

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ

«С Х В А Л Е Н О»
Вченою радою ЧНУ
ім. Петра Могили

Протокол № 3
«09» 11 2017р.



«З А Т В Е Р Д Ж Е Н О»
Ректор ЧНУ ім. Петра Могили

Л.П.Клименко

11 2017р

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

з дисципліни Психологія управління

Статус дисципліни: Нормативна

Галузь знань: 0306 «Менеджмент і адміністрування»

Напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»

Перший проректор

Н.М. Іщенко

(під)

В.о. декана факультету економічних наук

О.Б. Філімонова

(під)

Завідувач кафедри менеджменту

О.Ю. Стоян

(під)

Розглянуто на засіданні
методичної ради факультету
Протокол № 60/1 «07» 11 2017р.

Вступ

Програма вивчення нормативної навчальної дисципліни “Психологія управління” складена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів з напрямку підготовки 6.030601 «Менеджмент».

Предметом вивчення навчальної дисципліни є вивчення дисципліни “Психологія управління” є функції та процеси управління.

Міждисциплінарні зв’язки: мовне підгрунття – українська мова, англійська мова; економіко-теоретичне підгрунття – основи менеджменту, слугує підгрунттям – менеджмент.

Програма навчальної дисципліни складається з таких змістовних модулів:

1. Загальні проблеми психології управління в організації
2. Психологічні закономірності управлінської діяльності

1. Мета та завдання навчальної дисципліни

1.1. Мета вивчення дисципліни “Психологія управління” — ознайомити з психологією управління персоналом як науковою дисципліною. Розширення уявлення персонал організації в сучасних умовах розвитку суспільства.

1.2. Основними завданнями вивчення дисципліни “Психологія управління” є напрацювання особистісного досвіду роботи із персоналом організацій. Самостійна розробка студентами технологій роботи із персоналом.

1.3. Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

знати:

- поняття управлінських відносин, управлінської відповідальності, управлінського контролю, делегування повноважень, управлінського впливу, стилю керівництва тощо;

- сучасні теорії управління і управлінських культур, концепцій операційного менеджмента, особистісних обмежень в управлінській діяльності;

- закономірності прийняття управлінських рішень, ділового спілкування, управління процесами групової динаміки, інноваційними процесами;

- науково-практичні підходи до аналізу професійно важливих якостей керівника; психологічних механізмів управлінського впливу;

вміти:

- аналізувати управлінські функції,
- надавати психологічну допомогу керівникам щодо роботи з персоналом,

- впливу на підлеглих, вирішувати конфлікти,

- проводити переговори, ділові бесіди, корегувати управлінський стиль тощо.

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 120 години / 4 кредитів ECTS.

2. Інформаційний обсяг навчальної дисципліни

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I. ЗАГАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Тема 1. Поняття про психологію управління

Предмет психології управління. Основне завдання психології управління. Загальні ознаки процесу управління (відбувається у складній динамічній системі з двома підсистемами — керуючою і керованою; цілеспрямованість впливу керуючої підсистеми на керовану; наявність програми впливу керуючої системи на керовану; наявність зворотних зв'язків; ентропійний характер). Види управління (технічне, соціальне). Різновиди соціального управління за сферами здійснення. Функції управління. Поняття про керівництво.

Структура психології управління. Психологія управління — прикладна галузь науки. Управлінський вплив — головний елемент управлінської діяльності. Психологічні питання здійснення управлінських впливів. Рівні досліджень у психології управління: методологічний, галузевий (управління економікою та суспільно-політичними і духовними видами діяльності). Психологія поведінки та діяльності і соціологія організації та управління — джерела виникнення і розвитку психології управління

Тема 2. методи психології управління та її зв'язок з іншими науками

Види методів у психології управління (за Ф. Геновим): загальні і спеціальні. Класифікація методів психології управління за ознакою міри опосередкованості вивчення психічних явищ: безпосереднього вивчення психіки (спостереження, експеримент, телеметричні прилади реєстрації психічних і психофізіологічних показників); опосередкованого вивчення через інших людей (інтерв'ю, бесіда, анкета, метод незалежних характеристик, асоціативний експеримент, ігри); самоспостереження і самоаналізу; продуктів діяльності. Особливості загальнопсихологічних методів у психології управління. Специфіка спостереження за його метою та

об'єктом. Експеримент (індивідуальний, груповий, масовий). Метод ігор і розв'язання ситуацій, характерних для управлінської діяльності. Метод соціометричних виборів у дослідженні виробничих колективів. Особливості асоціативного експерименту.

Тема 3. соціально-психологічні характеристики організації

Поняття про міжособистісні відносини. Співвідношення понять “зв'язок”, “ставлення”, “відношення”, “відносини”, “стосунки”, взаємини, їх семантичні нюанси та сфери використання. Системи зв'язків: суб'єкт — об'єкт, суб'єкт — суб'єкт. Ставлення — суб'єктивно-особистісний сенс будь-яких зв'язків людини із світом. Відношення — зв'язки людини з предметним світом, предметів між собою (у системах: суб'єкт-об'єкт, об'єкт-об'єкт). Відносини, стосунки, взаємини

— соціальні зв'язки у системі суб'єкт-суб'єкт.

Соціальна структура організації. Формальні та неформальні групи організації. Формальні групи — кадрова структура організації, що визначає розподіл праці та забезпечує досягнення мети організації. Типи формальних груп: група керівника, робоча (цільова) група, комітет (комісія, рада). Характеристики неформальних організацій. Причини вступу людей у неформальні організації. Вплив неформальних організацій на роботу установи (соціальний контроль; опір змінам; неформальні лідери).

Тема 4. Проблеми ефективності міжособистісного спілкування в організації

Характеристика товариських відносин. Діяльнісна основа їх виникнення, обумовленість суспільними інтересами. Функції товариських взаємовідносин (співдія, взаємодопомога у значущій, суспільно корисній

діяльності). Дружба і товариськість. Спрацьованість — ефект взаємодії у спільній діяльності. Ознаки спрацьованості: максимальна продуктивність при мінімальних емоційно-енергетичних витратах. Психологічна сумісність, її прояви (за М. М. Обозовим). Види (рівні) психологічної сумісності:

психофізична; соціально-психологічна. Типи поведінки людей при виконанні спільної діяльності.

Створення оптимального соціально-психологічного клімату. Фактори його забезпечення в колективі: глобальне макросередовище (суспільні цінності, ідеологія, пріоритети, розвиток науки та техніки); локальне макросередовище (культура організації та управління; культура міжособистісних відносин і спілкування; розвиток менеджменту). Причини загострення проблеми соціально-психологічного клімату: зростання психічного напруження, духовних потреб і запитів, вимог до культури спілкування. Спрямованість умов оптимального соціально-психологічного клімату на задоволення потреб працівників.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Тема 5. Психологічні основи управлінських впливів

Поняття про вплив і взаємовплив. Вплив — дія, спрямована на партнера, яка викликає зміни у його поведінці. Різновиди впливів: вербальні, фізіологічні (частота серцевих скорочень), ситуативні, стійкі (характерологічні); свідомі та несвідомі; конструктивні чи деструктивні. Засоби психологічних впливів: вербальні, паралінгвістичні, не-

вербальні. Цілі і форми соціальних впливів. Управлінський вплив — різновид психологічного впливу в системі керівник — підлеглий. Структура управлінського впливу: суб'єкт чи ініціатор; об'єкт (адресат); способи впливу (навіювання, зараження, наслідування, переконання тощо). Етапи динаміки управлінського впливу: операційний; процесуальний; результативний — відповідні дії підлеглого на вплив.

Фактори впливовості особистості керівника. Поняття впливовості та критерії її визначення. Характеристика окремих факторів впливовості: когнітивна характеристика ситуації прийняття рішення; привабливість суб'єкта впливу для його об'єкта; тривалість впливу (закон міжособистісного уподібнення). Залежність змісту та динаміки факторів впливовості від форм

впливів (навіювання, переконання, наказ). Асертивність особистості (спроможність досягати цілей); здатність бути переконливим. Принципи організації переконливої інформації.

Тема 6. Проблема стилю керівництва в психології управління

Поняття про стиль керівництва та індивідуальний стиль керівництва. Залежність стилю керівництва від суспільного місця керованої організації (освітні, військові, спортивні, виробничі, медичні структури). Різновиди стилів керівництва: директивний, колегіальний, ліберальний, авторитарний, інкволітарний, анархічний. Умови формування стилю керівництва. Поняття індивідуального стилю управління. Ознаки індивідуального стилю управління (відображає усталені способи діяльності керівника, психологічні особливості його мислення, прийняття рішень, спілкування тощо; набувається у процесі діяльності і змінюється; виражається у змістовних характеристиках управлінської діяльності).

Тема 7. Психологічні особливості керівництва педагогічним колективом

Функції управління в педагогічному колективі: цільові, соціально-психологічні, операційні. Особистість керівника освітньої установи. Групи якостей особистості директора школи: моральна зрілість, професійно-ділові (загальні та професійно-педагогічні), організаторські, адміністраторські, соціально-психологічні. Специфіка управління освітнім закладом.

Професіограма менеджера освіти. Поняття про професіограму та психограму керівника освіти. Психологічні вимоги до керівника освітнього закладу: діагностичні, прогностичні, проектувальні, організаторські, комунікативні, мотиваційні, емоційно-вольові, оцінювальні, гностичні, моральні, мовні, фізіологічні, фізичні. Психічні процеси та якості особистості керівника освітнього закладу відповідно до змісту його професійних дій.

Тема 8. Психологічні основи добору кадрів

Завдання психолога при відборі кадрів: забезпечення відбору претендентів на посаду відповідно до кадрової політики організації; захист

організації від осіб, які можуть зашкодити її роботі. Стратегія розвитку організації — детермінанта її кадрової політики. Типи кадрової політики. Небезпечні особливості характеру претендентів на посаду: загальні та специфічні. Схеми підбору кадрів. Особистісні чинники включення людини в організацію: комплекс рис особистості (ініціативності, вправності, комунікативності). Характеристика психологічного змісту ініціативності, вправності, комунікативності особистості при виконанні посадових обов'язків.

Тема 9. Психологічні основи прийняття рішень

Теорії прийняття рішень. Завдання при прийнятті рішень: розуміння проблеми, збирання інформації, розгляд альтернатив, вибір однієї з них. Взаємозв'язок математики, психології у розробці теорій прийняття рішень. Теорія прийняття раціональних рішень. Психологічна теорія прийняття рішень. Різновиди процесу прийняття рішення: інтуїтивне, досвідне, раціональне. Етапи прийняття рішень: діагностика проблеми, формулювання обмежень і критеріїв прийняття рішень, визначення альтернатив, оцінка альтернатив, прийняття рішення (вибір альтернативи).

Тема 10. Управління нововведеннями в організації

Причини нововведень в організації. Зовнішні причини (політичні, економічні, зміни ринкового попиту, технологічні, соціальні, поява нових конкурентів). Внутрішні причини (розвиток нових напрямів діяльності; підвищення продуктивності праці; поліпшення якості; збільшення обсягів продажу; поліпшення обслуговування; підвищення мотивації персоналу; збереження кадрів; зміцнення позицій на ринку). Розробка проекту перетворення. Напрями та етапи реалізації нововведень. Напрями нововведень: завдання організації, організаційні структури та системи, організаційна культура, кваліфікація співробітників. Характеристика етапів нововведень: підготовчий, “розморожування”, здійснення перетворень, “заморожування”, оцінювання змін.

Тема 11. Психологічне забезпечення соціального управління в організації

Просвітницька діяльність психолога і психодіагностика в організації. Функції та форми психолого-просвітницької діяльності. Ситуації використання психодіагностики, її принципи та засоби. Завдання та технологія психологічної експертизи в організації; ситуації, за яких доцільна психологічна експертиза. Організація експертизи. Вимоги до особистісних та кваліфікаційних якостей експертів. Різновиди експертних помилок. Форми експертних процедур. Організація психологічних впливів на персонал та інформаційне забезпечення діяльності психолога в установі. Напрями психологічних впливів; розвиток, корекція, тренінг персоналу; формування та корекція організаційної культури; компенсація факторів, що дестабілізують роботу установи. Принципи та засоби психологічних впливів.

Тема 12. Основи психолого-управлінського консультування

Становлення і сучасний стан управлінського консультування. Етапи становлення управлінського консультування. Стан психолого-управлінського консультування у США та країнах Західної Європи. Досвід створення та діяльності консультативних фірм з управлінських проблем в Україні.

3. Рекомендована література

Базова

1. Генев Ф. Психология управления / Пер. с болг.; Общ. ред. Б. Ф. Ломова, В.Ф.Венды. — М.: Прогресс, 1982. — 22 с.
2. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління.— Кам'янець-Подільський, 2005. — 345 с. .
3. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти. — К.: Ніка-Центр, 2000. — 331 с.
4. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 702 с.
5. Методология инженерной психологии, психологии труда и управления. — М.: Наука, 1981. — 286 с.
6. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. — К.: Академвидав, 2004. — 568 с.
7. Психологические проблемы социальной регуляции поведения / Отв. ред. Е. В. Шорохова, М. И. Бобнева. — М.: Наука, 1976. — 368 с.
8. Психология: Учебник / Под ред. А. А. Крышова — М.: Проспект, 1998. — С. 515–527.
- 9.Самыгин С. И. Психология управления: Учеб. издание. — Ростов н/Д: Феникс, 2000.
10. Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1986. — 176 с.
11. Урбанович А. А. Психология управления: Учеб. пособие. — Мн.: Харвест, 2003.— 610 с.
12. Швалб Ю. М., Данчева О. В. Практична психологія в економіці та бізнесі: Навч. посіб. для економ. спец. ВНЗ. — К.: Лібра, 1998. — 270

Допоміжна

1. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. — К.: Ніка-Центр, 2000. — 332 с.

2. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
3. Карамушка Л. М. Психологія управління: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
4. Лозниця В. С. Психологія менеджменту: Навчальний посібник. – К.: ТОВ «УВПК «ЕксОб», 2000. – 512 с.
5. Мельник Л. П. Психологія управління: Курс лекцій. – К.: МАУП, 1999.
6. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Посібник. – К.: Академвидав, 2003.
7. Организационная психология / Сост. и общая редакция Л. В. Винокурова, И. И. Скрипюка – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
8. Основи психолого-управлінського консультування: Навчальний посібник / Л. М. Карамушка, Н. Л. Коломінський, М. В. Войтович та ін.; За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: МАУП, 2002. – 136 с.
9. Пов'якель Н.І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога: монографія. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2003. – 294 с.
10. Психологія управління: Навчальна програма / Укладач Карамушка Л. М. – К.: Міленіум, 2003. – 56 с.
11. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової – 2-е вид., перероб. та доповн. – К.: Міленіум, 2006. – 368 с.
12. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

4. Формування підсумкового контролю успішності навчання

При проведенні підсумкового контролю оцінці підлягають теоретичні знання та практичні уміння, яких набули студенти після опанування дисципліни. Підсумковий контроль проводиться у формі екзамену.

Письмова форма підсумкового контролю не є обов'язковою. Під час виконання підсумкового контролю студент може звернутися до викладача з роз'ясненнями змісту завдання. Студентам забороняється списувати, обмінюватися інформацією з іншими студентами, використовувати заборонені навчальні засоби. Якщо студент порушує встановлений порядок, то він звільняється від подальшої роботи, а екзамен оцінюється нулем балів.

Оцінка виставляється відповідно до інтервальної шкали.

5. Засоби діагностики успішності навчання: тестування, усне та письмове опитування, виконання індивідуальних та практичних завдань.