. Дослідження перцептивних аспектів у системі «керівник-підлеглий».
9	<p>Тема 9. Теоретичні основи управління персоналом. Еволюція поглядів.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет, завдання та сутність науки управління персоналом. 2. Поняття об'єкту кадрової роботи в організації. 3. Основні етапи організації роботи з персоналом. 4. Становлення поглядів управління персоналом. <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Формування наукових поглядів на управління людськими ресурсами. 4.2. Розвиток вітчизняних підходів до управління персоналом.

	5. Сучасні теорії в управлінні персоналом.
10	Тема 10. Планування та формування кадрів організацій. <ol style="list-style-type: none"> 1. Планування чисельності кадрів в організації. 2. Джерела забезпечення потреби в кадрах. 3. Формування штатів організацій за кордоном. 4. Організація набору (залучення) персоналу. 5. Відбір персоналу. 6. Організація конкурсу спеціалістів.
11	Тема 11. Органи управління в системі кадрового менеджменту. Розвиток колективу. <ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність механізму управління трудовими ресурсами. 2. Загальнодержавні та регіональні органи управління трудовими ресурсами. 3. Кадрові служби організацій; їх завдання та функції. 4. Поняття та значення трудового колективу в управлінні персоналом. 5. Структура та стадії розвитку колективу. 6. Соціально-психологічний клімат та фактори його регулювання. 7. Конфлікти в колективі.
12	Тема 12. Управління плинністю кадрів та трудовою дисципліною. Система компенсацій та винагород. <ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність та показники плинності кадрів. 2. Управління плинністю кадрів. 3. Організація управління трудовою дисципліною. 4. Управління плинністю кадрів та трудовою дисципліною за кордоном. 5. Критерії та організація визначення винагород 6. Визначення компенсацій та пільг. 7. Методи винагород персоналу. 8. Правові основи укладання трудових відносин. 9. Правові основи розторгнення трудових відносин. 10. Поняття робочого часу та його оплати.
13	Тема 13. Кадровий потенціал <ol style="list-style-type: none"> 1. Процес формування управлінських кадрів. 2. Регулювання оплати менеджерів. 3. Підвищення кваліфікації та перепідготовка управлінських кадрів. 4. Поняття та мета формування резерву кадрів. 5. Етапи та принципи формування резерву кадрового складу. 6. Методи відбору кандидатів в резерв. 7. Організація роботи з резервом.
14	Тема 14. Оцінка персоналу. Розвиток та навчання. <ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність та завдання оцінки кадрів. 2. Методичні підходи до оцінки персоналу. 3. Атестація як форма оцінки персоналу. 4. Види та методи підвищення кваліфікації персоналу. 5. Організація та методичне забезпечення навчання. 6. Система професійної підготовки кадрів за кордоном.
15	Тема 15. Документація та діловодство. Управління діловою кар'єрою. <ol style="list-style-type: none"> 1. Основні вимоги організації діловодства кадрових служб. 2. Документаційне забезпечення управління кадрами. 3. Організація обліку та звітності по кадрам. 4. Система інформації про персонал за кордоном. 5. Сутність поняття кар'єри: види, характеристика. 6. Система професійного переміщення працівників.

7. Управління діловою кар'єрою.

3.2. План практичних (семінарських, лабораторних, півгрупових) занять

№	Тема заняття / план
1	Тема 1. Психологія управління як наука 1. Поняття про науку управління. 2. Організація і трактування цього поняття наукою управління. 3. Психологія управління як наука, її об'єкт і предмет. 4. Психологія управління на Заході.
2	Тема 2. Психологія особистості керівника. 1. Феномен керівника в історії розвитку суспільства. 2. Мотиваційна сфера особистості керівника. 3. Труднощі, вимоги та обмеження у роботі керівників. 4. Якості і риси керівника. 5. Проблема статі в управлінні. 6. Ортобіоз особистості керівника. 7. Регресивний розвиток керівника та управлінська деформація
3	Тема 3. Психологічні чинники оцінювання управлінських кадрів. 1. Роль оцінювання працівників у процесі управління. 2. Соціально-психологічні завдання оцінювання. 3. Оцінювання за головними параметрами діяльності (класифікація, характеристика елементів класифікації). 4. Установки і форми поведінки керівників під час оцінювання підлеглих. 5. Характеристика сучасного менеджера (управлінця).
4	Тема 4. Управлінське консультування і бізнес. 1. Специфіка найму на роботу. Особливості роботи штатних та зовнішніх управлінських консультантів. 2. Головні етапи роботи консультанта, їх характеристика. 3. Психологічні особливості діяльності консультантів.
5	Тема 5. Соціальні та психологічні аспекти керівництва. 1. Кадри управління. Класифікація та характеристика кадрів управління. 2. Функції та структура діяльності керівника. 3. Критерії та показники ефективності управлінської діяльності.
6	Тема 6. Колегіальний підхід в прийнятті управлінських рішень. 1. Функція планування і прогнозування. 2. Поняття і класифікація управлінських рішень. 3. Психологічний механізм прийняття рішень. 4. Колегіальність як соціально-психологічний феномен та його експериментальне вивчення. 5. Делегування повноважень як передумова ефективності управлінських рішень.
7	Тема 7. Основи групової самоорганізації. 1. Причини некомпетентності та методи боротьби з нею. 2. Система групової самоорганізації та основні соціальні функції. 3. Групова компетентність.
8	Тема 8. Лідерство і керівництво в організації. 1. Загальне поняття лідерства. 2. Теорії лідерства в західній психології. 3. Лідерство і керівництво. 4. Стили керівництва і лідерства. їх сильні та слабкі сторони.

	5. Дослідження перцептивних аспектів у системі «керівник-підлеглий».
9	Тема 9. Теоретичні основи управління персоналом. Еволюція поглядів. <ol style="list-style-type: none"> 1. Предмет, завдання та сутність науки управління персоналом. 2. Поняття об'єкту кадрової роботи в організації. 3. Основні етапи організації роботи з персоналом. 4. Становлення поглядів управління персоналом. <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Формування наукових поглядів на управління людськими ресурсами. 4.2. Розвиток вітчизняних підходів до управління персоналом. 5. Сучасні теорії в управлінні персоналом.
10	Тема 10. Планування та формування кадрів організацій. <ol style="list-style-type: none"> 1. Планування чисельності кадрів в організації. 2. Джерела забезпечення потреби в кадрах. 3. Формування штатів організацій за кордоном. 4. Організація набору (залучення) персоналу. 5. Відбір персоналу. 6. Організація конкурсу спеціалістів.
11	Тема 11. Органи управління в системі кадрового менеджменту. Розвиток колективу. <ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність механізму управління трудовими ресурсами. 2. Загальнодержавні та регіональні органи управління трудовими ресурсами. 3. Кадрові служби організацій; їх завдання та функції. 4. Поняття та значення трудового колективу в управлінні персоналом. 5. Структура та стадії розвитку колективу. 6. Соціально-психологічний клімат та фактори його регулювання. 7. Конфлікти в колективі.
12	Тема 12. Управління плинністю кадрів та трудовою дисципліною. Система компенсацій та винагород. <ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність та показники плинності кадрів. 2. Управління плинністю кадрів. 3. Організація управління трудовою дисципліною. 4. Управління плинністю кадрів та трудовою дисципліною за кордоном. 5. Критерії та організація визначення винагород 6. Визначення компенсацій та пільг. 7. Методи винагород персоналу. 8. Правові основи укладання трудових відносин. 9. Правові основи розторгнення трудових відносин. 10. Поняття робочого часу та його оплати.
13	Тема 13. Кадровий потенціал <ol style="list-style-type: none"> 1. Процес формування управлінських кадрів. 2. Регулювання оплати менеджерів. 3. Підвищення кваліфікації та перепідготовка управлінських кадрів. 4. Поняття та мета формування резерву кадрів. 5. Етапи та принципи формування резерву кадрового складу. 6. Методи відбору кандидатів в резерв. 7. Організація роботи з резервом.
14	Тема 14. Оцінка персоналу. Розвиток та навчання. <ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність та завдання оцінки кадрів. 2. Методичні підходи до оцінки персоналу. 3. Атестація як форма оцінки персоналу. 4. Види та методи підвищення кваліфікації персоналу. 5. Організація та методичне забезпечення навчання.

	6. Система професійної підготовки кадрів за кордоном.
15	Тема 15. Документація та діловодство. Управління діловою кар'єрою. <ol style="list-style-type: none"> 1. Основні вимоги організації діловодства кадрових служб. 2. Документаційне забезпечення управління кадрами. 3. Організація обліку та звітності по кадрам. 4. Система інформації про персонал за кордоном. 5. Сутність поняття кар'єри: види, характеристика. 6. Система професійного переміщення працівників. 7. Управління діловою кар'єрою.

3.3. Завдання для самостійної роботи

Під час вивчення дисципліни студенти отримають бали за такі види робіт:

1. Відповіді на групових заняттях.
2. Підготовка презентації до одного з групових занять (за вибором студента)
3. Написання творчих завдань.

1. Відповіді на групових заняттях. Всього для студентів *денної форми*, навчальним планом передбачено 15 групових занять. Відповідь на кожному семінарі оцінюється максимум в 2 бали, в результаті працюючи плідно протягом семестру, студент має змогу отримати **30 балів**.

2. Підготовка презентації до одного з групових занять (за вибором студента). Захист презентації передбачає презентацію повного змісту теми групового заняття у форматі Power Point. Захист здійснюється в усній формі на груповому занятті (10 хв.). Оцінюється повнота та наглядність презентації. За даний вид роботи студенти отримують до **20 балів**.

3. Написання творчих завдань включає в себе елемент лекційного, чи практичного заняття, чи робочої програми задля набуття професійних навичок. Творче завдання оцінюється за такими критеріями: 1) самостійність виконання (3 бали); 2) логічність і послідовність викладення матеріалу (3 бали); 3) використання довідкової літератури за останні 5 років (2 бали); 4) якість оформлення (2 бали). Таким чином, максимальна кількість балів для студентів складає до **10 балів**.

3.4. Забезпечення освітнього процесу

Освітній процес повністю забезпечується наявністю навчально-методичного комплексу дисципліни.

I. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності.

1) За джерелом інформації:

- Словесні: лекція (традиційна, проблемна, лекція-прес-конференція) із застосуванням комп'ютерних інформаційних технологій (PowerPoint – Презентація), семінари, пояснення, розповідь, бесіда.
- Наочні: спостереження, ілюстрація, демонстрація.
- Практичні: вправи.

2) За логікою передачі і сприймання навчальної інформації: індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні.

3) За ступенем самостійності мислення: репродуктивні, пошукові, дослідницькі.

4) За ступенем керування навчальною діяльністю: під керівництвом викладача; самостійна робота студентів: з книгою; виконання індивідуальних навчальних проектів.

II. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності:

1) Методи стимулювання інтересу до навчання: навчальні дискусії; інтерактивні методи навчання, створення ситуацій пізнавальної новизни та зацікавленості.

Для оцінки знань, умінь і навичок студентів при вивченні даного курсу використовуються наступні методи контролю: фронтальне опитування, письмове опитування, практичні заняття, модульні контрольні роботи, творчі завдання, реферати.

4. Підсумковий контроль

Питання до екзамену:

1. Поняття про науку управління.
2. Організація і трактування цього поняття наукою управління.
3. Психологія управління як наука, її об'єкт і предмет.
4. Психологія управління на Заході.
5. Феномен керівника в історії розвитку суспільства.
6. Мотиваційна сфера особистості керівника.
7. Труднощі, вимоги та обмеження у роботі керівників.
8. Якості і риси керівника.
9. Проблема статі в управлінні.
10. Ортобіоз особистості керівника.
11. Регресивний розвиток керівника та управлінська деформація.
12. Роль оцінювання працівників у процесі управління.
13. Соціально-психологічні завдання оцінювання.
14. Оцінювання за головними параметрами діяльності (класифікація, характеристика елементів класифікації).
15. Установки і форми поведінки керівників під час оцінювання підлеглих.
16. Характеристика сучасного менеджера (управлінця).
17. Специфіка найму на роботу.
18. Особливості роботи штатних та зовнішніх управлінських консультантів.
19. Головні етапи роботи консультанта, їх характеристика.
20. Психологічні особливості діяльності консультантів.

21. Кадри управління.
22. Класифікація та характеристика кадрів управління.
23. Функції та структура діяльності керівника.
24. Критерії та показники ефективності управлінської діяльності.
25. Функція планування і прогнозування.
26. Поняття і класифікація управлінських рішень.
27. Психологічний механізм прийняття рішень.
28. Колегіальність як соціально-психологічний феномен та його експериментальне вивчення.
29. Делегування повноважень як передумова ефективності управлінських рішень.
30. Причини некомпетентності та методи боротьби з нею.
31. Система групової самоорганізації та основні соціальні функції.
32. Групова компетентність.
33. Загальне поняття лідерства.
34. Теорії лідерства в західній психології.
35. Лідерство і керівництво.
36. Стили керівництва і лідерства, їх сильні та слабкі сторони.
37. Дослідження перцептивних аспектів у системі «керівник-підлеглий».
38. Предмет, завдання та сутність науки управління персоналом.
39. Поняття об'єкту кадрової роботи в організації.
40. Основні етапи організації роботи з персоналом.
41. Становлення поглядів управління персоналом.
42. Формування наукових поглядів на управління людськими ресурсами.
43. Розвиток вітчизняних підходів до управління персоналом.
44. Сучасні теорії в управлінні персоналом.
45. Планування чисельності кадрів в організації.
46. Джерела забезпечення потреби в кадрах.
47. Формування штатів організацій за кордоном.
48. Організація набору (залучення) персоналу.
49. Відбір персоналу.
50. Організація конкурсу спеціалістів.
51. Сутність механізму управління трудовими ресурсами.
52. Загальнодержавні та регіональні органи управління трудовими ресурсами.
53. Кадрові служби організацій; їх завдання та функції.
54. Поняття та значення трудового колективу в управлінні персоналом.
55. Структура та стадії розвитку колективу.

56. Соціально-психологічний клімат та фактори його регулювання.
57. Конфлікти в колективі.
58. Сутність та показники плинності кадрів.
59. Управління плинністю кадрів.
60. Організація управління трудовою дисципліною.
61. Управління плинністю кадрів та трудовою дисципліною за кордоном.
62. Критерії та організація визначення винагород.
63. Визначення компенсацій та пільг.
64. Методи винагород персоналу.
65. Правові основи укладання трудових відносин.
66. Правові основи розторгнення трудових відносин.
67. Поняття робочого часу та його оплати.
68. Процес формування управлінських кадрів.
69. Регулювання оплати менеджерів.
70. Підвищення кваліфікації та перепідготовка управлінських кадрів.
71. Поняття та мета формування резерву кадрів.
72. Етапи формування резерву кадрового складу.
73. Принципи формування резерву кадрового складу.
74. Методи відбору кандидатів в резерв.
75. Організація роботи з резервом.
76. Сутність та завдання оцінки кадрів.
77. Методичні підходи до оцінки персоналу.
78. Атестація як форма оцінки персоналу.
79. Види підвищення кваліфікації персоналу.
80. Методи підвищення кваліфікації персоналу.
81. Організація та методичне забезпечення навчання.
82. Система професійної підготовки кадрів за кордоном.
83. Основні вимоги організації діловодства кадрових служб.
84. Документаційне забезпечення управління кадрами.
85. Організація обліку та звітності по кадрам.
86. Система інформації про персонал за кордоном.
87. Сутність поняття кар'єри.
88. Види та характеристика кар'єри.
89. Система професійного переміщення працівників.
90. Управління діловою

Форма № Н-5.05

Чорноморський національний університет ім. Петра Могили
 Другий (магістерський) рівень вищої освіти
 Галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки
 Спеціальність - 053 «Психологія»
 Навчальна дисципліна – **ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА**
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
БІЛЕТ № 0

1. Поняття про науку управління.
2. Причини некомпетентності та методи боротьби з нею.
3. Підвищення кваліфікації та перепідготовка управлінських кадрів.

Затверджено на засіданні кафедри психології. Протокол №__ від «__» 20__ року

Завідувач кафедри, професор
 Екзаменатор, доцент

Васильєв Я.В.
 Астремська І.В.

5. Критерії оцінювання та засоби діагностики результатів навчання

№	Вид діяльності (завдання)	Максимальна кількість балів
XI семестр		
1	Відповіді на групових заняттях	30
2	Презентація до групового заняття	20
3	Творчі завдання	10
4	Екзамен	40
	Всього	100

Оцінювання знань студента під час заліку чи екзамену здійснюється за 100-бальною шкалою, прийнятою у ЧНУ імені Петра Могили.

Оцінка «Відмінно» - **90-100 балів** ставиться за умов, якщо студент дав лаконічні і ґрунтовні відповіді на всі запропоновані йому питання. Відповідь свідчить, що студент вільно володіє всім матеріалом курсу, передбаченим робочою програмою, при тому, він має не розрізненні знання окремих тем курсу, а володіє ним комплексно. Студент уміє аргументувати свою відповідь, навести необхідні докази, приклади; аналізувати запропоновані ситуації, посиляючись на джерела інформації. Студент розуміє значимість відповідних знань для особистого життя та для майбутньої професійної діяльності, підтверджуючи це конкретними прикладами.

Найвища оцінка ставиться також за вміння наводити протилежні підходи до оцінки тих чи інших феноменів, співставлення різних наукових позицій, уміння вести полеміку з дослідниками. Під час відповіді студент має продемонструвати не репродуктивну, а творчу розумову діяльність.

Оцінка «Добре» - **75-89 балів** ставиться за умов, якщо студент викладає відповідь на кожне питання логічно, розкриваючи основний зміст. Разом з тим, відповіді не вистачає ґрунтовності, всебічності, деякі важливі нюанси пропущені. При доборі та наведенні фактів та прикладів студент припускається незначних помилок. В той же час, студент не розуміє актуальності висвітлюваних питань. У висловлюванні власної думки зустрічаються певні неточності. Висновки не носять повного та логічного підсумку.

Оцінка «Задовільно» - **60-74 балів** виставляється студенту в разі, якщо він не повністю розкрив питання, або не відповів на деякі з них, що свідчить про відсутність повного комплексного засвоєння матеріалів курсу (знає лише певні теми). Відсутня ґрунтовність у розгляді питань, порушується логіка викладу питання. Студент не вміє аналізувати матеріал, не розуміє актуальність проблеми для сьогодення. Аргументація відповіді слабка, вибіркова, мають місце суттєві помилки у використанні фактичного матеріалу. Висновки не відбивають суті питання, або відсутні.

Оцінка «Незадовільно» - **21-60 балів** виставляється студенту в разі, коли кожне з питань висвітлено поверхнево, або не висвітленими залишаються більшість питань. В процесі висвітлення питань допущені значні помилки, студент не знає, або плутає фактичний матеріал, не здатний аналізувати основні проблеми, не демонструє творчої розумової діяльності. Власна думка і висновки відсутні.

6. Рекомендовані джерела інформації

6.1. Основні:

1. Викулина О. В. Теория и практика психологии управления. - М.: Владос - Пресс, 2008.-237 с.
2. Волкогонова О. Д. Управленческая психология. - М.: ЧД «ФОРУМ», 2017. - 351 с.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». – 2005.– 308 с.
4. Лозниця В. С. Психологія менеджменту: Навч. посіб. -К.: Екс Об, 2010. - 510 с.
5. Михайлова Л. І. Управління персоналом. Навчальний посібник/ Михайлова Любов Іванівна – К.: Центр учбової літератури, 2007.–248с.
6. Никифорова В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. – Одеса: Атлант, 2013. – 275 с.

7. Ходаківський Є. І. Психологія управління. - К.: Центр учбової літератури, 2008. - 605 с.
8. Цимбалюк І. М. Психологія управління. - К.: Професіонал, 2008. – 623с.
9. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп. (Серии "Библиотека журнала «Управление персоналом») – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.
10. Щекин Г. В. Практическая психология менеджмента: научно-практическое пособие. Киев:Украина, 1994.
11. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник.– 4-е изд., испр.– К.: МАУП, 2002.–280с.
12. Щекін Г.В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту.– Наук.- практ. посібник.– К.: МАУП, 1999.–400с.- Рос.

12.1. Додаткові:

1. Авдулова В. И. Психологические основы менеджмента: Учеб-метод. пособие. -М.: ЛИБЕРЕЯ БИБИНФОРМ, 2005. - 150 с.
2. Бєсєдін М. О Нагаєв В. М. Основы менеджменту: оцінно-ситуаційний підхід (модульний варіант): Підручник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 496 с.
3. Большаков А. С. Как управлять людьми. - Ростов н/Дону: Феникс, 2007. - 253 с.
4. Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. Менеджмент персонала: Учебное пособие. – 2-е изд., исправ. и доп. – Х.: ИД «ИНЖЭК», 2005. – 304 с. Рус. яз.
5. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
6. Державне управління і менеджмент: Навчальний посібник у таблицях та схемах / Г. С. Одінцева, Г. І. Мостовий, О. Ю. Амосов та ін.; За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Г. С. Одінцової. – Х.: ХарРІ УАДУ, 2002. – 492 с.
7. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ.: Уч. пос. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2001. – 272 с.
8. Зиновьев И.Ф., Панова Н. Н. и др. Управление персоналом (учебное пособие). – Симферополь: Таврия, 1998.–234с.
9. Каменская В. Г. Социально-психологические основы управления: Учеб. пособие для вузов. - М.: Акадмия, 2002. - 156 с.
10. Колпаков В. М, Дмитренко Г А. Стратегический кадровый менеджмент: Учеб. пособие. – «2-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2005. – 752 с.
11. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П. В. Шеметова. – М. ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2000. –312 с.
12. Михайлова Л. /. Економічні основи формування людського капіталу в АПК.– Суми: Видавництво «Довкілля», 2003. – 326 с.

13. Михайлова Л. /. Управління персоналом. Навчальний посібник. – Суми: ВАТ «СОД», видавництво «Козацький вал», 2003. – 252 с.
14. Пірен М. 1. Конфлікт і управлінські ролі: соціально-психологічний аналіз. Навчально-практичний посібник. — К: УАДУ, 2000. — 200 с.
15. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою: навч. посіб. - К.: Центр учб. л-ри, 2007. - 175 с.
16. Станкин М. И. Психология в бизнесе. Настольная книга руководителя. - М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004. - 144 с.
17. Фанталова Е.Б. Диагностика внутреннего конфликта. -Самара: Издательский дом ВАХТАХ - М, 2001. - 128 с.
18. Хасан Б.И. Конструктивная психология конфликта. -СПб.: Питер, 2003. - 250 с. Щёуш Г. Организация и психология управления персоналом: Учеб. -метод. Пособие. - К.: МАУП, 2002, 832с.
19. Царенко О. М., Мельник С. І, Михайлова Л., Турчина С. Г. Кадрове забезпечення АПК. – Суми: Козацький вал. 2003. – 70 с..
20. Шегда А.В. Менеджмент: Навч. посіб. – К.: Товариство “Знання”, КОО, 2002. – 583 с.
21. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. – М.: Бизнес-школа «Интел- Синтез», 1997. – 327с.
22. Щекин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. – К.: МАУП, 1999. – 400 с.
23. Amdam K P. Introduction. / Management Education and Competitiveness. Europe, Japan and the United States. Edited by Rolv Petter Amdam. Routledge. – London & New York. –1996.
24. Michaylowa L. Die Situation in der Landwirtschaft der Ukraine und die Rolle der Agrarmanager fur die erfolgreiche Umgestaltung der Unternehmen // Privatisierungprozess, Rechtsformen und Betriebsstrukturen im Agrarbereich der mittel – und osteuropäischen Landen Beitrage zum Seminar am 26/27.11.1996 in Halle/Saale. – IAMO. Halle/Saale. 1997. – S. 129-141.
25. Mykhaylova L. Personnel management in large agricultural enterprises // Workshop «Large Farm Management» Large Scale Agriculture in Central and Eastern Europe. November 26-28, 2003, Halle (Saale).