

# МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Медичний інститут

Кафедра психології

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Перший проректор  
Іщенко Н.М.

“ ” 2020 року

## РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ТА КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Спеціальність 053 Психологія

Розробник програми

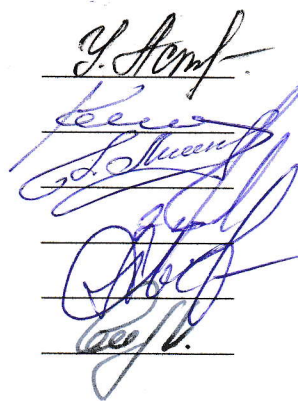
Гарант освітньої програми

Завідувач кафедри психології

Директор медичного інституту

Директор ННІ ППО

Начальник НМВ



І.В.Астремська

В.І.Каневський

І.П. Лисенкова

Г.В. Грищенко

Г.Л. Норд

С.І. Шкірчак

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показника	Характеристика дисципліни	
Найменування дисципліни	Психологія управління та кадровий менеджмент	
Галузь знань	05 Соціальні та поведінкові науки	
Спеціальність	053 Психологія	
Спеціалізація (якщо є)	–	
Освітня програма	Психологія	
Рівень вищої освіти	Бакалавр	
Статус дисципліни	Нормативна	
Курс навчання	IV	
Навчальний рік	2020-2021	
Номер(и) семестрів (триместрів):	Денна форма	Заочна форма
	7	10-11
Загальна кількість кредитів ЄКТС/годин	5 кредитів / 150 годин	
Структура курсу: – лекції – семінарські заняття (практичні, лабораторні, півгрупові) – годин самостійної роботи студентів	Денна форма	Заочна форма
	30	8
	30	8
	90	134
Відсоток аудиторного навантаження	40 %	11%
Мова викладання	українська	
Форма проміжного контролю (якщо є)	-	
Форма підсумкового контролю	іспит	

## 2. Мета, завдання та результати вивчення дисципліни

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:

- 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.

А також:

1. Сприяння розумінню:

- сутності та соціальної значущості професії кадрового менеджера;
- місця і ролі курсу в системі менеджменту і формуванні якостей менеджера у роботі з кадрами.

2. Розвиток здібності:

- до саморозвитку власних фахових якостей, їх відповідності службовому становищу в ієрархії управлінської структури;
- до формування ефективної управлінської команди, яка професійно використовує людський потенціал у досягненні цілей організації.

3. Формування знань методологічних основ психології управління та кадрового менеджменту, навичок використання соціальних і психологічних технологій управління.

Передумови вивчення дисципліни: проблеми людських взаємин і взаємодій з погляду ситуацій *управління* :

- особистість, її самовдосконалення й саморозвиток у процесі праці;
- управлінська діяльність й її організація з погляду психологічної ефективності,
- групові процеси в трудовому колективі і їхня регуляція.

Навчальний курс «Психологія управління та кадровий менеджмент» має міждисциплінарні зв'язки з іншими науками. *Забезпечуючі дисципліни*: загальна психологія, вікова психологія, соціальна психологія, експериментальна психологія, психодіагностика, психофізіологія. *Забезпечувані дисципліни*: профорієнтація та профвідбір, основи психосоматики, психологія суїциду, , глибинна психологія, реабілітаційна психологія, супервізія тощо.

Глибокі зміни в суспільстві на рубежі ХХ і ХХІ ст, зумовили інтерес до соціально-психологічного знання, увага до проблем взаємозв'язку суспільства і особистості, керівника і підлеглого. Серед дисциплін, що вивчають суспільство і суспільні відносини, не остання роль належить психології управління.

Вона покликана інтегрувати знання про психологічний зміст управлінських рішень. Адже управління як соціальний процес, що має справу з живими людьми, не

завжди розвивається відповідно до інструкцій і формулярів. Крім формальних взаємостосунків, в будь-якій організації існує складна система неформальних зв'язків, залежностей і міжособистісних відносин.

Як навчальна дисципліна психологія управління та кадровий менеджмент покликана дати майбутнім бакалаврам уявлення про систему управління та її особливості. Оволодіння названим базовим курсом передбачає засвоєння теоретичних понять і положень психології управління, системи знань про сучасні тенденції в управлінні про роль і місце людини в управлінській діяльності, про особливості використання методів психології управління в практичній діяльності керівників.

Опанування курсу психології управління та кадрового менеджменту сприяє формуванню у майбутніх бакалаврів вміння аналізувати і систематизувати прослуханий і прочитаний матеріал з психології управління та кадрового менеджменту, застосовувати принципи сучасного управлінського мислення до аналізу конкретних ситуацій в управлінні, суперечностей і проблем, що мають місце; виокремлювати психологічні особливості управлінської діяльності; орієнтуватися в науковій літературі з проблем психології управління та кадрової діяльності; розробляти рекомендації щодо становлення і розвитку керівника; проводити психологічні та соціально-психологічні дослідження проблем розвитку особистості керівника та підлеглого.

Сьогодні значення психологічного фактору в управлінні підсилюється, і його недооцінка призводить до деструктивних змін. Це й зумовлює важливе місце дисципліни «Психологія управління та кадрового менеджменту» у системі професійної підготовки психологів в умовах вищого навчального закладу.

В умовах переходу до ринкової економіки управління персоналом має набути системність і завершеність на основі комплексного вирішення кадрових проблем, впровадження нових і вдосконалення існуючих форм і методів кадрової роботи.

Студент має бути *ознайомлений*:

- із сучасними концепціями в галузі психології управління та кадрової діяльності;
- з методами, техніками і технологіями, які використовують передові школи управління в галузі підготовки керівників кадрових служб і управління персоналом;
- з тенденціями розвитку і проблемами управління та кадрового менеджменту.

Програма дисципліни відповідає вимогам освітньої програми щодо системи знань, вмінь та рівня їхньої сформованості, що має забезпечити набуття студентом кваліфікаційних характеристик та особистісно-професійних якостей.

В результаті вивчення дисципліни студент  
*має знати:*

- зміст та психологічні особливості управління та кадрової діяльності 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 плінністю 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.

### **Загальні компетентності (ЗК)**

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК2. 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.

ЗК8. Навички міжособистісної взаємодії.

ЗК9 Здатність працювати в команді.

ЗК13. Здатність орієнтуватися у постійно змінних умовах соціального середовища та ефективно будувати гармонійні стосунки з оточенням.

### **Спеціальні (фахові, предметні) компетентності (СК)**

СК1. Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології.

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

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.

СК10. Здатність дотримуватися норм професійної етики.

СК11. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.

СК12. Здатність ефективно взаємодіяти за співпрацювати з представниками інших професійних груп.

### **Програмні результати навчання (ПР)**

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.

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

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

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.

### 3. Програма навчальної дисципліни

Денна форма:

№ з/п	Теми	Лекції	Групові заняття	СРС, в т.ч. індивідуальна
<b>МОДУЛЬ І. ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ЯК НАУКА ТА НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА</b>				
<b>Блок 1. Психологія управління як наука. Особистість в системі управління.</b>				
1.	Психологія управління як наука.	2	2	6
2.	Особистість в системі управління.	-	-	6
3.	Психологія особистості керівника.	2	1	6
4.	Професійна орієнтація та адаптація особистості в системі управління персоналом.	-	-	6
5.	Конфлікти в системі управління. Психологічна підготовка до нововведень.	-	-	6
<b>Контрольна робота за блоком 1.</b>		-	1	7
<b>Усього – 45 год. Кредитів ECTS – 1,5.</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>37</b>
<b>МОДУЛЬ ІІ. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ</b>				
<b>Блок 2. Управлінське консультування: аспекти керівництва, оцінювання та колегіальності</b>				
6.	Психологічні чинники оцінювання управлінських кадрів.	2	2	3
7.	Управлінське консультування і бізнес.	2	2	3
8.	Соціальні та психологічні аспекти керівництва.	2	2	3
9.	Колегіальний підхід в прийнятті управлінських рішень.	2	2	3
10.	Групова самоорганізація.	2	2	3
11.	Лідерство і керівництво в організації.	2	1	3
<b>Контрольна робота за блоком 2.</b>			1	3
<b>Усього – 45 год. Кредитів ECTS –1,5.</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>21</b>
<b>МОДУЛЬ ІІІ. КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ</b>				
<b>Блок 3. Прикладна психологія діяльності кадрової служби</b>				
12.	Теоретичні основи управління персоналом. Еволюція поглядів.	2	2	4
13.	Планування та формування кадрів організацій.	2	2	4
14.	Соціоніка персоналу в структурі колективу.	2	2	4
16.	Управління плинністю кадрів та трудовою дисципліною. Система компенсацій та винагород.	2	2	4
17.	Кадровий потенціал	2	2	4
18.	Оцінка персоналу. Розвиток та навчання.	2	2	4
19.	Документація та діловодство. Управління діловою кар'єрою.	2	1	4
<b>Контрольна робота за блоком 3.</b>		-	1	4
<b>Усього – 60 год. Кредитів ECTS – 2.</b>		<b>14</b>	<b>14</b>	<b>32</b>
<b>Всього за курсом – 150 год. Кредитів ECTS – 5.</b>		<b>30</b>	<b>30</b>	<b>90</b>



### Заочна форма:

№ з/п	Теми	Лекції	Групові заняття	СРС, в т.ч. індивідуальна
<b>МОДУЛЬ І. ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ЯК НАУКА ТА НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА</b>				
<b>Блок 1. Психологія управління як наука. Особистість в системі управління.</b>				
1.	Психологія управління як наука.	2	2	7
2.	Особистість в системі управління.	-	-	7
3.	Психологія особистості керівника.			7
4.	Професійна орієнтація та адаптація особистості в системі управління персоналом.	-	-	7
5.	Конфлікти в системі управління. Психологічна підготовка до нововведень.	-	-	13
<b>Усього – 45 год. Кредитів ECTS – 1,5.</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>41</b>
<b>МОДУЛЬ ІІ. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ</b>				
<b>Блок 2. Управлінське консультування: аспекти керівництва, оцінювання та колегіальності</b>				
6.	Психологічні чинники оцінювання управлінських кадрів.			6
7.	Управлінське консультування і бізнес.			6
8.	Соціальні та психологічні аспекти керівництва.	2	2	5
9.	Колегіальний підхід в прийнятті управлінських рішень.			6
10.	Групова самоорганізація.			6
11.	Лідерство і керівництво в організації.			12
<b>Усього – 45 год. Кредитів ECTS –1,5.</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>41</b>
<b>МОДУЛЬ ІІІ. КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ</b>				
<b>Блок 3. Прикладна психологія діяльності кадрової служби</b>				
12.	Теоретичні основи управління персоналом. Еволюція поглядів.	2	2	6
13.	Планування та формування кадрів організацій.			7
14.	Соціоніка персоналу в структурі колективу.			7
16.	Управління плинністю кадрів та трудовою дисципліною. Система компенсацій та винагород.			7
17.	Кадровий потенціал			7
18.	Оцінка персоналу. Розвиток та навчання.	2	1	6
19.	Документація та діловодство. Управління діловою кар'єрою.			6
<b>Контрольна робота</b>		-	1	6
<b>Усього – 60 год. Кредитів ECTS – 2.</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>52</b>
<b>Всього за курсом – 150 год. Кредитів ECTS – 5.</b>		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>134</b>

## 4. Зміст навчальної дисципліни

### 4.1 План лекцій

#### Денна форма

№	Тема заняття / план
1	<b>Тема 1. Психологія управління як наука</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття про науку управління.</li> <li>2. Організація і трактування цього поняття наукою управління.</li> <li>3. Психологія управління як наука, її об'єкт і предмет.</li> <li>4. Психологія управління на Заході.</li> </ol>
2	<b>Тема 2. Психологія особистості керівника.</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Феномен керівника в історії розвитку суспільства.</li> <li>2. Мотиваційна сфера особистості керівника.</li> <li>3. Труднощі, вимоги та обмеження у роботі керівників.</li> <li>4. Якості і риси керівника.</li> <li>5. Проблема статі в управлінні.</li> <li>6. Ортобіоз особистості керівника.</li> <li>7. Регресивний розвиток керівника та управлінська деформація</li> </ol>
3	<b>Тема 3. Психологічні чинники оцінювання правлінських кадрів.</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль оцінювання працівників у процесі управління.</li> <li>2. Соціально-психологічні завдання оцінювання.</li> <li>3. Оцінювання за головними параметрами діяльності (класифікація, характеристика елементів класифікації).</li> <li>4. Установки і форми поведінки керівників під час оцінювання підлеглих.</li> <li>5. Характеристика сучасного менеджера (управлінця).</li> </ol>
4	<b>Тема 4. Управлінське консультування і бізнес.</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Специфіка найму на роботу. Особливості роботи штатних та зовнішніх управлінських консультантів.</li> <li>2. Головні етапи роботи консультанта, їх характеристика.</li> <li>3. Психологічні особливості діяльності консультантів.</li> </ol>
5	<b>Тема 5. Соціальні та психологічні аспекти керівництва.</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кадри управління. Класифікація та характеристика кадрів управління.</li> <li>2. Функції та структура діяльності керівника.</li> <li>3. Критерії та показники ефективності управлінської діяльності.</li> </ol>
6	<b>Тема 6. Колегіальний підхід в прийнятті управлінських рішень.</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Функція планування і прогнозування.</li> <li>2. Поняття і класифікація управлінських рішень.</li> <li>3. Психологічний механізм прийняття рішень.</li> <li>4. Колегіальність як соціально-психологічний феномен та його експериментальне вивчення.</li> <li>5. Делегування повноважень як передумова ефективності управлінських рішень.</li> </ol>
7	<b>Тема 7. Основи групової самоорганізації.</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Причини некомпетентності та методи боротьби з нею.</li> <li>2. Система групової самоорганізації та основні соціальні функції.</li> <li>3. Групова компетентність.</li> </ol>
8	<b>Тема 8. Лідерство і керівництво в організації.</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Загальне поняття лідерства.</li> <li>2. Теорії лідерства в західній психології.</li> <li>3. Лідерство і керівництво.</li> </ol>

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

	5. Організація та методичне забезпечення навчання. 6. Система професійної підготовки кадрів за кордоном.
15	<b>Тема 15. Документація та діловодство. Управління діловою кар'єрою.</b> 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.

### Заочна форма

№	Тема заняття / план
1	<b>Тема 1. Психологія управління як наука</b> 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	<b>Тема 2. Соціальні та психологічні аспекти керівництва.</b> 1. Кадри управління. Класифікація та характеристика кадрів управління. 2. Функції та структура діяльності керівника. 3. Критерії та показники ефективності управлінської діяльності.
3	<b>Тема 3. Теоретичні основи управління персоналом. Еволюція поглядів.</b> 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. 4.1. Формування наукових поглядів на управління людськими ресурсами. 4.2. Розвиток вітчизняних підходів до управління персоналом. 4.3. Сучасні теорії в управлінні персоналом.
4	<b>Тема 4. Оцінка персоналу. Розвиток та навчання.</b> 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.

## 4.2 План групових занять

### Денна форма

№	Тема заняття / план
1	<b>Тема 1. Психологія управління як наука</b> 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	<b>Тема 2. Психологія особистості керівника.</b> 1. Феномен керівника в історії розвитку суспільства. 2. Мотиваційна сфера особистості керівника.

	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Труднощі, вимоги та обмеження у роботі керівників.</li> <li>4. Якості і риси керівника.</li> <li>5. Проблема статі в управлінні.</li> <li>6. Ортобіоз особистості керівника.</li> <li>7. Регресивний розвиток керівника та управлінська деформація</li> </ol>
3	<p><b>Тема 3. Психологічні чинники оцінювання правлінських кадрів.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль оцінювання працівників у процесі управління.</li> <li>2. Соціально-психологічні завдання оцінювання.</li> <li>3. Оцінювання за головними параметрами діяльності (класифікація, характеристика елементів класифікації).</li> <li>4. Установки і форми поведінки керівників під час оцінювання підлеглих.</li> <li>5. Характеристика сучасного менеджера (управлінця).</li> </ol>
4	<p><b>Тема 4. Управлінське консультування і бізнес.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Специфіка найму на роботу. Особливості роботи штатних та зовнішніх управлінських консультантів.</li> <li>2. Головні етапи роботи консультанта, їх характеристика.</li> <li>3. Психологічні особливості діяльності консультантів.</li> </ol>
5	<p><b>Тема 5. Соціальні та психологічні аспекти керівництва.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кадри управління. Класифікація та характеристика кадрів управління.</li> <li>2. Функції та структура діяльності керівника.</li> <li>3. Критерії та показники ефективності управлінської діяльності.</li> </ol>
6	<p><b>Тема 6. Колегіальний підхід в прийнятті управлінських рішень.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Функція планування і прогнозування.</li> <li>2. Поняття і класифікація управлінських рішень.</li> <li>3. Психологічний механізм прийняття рішень.</li> <li>4. Колегіальність як соціально-психологічний феномен та його експериментальне вивчення.</li> <li>5. Делегування повноважень як передумова ефективності управлінських рішень.</li> </ol>
7	<p><b>Тема 7. Основи групової самоорганізації.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Причини некомпетентності та методи боротьби з нею.</li> <li>2. Система групової самоорганізації та основні соціальні функції.</li> <li>3. Групова компетентність.</li> </ol>
8	<p><b>Тема 8. Лідерство і керівництво в організації.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Загальне поняття лідерства.</li> <li>2. Теорії лідерства в західній психології.</li> <li>3. Лідерство і керівництво.</li> <li>4. Стили керівництва і лідерства. їх сильні та слабкі сторони.</li> <li>5. Дослідження перцептивних аспектів у системі «керівник-підлеглий».</li> </ol>
9	<p><b>Тема 9. Теоретичні основи управління персоналом. Еволюція поглядів.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предмет, завдання та сутність науки управління персоналом.</li> <li>2. Поняття об'єкту кадрової роботи в організації.</li> <li>3. Основні етапи організації роботи з персоналом.</li> <li>4. Становлення поглядів управління персоналом.       <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1. Формування наукових поглядів на управління людськими ресурсами.</li> <li>4.2. Розвиток вітчизняних підходів до управління персоналом.</li> </ol> </li> <li>5. Сучасні теорії в управлінні персоналом.</li> </ol>
10	<p><b>Тема 10. Планування та формування кадрів організацій.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Планування чисельності кадрів в організації.</li> <li>2. Джерела забезпечення потреби в кадрах.</li> <li>3. Формування штатів організацій за кордоном.</li> <li>4. Організація набору (залучення) персоналу.</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>5. Відбір персоналу.</li> <li>6. Організація конкурсу спеціалістів.</li> </ul>
11	<p><b>Тема 11. Соціоніка персоналу в структурі колективу.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття та значення трудового колективу в управлінні персоналом.</li> <li>2. Структура та стадії розвитку колективу.</li> <li>3. Соціально-психологічний клімат та фактори його регулювання.</li> <li>4. Конфлікти в колективі.</li> <li>5. Сутність та поняття соціоніки.</li> <li>6. Побудова соціонічних моделей особистостей.</li> <li>7. Характеристика особливостей основних соціотипів.</li> </ul>
12	<p><b>Тема 12. Управління плинністю кадрів та трудовою дисципліною. Система компенсацій та винагород.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Сутність та показники плинності кадрів.</li> <li>2. Управління плинністю кадрів.</li> <li>3. Організація управління трудовою дисципліною.</li> <li>4. Управління плинністю кадрів та трудовою дисципліною за кордоном.</li> <li>5. Критерії та організація визначення винагород</li> <li>6. Визначення компенсацій та пільг.</li> <li>7. Методи винагород персоналу.</li> <li>8. Правові основи укладання трудових відносин.</li> <li>9. Правові основи розторгнення трудових відносин.</li> <li>10. Поняття робочого часу та його оплати.</li> </ul>
13	<p><b>Тема 13. Кадровий потенціал</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Процес формування управлінських кадрів.</li> <li>2. Регулювання оплати менеджерів.</li> <li>3. Підвищення кваліфікації та перепідготовка управлінських кадрів.</li> <li>4. Поняття та мета формування резерву кадрів.</li> <li>5. Етапи та принципи формування резерву кадрового складу.</li> <li>6. Методи відбору кандидатів в резерв.</li> <li>7. Організація роботи з резервом.</li> </ul>
14	<p><b>Тема 14. Оцінка персоналу. Розвиток та навчання.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Сутність та завдання оцінки кадрів.</li> <li>2. Методичні підходи до оцінки персоналу.</li> <li>3. Атестація як форма оцінки персоналу.</li> <li>4. Види та методи підвищення кваліфікації персоналу.</li> <li>5. Організація та методичне забезпечення навчання.</li> <li>6. Система професійної підготовки кадрів за кордоном.</li> </ul>
15	<p><b>Тема 15. Документація та діловодство. Управління діловою кар'єрою.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Основні вимоги організації діловодства кадрових служб.</li> <li>2. Документаційне забезпечення управління кадрами.</li> <li>3. Організація обліку та звітності по кадрам.</li> <li>4. Система інформації про персонал за кордоном.</li> <li>5. Сутність поняття кар'єри: види, характеристика.</li> <li>6. Система професійного переміщення працівників.</li> <li>7. Управління діловою кар'єрою.</li> </ul>

### *Заочна форма*

№	Тема заняття / план
1	<p><b>Тема 1. Психологія управління як наука</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття про науку управління.</li> </ul>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Організація і трактування цього поняття наукою управління.</li> <li>3. Психологія управління як наука, її об'єкт і предмет.</li> <li>4. Психологія управління на Заході.</li> </ol>
2	<p><b>Тема 2. Соціальні та психологічні аспекти керівництва.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кадри управління. Класифікація та характеристика кадрів управління.</li> <li>2. Функції та структура діяльності керівника.</li> <li>3. Критерії та показники ефективності управлінської діяльності.</li> </ol>
3	<p><b>Тема 3. Теоретичні основи управління персоналом. Еволюція поглядів.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предмет, завдання та сутність науки управління персоналом.</li> <li>2. Поняття об'єкту кадрової роботи в організації.</li> <li>3. Основні етапи організації роботи з персоналом.</li> <li>4. Становлення поглядів управління персоналом.       <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1. Формування наукових поглядів на управління людськими ресурсами.</li> <li>4.2. Розвиток вітчизняних підходів до управління персоналом.</li> <li>4.3. Сучасні теорії в управлінні персоналом.</li> </ol> </li> </ol>
4	<p><b>Тема 4. Оцінка персоналу. Розвиток та навчання.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сутність та завдання оцінки кадрів.</li> <li>2. Методичні підходи до оцінки персоналу.</li> <li>3. Атестація як форма оцінки персоналу.</li> <li>4. Види та методи підвищення кваліфікації персоналу.</li> <li>5. Організація та методичне забезпечення навчання.</li> <li>6. Система професійної підготовки кадрів за кордоном.</li> </ol>

### 4.3. Завдання для самостійної роботи

1. Відповіді на семінарських заняттях
2. Розробка психодіагностичного комплексу відбору персоналу на посаду.
3. Діагностика з самоаналізом професійно важливих якостей.
4. Презентація.
5. Підготовка контрольної роботи.

1. **Опитування на семінарах** включає в себе: опитування по будь-якому питанню, винесеному на семінарське заняття (за вибором викладача), відповідь на питання інших студентів, відповідь на питання для повторення (з тем, що було вивчено раніше), вирішення ситуаційних завдань з необхідною аргументацією та посиланням на джерела літератури. Викликаються 8-10 студентів, які повинні дати відповіді на запитання.

*Письмове опитування* на семінарі проводиться на початку заняття (5 - 7) хвилин. Метою проведення письмового опитування є перевірка студентів до

семінарського заняття та вміння змістовно та коротко викласти тему (дати визначення, скласти план, скласти таблицю або схему).

**2. Підготувати презентацію.** Захист презентації передбачає презентацію повного змісту лекційного матеріалу у форматі Power Point. Захист здійснюється в усній формі на семінарському занятті (10 хв.). Оцінюється повнота та наочність презентації.

**3. Розробити психодіагностичний комплекс відбору персоналу на посаду.** Розробка психодіагностичного комплексу відбору персоналу на посаду (перелік посад: HR-фахівці, рекрутери, кадровики, програмісти, сисадміни, IT-фахівці, астронавти, астрономи, викладачі, філологи, психологи, фахівці в природних науках, косметологи, перукарі, візажисти, працівники культури, кіно і театру, маркетологи, рекламисти, піарники, лікарі, медсестри, ветеринари, працівники сфери нерухомості і будівництва; вихователі, тренери, психологи, охоронці, міліціонери, слідчі, юристи, нотаріуси, політологи; ресторатори, кухарі, офіціанти; секретарі, офіс-менеджери; працівники сільського господарства; працівники служб сервісу; журналісти, редактори, поліграфісти, страхові агенти, брокери, маклери; інженери, технологи, майстри; торгові агенти, sale-менеджери; логісти, фахівці з ЗЕД; автомайстри, водії, експедитори; працівники туризму, готелів; бухгалтери, фінансисти, аудиторі; тренери, інструктори зі спорту; працівники шоу-бізнесу; дизайнери, оформлювачі тощо), передбачає попереднє визначення психограми професії, покрокової структури відбору з зазначенням відповідно до кожного кроку методів відбору. Застосування психодіагностичного методу передбачає зазначення конкретних методик (назва, автор), відповідність меті застосування, особливостей проведення та очікувані результати.

**4. Самоаналіз діагностики професійно важливих якостей.** Самоаналіз оформлюється в папку у вигляді окремих аркушів з окремими методиками. Перший лист – психограма практичного психолога. Другий лист – таблиця у два стовпця: 1) професійно важливі якості, визначені у психограмі, 2) перелік методів дослідження даних якостей. Наступні листи – опрацьований психодіагностичний інструментарій, який добрані відповідно до виокремлених професійно важливих



якостей. Останній лист – суто самоаналіз «Психологічний портрет майбутнього практичного психолога», мета якого у з'ясуванні відповідності заявленій психограмі, визначенні «сильних» та «слабких» сторін, шляхів професійного саморозвитку.

**5. Контрольна робота** проводиться протягом 1 академічної години на практичному занятті. Вона включає в себе теоретичні питання і творчі завдання. Студенти попереджаються про проведення КР не менш як за тиждень. З переліком тем, питання з яких буде винесено на контрольну роботу, студенти теж ознайомлюються завчасно. Відповідь на теоретичне питання повинна повністю його розкривати, але разом з тим бути лаконічною. При вирішенні творчих завдань студент повинен обґрунтувати свою відповідь, спираючись на дослідження відомих науковців. Оцінка роботи здійснюється на підставі критеріїв: 1) повноти виконання завдань; 2) послідовності виконання завдань; 3) правильності відповідей; 4) акуратності виконання. Максимальна оцінка – 3 бали.

Для заочної форми навчання проводиться **контрольна робота**. Складається з трьох питань, два з яких теоретичні, третє – ситуаційна задача. Проводиться як підсумкова за всім змістом дисципліни.

#### *Теми презентацій*

2. Кадровий менеджмент: шляхи вдосконалення, тенденції становлення і розвитку.
3. Порівняльний аналіз технологій кадрового менеджменту: управління кадрами, управління персоналом, управління людськими ресурсами.
4. Кадровий менеджмент: від управління персоналом до управління людськими ресурсами.
5. Концепція управління персоналом, еволюція розвитку підходів до управління персоналом.
6. Організація і структурування кадрових служб в Україні (з урахуванням передового закордонного досвіду).
7. Планування трудових ресурсів регіону, підприємства.
8. Проблеми роботи кадрових служб в умовах формування ринку.
9. Особливості добору менеджерів в умовах України.
10. Організаційний розвиток кадрових служб в умовах України.
11. Розробка кадрової політики організації в умовах України.
12. Функціонально-вартісний аналіз діяльності управлінського персоналу.

13. Організаційне проектування системи управління персоналом.
14. Теоретико-методологічні проблеми кадрового менеджменту.
15. Системи кадрового менеджменту, що використовуються у США, Західній і Східній Європі, в Японії, у Китаї, і можливості використання досвіду цих країн, враховуючи національні особливості України.
16. Методологічні основи оцінювання ефективності роботи кадрових служб.
17. Концепція “людського капіталу”, проблеми теорії і практики її використання в кадровому менеджменті.
18. Психологічні аспекти добору і перевірки персоналу.
19. Проблеми реалізації службової кар’єри.
20. Конфлікт як інструмент розвитку організації.
21. Кадровий менеджмент: виклики ХХІ ст.
22. Акмеологічні проблеми кадрового менеджменту.
23. Психофізіологічні технології та їх використання в кадровому менеджменті.
24. Соціокультурні технології та їх використання в управлінні персоналом.
25. Людський фактор трудової діяльності.
26. Тенденції розвитку центрів управління персоналом у країнах Західної Європи, США і Японії.
27. Санкції юридичної відповідальності в роботі кадрових служб.
28. Соціально-економічні основи кадрового менеджменту в умовах формування ринку.
29. Основні напрямки перебудови роботи кадрових служб у сучасних умовах.
30. Професійна діагностика і оцінювання керівника.
31. Безпека і здоров’я як умова розвитку персоналу організації.

*Типові задачі для розв’язування на практичних заняттях*

1. Ви – керівник, який хоче запровадити певну інновацію в організації, але підлеглі чинять опір нововведенням. Що ви можете зробити для того, щоб колектив сприйняв інновацію та підтримав її введення?
2. Уявіть собі ситуацію, коли Ви шукаєте роботу. Нещодавно Вам назначили співбесіду на посаду у фірмі, яка вас цікавить. Вкажіть типові помилки претендента на першій співбесіді, які б стали перешкодою до отримання даної посади.
3. Ви працюєте менеджером персоналу. У зв’язку зі скороченням штабу працівників Вам необхідно звільнити Іванова В.В. з певної посади. Вкажіть типові психологічні правила звільнення працівника, які б зменшили його психологічний дискомфорт.
4. Ви – керівник фірми, яка займається рекламною діяльністю. Нещодавно у вас звільнилося місце начальника в одному з підрозділів. За якими критеріями ви будете обирати кандидата на цю посаду?
5. Оголошено конкурс на заміщення вакантної посади керівника відділу соціальних виплат та компенсацій УПСЗН N-го району Миколаївської області. Претендентів зайняти цю посаду двоє: випускник-спеціаліст факультету соціології спеціальності «Соціальна робота» та магістр державної служби Інституту державного управління ЧДУ ім. П. Могили. Кого візьме на дану посаду директор УПСЗН та чиї управлінські рішення, на вашу думку, будуть якісними та більш професіональними?

6. Назвіть тип стилю управління, наведений в даному описі: “Основна ознака стилю – незначна активність керівника в управлінні. Керівника мало цікавить процес повсякденної роботи, він не часто відвідує виробничі підрозділи, слабо здійснює функції контролю. Більшу частину робочого часу такий керівник витрачає на наради, кабінетну роботу. Як результат – слабка обізнаність зі станом справ на підприємстві”. Поясніть свою думку.

7. Ви - керівник організації соціального спрямування. Вам необхідно здійснити добір кадрів на посаду «Соціальний працівник». Які аспекти та методи психологічного добору кадрів необхідно врахувати?

8. Який тип організації, з Вашої точки зору, описується нижче? Чому?

9. «...Роль керівника – генерація ідей, аналіз, реалізація ідей; основа (джерело) влади – начальник – надійне джерело, раціональна віра; спосіб впливу – опитування, спільний аналіз проблеми і можливостей їх розв’язання; другорядні цілі – зростання, задоволення соціальних потреб, взаємозалежність»

10. Який тип комунікативних мереж буде більш ефективним у діяльності організації, головною метою якої є вирішення складних завдань?

#### **4.4. Забезпечення освітнього процесу**

Освітній процес повністю забезпечують:

Технічні засоби: комп’ютер, ноутбук, проектор, інтерактивна дошка тощо.

Програмне забезпечення: Moodle-3, PowerPoint – Презентація (мультимедійна, слайдова).

### **5. Контроль**

#### **5.1 Проміжний контроль**

##### **Питання до контрольної роботи № 1.**

1. Розкрийте зміст поняття "управління".
2. Назвіть основні види управління та його складові.
3. Вкажіть, що потрібно розуміти під соціальним управлінням.
4. Дайте визначення поняття "організація".
5. Визначте поняття "менеджмент", "менеджер", "людський чинник".
6. Що є об'єктом і предметом науки психології управління?
7. Що виступає метою, змістом і джерелами психології управління?
8. Дайте визначення поняттям "психологія управління" і "психологія менеджменту". Вкажіть особливості цих наук.
9. Охарактеризуйте сутність і зміст Хоторнського експерименту та його обґрунтування, здійснене Е.Мейо.
10. Назвіть основні положення теорії "людських відносин" та рекомендацій з підвищення ефективності праці в організаціях
11. Розкрийте зміст поняття "позиція особистості".
12. Охарактеризуйте наукові підходи до розуміння позиції особистості.

13. Визначте поняття "соціальна роль".
14. Назвіть чинники, котрі сприяють ефективному виконанню офіційних функціональних ролей.
15. Що таке "професійна деформація"? Поясніть сутність експериментального дослідження М. Гомелаури з цієї проблеми.
16. Доведіть важливість значення риси відповідальності для управлінця. Охарактеризуйте дослідження К. Муздибаєва з цієї проблеми.
17. Визначте поняття "рівень домагань".
18. Охарактеризуйте чинники, які впливають на рівень домагань особистості.
19. Що ви розумієте під поняттям "соціальна норма"? Охарактеризуйте функціонування таких норм у малій групі.
20. Розкрийте основні функції соціальних норм.
21. Поясніть сутність особистості, особливості її розвитку згідно з теорією поведінкової школи та їх використання в управлінській практиці.
22. Поясніть сутність особистості, особливості її розвитку, самореалізації, взаємодії із зовнішнім середовищем згідно з теорією психоаналітичної школи та їх використання в управлінській практиці.
23. Поясніть особливості особистості, її розвитку, самореалізації згідно з теорією гуманістичної психології (Абрахам Маслоу, Карл-Ренсом Роджерс та ін.) та їх використання в управлінській практиці.
24. Розкрийте поняття «активність особистості», «соціальна активність особистості».
25. Назвіть рівні розвитку та критерії особистості.
26. Поясніть свою точку зору на творчість як чинник активності особистості
27. Дайте характеристику керівнику-диктатору, патерналісту, маклеру.
28. Назвіть ролі керівника та охарактеризуйте їх.
29. Перелічте спільні та відмінні риси керівника та лідера.
30. В чому психологічна специфіка керівника-новатора та керівника-вихователя?
31. Під впливом яких потреб відбувається управлінська діяльність керівника?
32. Назвіть мотиви, характерні для різних рівнів формування управлінської діяльності. Яка є провідною?
33. Які чинники впливають на посадовий ріст керівника, а які зумовлюють кризу управлінської діяльності?
34. Розкрийте основні причини виникнення труднощів в роботі керівників?
35. Перелічте вимоги до професійних та особистісних якостей керівників?
36. Які суб'єктивні обмеження вбачають у роботі керівника Майк Вудкок та Дейв Френсіс?
37. Назвіть психологічні особливості жінок та чоловіків – керівників.
38. Розкрийте проблеми статті в управлінні.
39. Розтлумачте поняття «ортобіозу». Місце професійної деформації в діяльності керівника та шляхи захисту від нього.
40. Які чинники засвідчують схильність особистості керівника до регресії. Типи особистісного регресу керівника.
41. Назвіть симптоми реформуючого впливу на особу керівника.

**Чорноморський національний університет імені Петра Могили**  
 Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти  
 Галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки  
 Спеціальність - 053 «Психологія»

Навчальна дисципліна –  
**ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ТА КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

**Контрольна робота № 1.**  
**Варіант № 0**

1. Які чинники впливають на посадовий ріст керівника, а які зумовлюють кризу управлінської діяльності? (1б).
2. Поясніть особливості особистості, її розвитку, самореалізації згідно з теорією гуманістичної психології (Абрахам Маслоу, Карл-Ренсом Роджерс та ін.) та їх використання в управлінській практиці (1б).
3. Які чинники засвідчують схильність особистості керівника до регресії. Типи особистісного регресу керівника (1б).

Затверджено на засіданні кафедри психології Протокол № 1 від «27» серпня 2020 р.

**Питання до контрольної роботи № 2.**

1. Назвіть головні цілі оцінювання. Охарактеризуйте їх.
2. Охарактеризуйте завдання першої мети оцінювання (правильний добір і розміщення кадрів).
3. Розкрийте соціальну суть другої мети оцінювання (оплати і стимулювання праці трудівника).
4. Яка особливість третьої мети оцінювання (застосування санкцій до працівника)?
5. Розкрийте соціальний зміст четвертої мети оцінювання (перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників).
6. Назвіть умови, котрі забезпечують задоволення соціальних потреб особистості при оцінюванні. Охарактеризуйте їх.
7. Розкрийте джерела оцінки професійної діяльності працівника.
8. Чому спостерігаються розходження в оцінюванні, яке надходить із різних джерел? До чого це може призвести?
9. Що необхідно здійснити для того, щоб оцінка спонукала працівника до ефективної трудової діяльності?
10. Охарактеризуйте види оцінки за головними параметрами діяльності.
11. Дайте характеристику комплексній оцінці і розкрийте, які тенденції проявляються при її формуванні.
12. Чим виступає локальна оцінка? У чому полягає відмінність такої оцінки від оцінки комплексної?
13. Які функції виконує пролонгована і експресивна оцінки? Охарактеризуйте їх.
14. Яким чином установки керівників-менеджерів впливають на достовірність оцінювання підлеглих?
15. Охарактеризуйте першу установку при оціненні, коли керівник намагається завжди орієнтуватись на позитивну оцінку. Назвіть її сильні і слабкі сторони.

16. Назвіть, в яких формах поведінки реалізується друга установка при оціненні, коли керівник орієнтується головно на негативну оцінку. Охарактеризуйте їх.
17. Вкажіть, в яких двох варіантах виявляється третя установка, яка базується не збалансованості оцінення, і про що вона свідчить.
18. Чим зумовлені зміни в діяльності фірм і корпорацій в сучасних умовах?
19. Охарактеризуйте головні типи менеджерів, які були виявлені в процесі емпіричних досліджень. Дайте їм характеристику.
20. Що є характерним для діяльності сучасних менеджерів? Які чинники обумовлюють їх успіх? Охарактеризуйте їх.
21. Що таке управлінське консультування і що зумовило виникнення цього особливого виду діяльності?
22. Охарактеризуйте ситуації, за яких надають перевагу зовнішнім консультантам.
23. Назвіть, за яких умов компанії, фірми, організації звертаються до послуг штатних консультантів.
24. У чому складність оцінювання діяльності консультантів?
25. Назвіть головні етапи роботи консультантів.
26. Яка особливість першого етапу консультування (з'ясування проблеми)?
27. Яка особливість роботи консультанта на другому, третьому, четвертому етапах (конкретизація цілей та бажаних результатів; підготовка та аналіз результатів реорганізації, вибір остаточного варіанта реорганізації)?
28. Охарактеризуйте особливості роботи консультанта на етапах реорганізації розроблених заходів та оцінювання результатів реорганізації.
29. Опишіть головні психологічні особливості діяльності консультантів в організації.
30. Розкрийте зміст 3-х основних груп управлінських кадрів за загальноприйнятою класифікацією.
31. Охарактеризуйте управлінську діяльність лінійних керівників.
32. Чим відмінна діяльність лінійних та функціональних керівників? Вкажіть відмінності їх просування по службі.
33. Дайте визначення понять "посада", "компетенція".
34. Що розуміє під діапазоном управління дослідник І. Бутаков? Назвіть його рекомендації з оптимізації діапазону управління.
35. Розкрийте класифікацію функцій керівника за А. Файолем.
36. Вкажіть особливості функцій за Ю. Тихоміровим та В. Афанасьєвим.
37. Визначте загальні та спеціальні функції керівника за В. Рубахіним і А. Філіпповим.
38. Охарактеризуйте загальні функції керівника (В. Рубахін, А. Філіппов).
39. Розкрийте зміст спеціальних функцій керівника: планово-економічних, кадрових, технолого-управлінських та ін.
40. Вкажіть загальні психологічні особливості управлінської діяльності.
41. Охарактеризуйте функції керівника за Л. Уманським.
42. Які відомі вам функції керівника встановлені на підставі емпіричних досліджень, проведених А. Журавльовим, В. Рубахіним, В. Шоріним)?
43. Що ви розумієте під ефективністю управління в широкому та вузькому розумінні.
44. Назвіть функції керівника, виділені А.Кітовим? Доведіть своєрідність підходу.

45. Охарактеризуйте критерії ефективності управління, встановлені Д.Кайдаловим і Є. Суїменком.
46. З'ясуйте зміст поняття планування. Охарактеризуйте його види.
47. Що таке стратегічне планування?
48. З'ясуйте, яка роль інформації в плануванні. Назвіть її види та особливості.
49. Розкрийте зміст соціального прогнозування. Охарактеризуйте кількісні і якісні методи прогнозування
50. Що ви розумієте під поняттям "управлінське рішення"? У чому полягає його відмінність від інших рішень?
51. У загальних рисах охарактеризуйте існуючі в науці класифікації управлінських рішень.
52. З'ясуйте чинники, що впливають на якість управлінського рішення.
53. Охарактеризуйте етапи психологічного забезпечення прийняття управлінських рішень.
54. Розкрийте суттєві риси процесу прийняття управлінських рішень.
55. Охарактеризуйте прийоми прийняття управлінських рішень.
56. Що розуміють під колегіальністю у широкому та вузькому розумінні?
57. Охарактеризуйте головні функції колегіальності.
58. Охарактеризуйте експериментальні дані, отримані в процесі наукового вивчення проблеми колегіального прийняття управлінських рішень (Е.Хол, Д. Моутон, Р. Блейк, Л. Хофман, Т. Мар'є, С. Шаш-тер, Б. Колінс та ін.).
59. У чому полягає сутність делегування повноважень?
60. За яких умов найбільш доцільно застосовувати делегування?
61. Які соціальні переваги забезпечує принцип делегування?
62. Охарактеризуйте, чинники, що перешкоджають активному делегуванню повноважень.
63. Чому керівник недооцінює можливостей своїх підлеглих, що перешкоджає делегуванню повноважень?
64. Які чинники впливають на ефективність делегування? Охарактеризуйте їх.
65. Визначте поняття «Принцип Пітера». Охарактеризуйте його основні положення.
66. Охарактеризуйте поняття некомпетентності.
67. Які існують світоглядні причини масової (тотальної) некомпетентності? Назвіть їх та викажіть своє бачення.
68. Яка теорія лежить в основі традиційних поглядів на людську спільноту? Поєднайте її з органічною школою соціології.
69. У чому полягає сутність «спорідненої праці» Г. Сковороди?
70. У чому полягає сутність «традиційної концепції»?
71. Що є компетентністю? Які існують методи боротьби з некомпетентністю?
72. Визначте основні соціальні функції.
73. У чому полягає сутність групової самоорганізації? Визначте причини її ефективності.
74. Визначте шляхи досягнення людиною рівня своєї компетентності. Які чинники заважають людині досягти його?
75. Охарактеризуйте поняття «діапазон гарантованої компетентності».
76. Наведіть ваше бачення суспільства соціальної гармонії.
77. Дайте визначення поняттям "лідерство", "лідер".
78. Вкажіть, які моменти потрібно враховувати, характеризуючи поняття "лідер".
79. Назвіть три аспекти, які виділяють дослідники у вивченні проблеми лідерства та вкажіть,

котрі з цих аспектів більше досліджені, а які потребують подальшого вивчення.

80. Назвіть дві лідерські ролі, які було виявлено в результаті емпіричних досліджень. Дайте їм характеристику.
81. Вкажіть різновидності влади, які може використовувати лідер.
82. Дайте характеристику харизматичної особистості за М. Месконом.
83. Вкажіть, ким і коли була запропонована теорія "рис лідерства". Дайте її характеристику.
84. Охарактеризуйте концепцію "лідерство як функція групи" (Р. Крачфілд, Д. Креч, Г. Хоманс).
85. У чому полягає особливість "теорії лідерства як функції ситуації" (Р. Бейліс, Т. Ньюком, А. Харе)?
86. Вкажіть відмінності між лідером і керівником за Б. Парнґіном.
87. Назвіть, що є спільним для лідерства і керівництва.
88. Вкажіть і охарактеризуйте основні типології лідерства (Л. Уманський, Б. Паригін).
89. Розкажіть історію виділення стилів лідерства. Опишіть експеримент К. Левіна виділення цих стилів.
90. Охарактеризуйте авторитарний, демократичний та ліберальний стилі.
91. Вкажіть формальну і змістовну сторони стилів керівництва, виділені Г. Андрєєвою.
92. Опишіть стилі керівництва за параметром взаємодії керівника з підлеглими виділені Е. Старобинським.
93. Вивчення яких питань передбачають дослідження перцептивних аспектів відношень керівництва і підпорядкованості?
94. Визначте поняття "маргінальний статус" керівника.
95. Проаналізуйте дослідження і назвіть висновки, зроблені М. Балмом, Р. Стогділом, Р. Лайкертом, Р. Кричевським і Г. Андрєєвою з цієї проблематики.
96. Дайте визначення понять "конфлікт", "конфліктна ситуація". Назвіть основні ознаки конфлікту.
97. Визначте ознаки класифікації конфліктів.
98. Назвіть основні види конфліктів. Дайте їм характеристику.
99. Проаналізуйте позитивні і негативні функції конфлікту.
100. Вкажіть основні причини виникнення конфліктів (М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі).
101. У чому полягає суть динаміки конфлікту?
102. Охарактеризуйте стилі поведінки в конфлікті за К. Томасом та Р. Кілменом.
103. Проаналізуйте структурні методи управління конфліктами.
104. Назвіть головні міжособистісні способи вирішення конфлікту.
105. Охарактеризуйте стиль конкуренції як один зі способів вирішення конфлікту.
106. Дайте характеристику стилю уникнення і стилю пристосування.
107. Проаналізуйте стиль співпраці як один з оптимальних способів вирішення конфлікту.
108. Охарактеризуйте стиль компромісу та вкажіть типові випадки, в яких цей стиль є найефективнішим.
109. Дайте визначення понять "інновація", "нововведення" та розкрийте суть і зміст цих понять.
110. Яким чином співвідносяться одне з одним поняття "інновація" та "нововведення"?
111. Назвіть і охарактеризуйте головні передумови позитивного ставлення до нововведень.
112. Назвіть головні діагностичні методи, які потрібно застосовувати під час нововведень.



Класифікуйте їх та охарактеризуйте.

113. Опишіть, які ви знаєте розвивальні методи формування психологічної готовності до нововведень. Охарактеризуйте їх.

114. Вкажіть головні прийоми стимулювання нововведень. Охарактеризуйте їх.

### **Чорноморський національний університет імені Петра Могили**

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти

Галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність - 053 «Психологія»

Навчальна дисципліна – **ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ТА КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

#### **Контрольна робота № 2.**

##### **Варіант № 0**

1. Визначте поняття «Принцип Пітера». Охарактеризуйте його основні положення (1б).
2. Охарактеризуйте концепцію "лідерство як функція групи" (Р. Крачфідц, Д.Креч, Г. Хоманс) (1б).
3. Вивчення яких питань передбачають дослідження перцептивних аспектів відношень керівництва і підпорядкованості? (1б).

Затверджено на засіданні кафедри психології Протокол № 1 від «27» серпня 2020 р.

#### **Питання до контрольної роботи № 3.**

1. Охарактеризуйте місце управління персоналом в системі менеджменту організації.
2. В чому полягають задачі управління персоналом на сучасному етапі?
3. Що є предметом науки управління персоналом?
4. Як впливають організаційні, економічні, психологічні аспекти на організацію управління персоналом?
5. Поясніть сутність та можливості застосування понять «трудові ресурси», «робоча сила», «персонал», «кадри» в управлінській практиці.
6. Охарактеризуйте основні етапи процесу управління персоналом в організації.
7. Які доводи існують про зародження донаукових поглядів на управління персоналом?
8. Кого із представників наукового менеджменту можна вважати засновником вчення про управління людьми?
9. Хто із вчених сформулював різні теорії щодо управління персоналом? В чому полягає їх сутність?
10. Охарактеризуйте основні положення теорії «І» в управлінні персоналом.
11. Які визначні вітчизняні вчені внесли вклад у розвиток науки управління персоналом?
12. В чому полягає суть технократичного підходу в управлінні персоналом?
13. Розкрийте суть гуманістичного підходу в управлінні персоналом.
14. Який із підходів в управлінні персоналом будете застосовувати Ви в організації? Обґрунтуйте.
15. Охарактеризувати основні етапи планування персоналу організації.
16. Які види планування персоналу ви знаєте?
17. Які методи планування потреби у працівниках застосовуються в організаціях?
18. В чому полягає суть планування потреби у спеціалістах?
19. Що виступає основними джерелами забезпечення організації в персоналі?

20. Охарактеризуйте систему формування кадрів за кордоном. Які особливості характерні для роботи з кадрами в Японії?
21. Хто опікується проблемою набору (залучення) персоналу в організаціях?
22. Що являє собою підбір персоналу?
23. Що відноситься до засобів зовнішнього набору персоналу організації?
24. Як можна використовувати внутрішні ресурси організації для вдосконалення її кадрового складу?
25. Охарактеризуйте процес відбору персоналу.
26. Які методи відбору персоналу можуть застосовуватися в практиці управління?
27. На які особливості необхідно зважати при проведенні співбесід з кандидатами на посади?
28. Розкрийте сутність та завдання професійної орієнтації.
29. Охарактеризуйте основні етапи проведення професійної орієнтації.
30. В чому полягають основні завдання професіології?
31. Професіограма: суть, зміст, моделі.
32. Які фактори впливають на ефективність адаптації?
33. Основні види адаптації та їх характеристика.
34. Які особливості організації професійного консультування за кордоном?
35. Які працівники являють собою персонал управління?
36. Охарактеризуйте складові елементи менеджменту персоналу.
37. Якими факторами визначається остаточне рішення щодо заняття посади менеджера?
38. Які основні вимоги формулюються при відборі менеджерів організації?
39. В чому полягають особливості відбору менеджерів за кордоном?
40. Які складові елементи можна виділити в заробітній платі менеджера?
41. Яким критеріям повинна відповідати оплата праці менеджерів?
42. В чому полягає відмінність підвищення кваліфікації та перепідготовки управлінського персоналу від персоналу організації взагалі?
43. Які основні види підвищення кваліфікації менеджерів можна виділити?
44. Яка мета та завдання формування резерву кадрів?
45. Що слід розуміти під резервом кадрів?
46. Кого необхідно рекомендувати до складу резерву?
47. Які методи застосовуються при формуванні резерву кадрів?
48. Які етапи можна виділити в процесі формування резерву кадрів?
49. Охарактеризуйте поширені форми робота з резервом в організаціях.
50. Що розуміють під джерелами формування резерву кадрів?
51. Що розумієте під оцінкою персоналу?
52. Які основні завдання полягають у здійсненні оцінки працівників організації?
53. Які особливості необхідно враховувати при оцінці різних категорій кадрів?
54. Які основні складові процесу оцінки кадрів?
55. Охарактеризуйте організаційно-методичне забезпечення проведення атестації кадрів.
56. Охарактеризуйте основні завдання організації навчання персоналу.
57. В чому полягає суть та мета перепідготовки персоналу?
58. Що розумієте під підвищенням кваліфікації кадрів?
59. Які форми підвищення кваліфікації кадрів застосовуються у сучасних організаціях?
60. Які види включає короткострокове навчання?
61. Що включає в себе організаційно-методичне забезпечення навчання персоналу?
62. Які особливості підвищення кваліфікації персоналу за кордоном?
63. Розкрийте сутність колективу, його значення в управлінні персоналом.
64. Які функції виконує колектив в системі управління персоналом?
65. Що слід розуміти під структурою колективу? Які її види існують в колективі?
66. Охарактеризуйте поняття лідерства та його види.
67. Які стадії формування колективу можна виділити?

68. В чому полягає значення соціально-психологічного клімату колективу для ефективного управління персоналом?
69. За допомогою яких факторів можна формувати соціально-психологічний клімат колективу?
70. Чи може існувати колектив без конфліктів? Чому?
71. Які можливі варіанти розв'язання конфліктів є найбільш прийнятними в ефективній системі управління персоналом?
72. Охарактеризуйте сутність та завдання науки соціоніки?
73. Як можна застосовувати соціонічні знання в управлінні персоналом?
74. Які критерії є визначальними при поділі людей на різні соціотипи?
75. Які із соціотипів людей є більш схильними до заняття керівних посад в управлінні персоналом?
76. Які із визначених соціотипів є більш схильними до діяльності консультантами з питань людських стосунків?
77. Що розуміють під плинністю кадрів?
78. Які показники розраховуються для визначення рівня плинності кадрів в організації?
79. Охарактеризуйте основні причини плинності, порушення трудової дисципліни.
80. Плинність в підприємствах АПК: мотиви та заходи управління.
81. Які особливості управління плинністю персоналом за кордоном?
82. Що слід розуміти під винагородами для персоналу?
83. Які види компенсацій можуть застосовуватися керівництвом організації?
84. Що включають в себе винагороди праці?
85. Які критерії враховуються при визначенні системи винагород за працю?
86. Які особливості визначення компенсацій та винагород, притаманні організаціям в інших країнах?
87. Яку систему компенсацій (пільг) Ви запропонували б для вітчизняної сучасної організації?
88. Які методи визначення винагород знаєте? Чим вони відрізняються?
89. Якими законодавчими актами керуються у роботі з управління персоналом?
90. Які нормативно-правові документи затверджуються в організації для управління персоналом?
91. Охарактеризувати суть та завдання колективного договору.
92. Які форми укладання трудових відносин застосовуються в організаціях?
93. За яких умов працівник може бути звільненим без погодження з профспілковою організацією?
94. Коли доцільно застосовувати випробувальний термін?
95. Які види заробітної плати можуть застосовуватися в організаціях?
96. Охарактеризуйте основні завдання діловодства в управлінні персоналом.
97. Яким вимогам повинні відповідати документи з управління персоналом?
98. Охарактеризуйте основні види документів з управління персоналом.
99. Що являє собою номенклатура справ в діловодстві?
100. Які види документів формуються у відділі кадрів організації?
101. Які види обліку та звітності ведуться відділом кадрів?
102. Які особливості мають системи інформації управління персоналом за кордоном?
103. Розкрийте сутність поняття «кар'єри» та можливості його застосування.
104. Які види кар'єри та їх відмінності?
105. Що слід розуміти під горизонтальною кар'єрою працівника? Коли її можна вважати доцільною?
106. Охарактеризуйте цілі ділової кар'єри сучасної молоді.
107. В чому полягає суть та мета професійних переміщень в організації?
108. Які форми професійних переміщень можна застосовувати в організації?
109. Які етапи можна виділити в управлінні кар'єрою?

**Чорноморський національний університет імені Петра Могили**  
 Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти  
 Галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки  
 Спеціальність - 053 «Психологія»

Навчальна дисципліна – **ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ТА КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

**Контрольна робота № 3.**  
**Варіант № 0**

1. В чому полягає значення соціально-психологічного клімату колективу для ефективного управління персоналом? (1б).
2. Які показники розраховуються для визначення рівня плинності кадрів в організації? Охарактеризуйте основні причини плинності (1б).
3. В чому полягає суть та мета професійних переміщень в організації? (1б).

Затверджено на засіданні кафедри психології Протокол № 1 від «27» серпня 2020 р.

**Питання до контрольної роботи (заочна форма).**

**Теоретичні питання**

1. Поняття про науку управління.
2. Психологія управління як наука, її об'єкт і предмет.
3. Психологія управління на Заході.
4. Труднощі, вимоги та обмеження у роботі керівників.
5. Якості і риси керівника. Проблема статі в управлінні.
6. Ортобіоз особистості керівника.
7. Регресивний розвиток керівника та управлінська деформація.
8. Роль оцінювання працівників у процесі управління.
9. Соціально-психологічні завдання оцінювання.
10. Установки і форми поведінки керівників під час оцінювання підлеглих.
11. Особливості роботи штатних та зовнішніх управлінських консультантів.
12. Класифікація та характеристика кадрів управління.
13. Критерії та показники ефективності управлінської діяльності.
14. Колегіальність як соціально-психологічний феномен та його експериментальне вивчення.
15. Делегування повноважень як передумова ефективності управлінських рішень.
16. Причини некомпетентності та методи боротьби з нею.
17. Система групової самоорганізації та основні соціальні функції.
18. Стилі керівництва і лідерства, їх сильні та слабкі сторони.
19. Планування чисельності кадрів в організації.
20. Організація набору (залучення) персоналу.
21. Відбір персоналу. Організація конкурсу спеціалістів.
22. Сутність механізму управління трудовими ресурсами.
23. Загальнодержавні та регіональні органи управління трудовими ресурсами.
24. Кадрові служби організацій; їх завдання та функції.
25. Соціально-психологічний клімат та фактори його регулювання.

26. Сутність та показники плинності кадрів. Управління плинністю кадрів.
27. Організація управління трудовою дисципліною.
28. Критерії та організація визначення винагород. Методи винагород персоналу.
29. Правові основи укладання та розторгнення трудових відносин.
30. Поняття робочого часу та його оплати.
31. Процес формування управлінських кадрів.
32. Підвищення кваліфікації та перепідготовка управлінських кадрів.
33. Поняття та мета формування резерву кадрів. Етапи формування резерву кадрового складу.
34. Принципи формування резерву кадрового складу. Методи відбору кандидатів в резерв.
35. Сутність та завдання оцінки кадрів. Методичні підходи до оцінки персоналу.
36. Атестація як форма оцінки персоналу.
37. Види та методи підвищення кваліфікації персоналу.
38. Система професійної підготовки кадрів за кордоном.
39. Основні вимоги організації діловодства кадрових служб.
40. Сутність поняття кар'єри. Види та характеристика кар'єри.

#### **Ситуаційні задачі:**

1. Складіть психограму практичного психолога дошкільного навчального закладу, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.
2. Складіть психограму лікаря, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.
3. Складіть психограму продавця, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.
4. Складіть психограму медичної сестри, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.
5. Складіть психограму вчителя, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.
6. Складіть психограму вихователя, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.
7. Складіть психограму викладача вищого навчального закладу, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.
8. Складіть психограму водія, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.

9. Складіть психограму військового, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.

10. Складіть психограму працівника органів внутрішніх справ, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.

11. Складіть психограму будівельника, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.

12. Складіть психограму завідуючого господарством, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.

13. Складіть психограму директора школи, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.

14. Складіть психограму керівника дитячого спортивного гурта, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.

15. Складіть психограму помічника вихователя, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.

16. Складіть психограму стюардеси, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.

17. Складіть психограму лісника, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.

18. Складіть психограму ветеренара, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.

19. Складіть психограму менеджера по персоналу, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.

20. Складіть психограму психолога приватної практики, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади.

**Чорноморський національний університет імені Петра Могили**  
 Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти  
 Галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки  
 Спеціальність - 053 «Психологія»

Навчальна дисципліна – **ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ТА КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

**Контрольна робота**  
**Варіант № 0**

1. Психологія управління на Заході (3б).
2. Принципи формування резерву кадрового складу. Методи відбору кандидатів в резерв (3б).
3. Складіть психограму психолога приватної практики, розробіть комплекс діагностичного забезпечення для даної посади та обґрунтуйте свій вибір методів дослідження та зв'язок професійно важливих якостей з вашим уявленням про функціональні обов'язки посади (4б).

Затверджено на засіданні кафедри психології Протокол № 1 від «27» серпня 2020 р.

## 5.2 Підсумковий контроль

### *Перелік питань підсумкового контролю (екзамен)*

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 кар'єрою.

Чорноморський національний університет ім.Петра Могили  
Рівень вищої освіти– перший (бакалаврський)  
Галузь знань: 05 – Соціальні та поведінкові науки  
Спеціальність: 053 «Психологія»  
Освітня програма «Психологія»

Навчальна дисципліна  
**ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ТА  
КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

**ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ №1**

1. Поняття про науку управління (13 б.).
2. Система групової самоорганізації та основні соціальні функції (13б.).
3. Управління плинністю кадрів та трудовою дисципліною за кордоном (14б.).

*Затверджено на засіданні кафедри психології. Протокол № 1 від 27. 08. 2020 року*

Завідувач кафедри  
Екзаменатор

І.П.Лисенкова  
І.В. Астремська

## 6. Критерії оцінювання та засоби діагностики результатів навчання

### Денна форма навчання

№	Вид діяльності (завдання)	Максимальна кількість балів
1	Відповіді на семінарських заняттях (10*3)	30
2	Розробка психодіагностичного комплексу відбору персоналу на посаду	10
3	Діагностика з самоаналізом професійно важливих якостей	5
4	Контрольна робота (3)	9
5	Презентація	6
	<b>Іспит</b>	<b>40</b>
	<b>Всього</b>	<b>100</b>

### Заочна форма навчання

№	Вид діяльності (завдання)	Максимальна кількість балів
1	Відповіді на семінарських заняттях (4*5)	20
2	Розробка психодіагностичного комплексу відбору персоналу на посаду	10
3	Діагностика з самоаналізом професійно важливих якостей	10*
4	Презентація	10
5	Контрольна робота	10
	<b>Іспит</b>	<b>40</b>
	<b>Всього</b>	<b>100</b>

**1. Опитування на семінарах.** Максимальна кількість балів може бути виставлена студентам, підготовленим до відповідей на усі питання теми.

Оцінюючи відповідь, викладач керується такими критеріями, як: правильність відповідей на питання, повнота і конкретність відповіді, ступінь використання наукових і нормативних джерел, уміння пов'язати теорію з практикою, логіка і аргументованість викладу думок, культура мови. *Письмове опитування* на семінарі. Максимальна оцінка – 3 бали.

**2. Підготувати презентацію.** Оцінюється повнота та наочність презентації. Максимальна оцінка – 6 балів на денній формі навчання, на заочній – 10 балів.

**3. Розробити психодіагностичний комплекс відбору персоналу на посаду.** Застосування психодіагностичного методу передбачає зазначення конкретних методик (назва, автор), відповідність меті застосування, особливостей проведення та очікувані результати. Максимальна оцінка – 10 балів.

**4. Самоаналіз діагностики професійно важливих якостей.** Максимальна оцінка – 5 балів.

**5. Контрольна робота.** Оцінка роботи здійснюється на підставі критеріїв: 1) повноти виконання завдань; 2) послідовності виконання завдань; 3) правильності відповідей; 4) акуратності виконання. Максимальна оцінка – 3 бали.

Для заочної форми навчання проводиться *підсумкова контрольна робота*. Складається з трьох питань, два з яких теоретичні, третє – ситуаційна задача. Проводиться як підсумкова за всім змістом дисципліни та максимально оцінюється в *10 балів* (дивись зразок варіанту).

*Критерії оцінювання завдань для досягнення максимальної кількості балів*

Оцінка роботи здійснюється викладачем відповідно до встановленої для даного виду робіт кількості балів. Оцінка робіт здійснюється, виходячи із повноти виконання завдання, правильності виконання завдання, творчого підходу при виконанні завдання (та своєчасності здачі роботи).

#### **Нормативи оцінок:**

«Відмінно»:

- за глибоке засвоєння програмного матеріалу;
- за повні відповіді на питання;
- вміння розв'язувати конкретні практичні завдання.

«Добре»:

- за повне засвоєння програмного матеріалу і вміння орієнтуватися в новому;
- змістовні відповіді на запитання;
- усвідомлене застосування знань для розв'язання практичних завдань;
- охайне оформлення роботи, у відповіді можуть бути окремі неточності.

«Задовільно»:

- за часткове, неповне висвітлення змісту питань комплексного завдання;
- недостатнє вміння застосовувати теорію для розв'язання практичних задач;
- неточність при формуванні записів;
- завдання, в основному, виконане, мета досягнута, є розуміння основних положень матеріалу.

«Незадовільно»:

- за неопанування значної частини програмного матеріалу;
- за невиконане завдання;
- нерозкриття змісту питань, незнання теорії основних питань і термінів;
- не вміння розв'язувати задачі.

Оцінювання за такими видами робіт:

- Відповіді на семінарських заняттях оцінюються за **3-бальною** системою.

А інші:

- Розробка психодіагностичного комплексу відбору персоналу на посаду за **10-бальною** системою.
- Діагностика з самоаналізом професійно важливих якостей за **5-бальною** системою (10-бальна на заочній формі навчання)\*.
- Написання контрольної роботи за **3-бальною** системою,
- Презентація – за 6-бальною.

<b>Оцінка</b>	3-бальна	5-бальна	6-бальна	10-бальна
Незадовільно	0	0	0	0
Задовільно	1	3	1-2	3-4
Добре	2	4	3-4	5-7
Відмінно	3	5	5-6	8-10

Якщо за поточного контролю студент отримав менше, ніж 21 бал, то він не допускається до складання екзамену і вважається таким, що не виконав усі види робіт, що передбачаються навчальним планом з дисципліни «Психологічне консультування та основи корекції».

Загальна оцінка за весь курс у 8 семестрі визначається за формулою: 60 балів за поточний контроль (визначається простим додаванням) + 40 балів за екзамен (письмовий, тестові завдання, усний захист).

За результатами сьомого семестру студент отримує підсумкову оцінку до 100 балів, що розраховується як накопичувальна оцінка та сумарний бал поточного контролю. Підсумковий контроль проводиться у вигляді екзамену.

За результатами вивчення даної навчальної дисципліни в цілому за критеріями оцінки якості знань і навичок за національною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»), шкалою ECTS (A, B, C, D, E, FX, F) та за шкалою ЧДУ ім. Петра Могили (90-100, 82-89, 67-74, 60-66, 35-59, 1-34) виставляються у залікову книжку та в інші звітні документи така кількість набраних балів:

від 90 до 100 балів – А «відмінно»;

від 82 до 89 – В «добре»;

від 75 до 81 – С «добре»;

від 67 до 74 – D «задовільно»;

від 60 до 66 – E «задовільно»;

від 35 до 59 – FX «незадовільно» (з можливістю повторного складання іспиту);

від 1 до 34 – F «незадовільно» (не зараховано, з обов'язковим повторним вивченням даного навчального курсу).

## 7. Рекомендовані джерела інформації

### 7.1 Основні:

1. Власова Є. Соціальна психологія організацій та управління.–К.: Центр навчальної літератури, 2019.–396с.
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». – 2015.– 308 с.
3. Лозниця В. С. Психологія менеджменту: Навч. посіб. -К.: Екс Об, 2010. - 510с.
4. Мазараки А.А. Основи менеджменту: Базовий підручник для студентів ВНЗ.– К.,Фолио. – Серія «Підручники для ВНЗ», 2014.–848с.
5. Михайлова Л. І. Управління персоналом. Навчальний посібник/ Михайлова Любов Іванівна – К.: Центр учбової літератури, 2017.–248с.
6. Никифороенко В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. – Одеса: Атлант, 2013. – 275 с.
7. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Підручник.- К.: Академія, 2010.– 544с.
8. Ходаківський Є. І. Богоявленська Ю., Грабар Т./ Психологія управління. - К.: Центр учбової літератури, 5-е вид-ня, 2020. - 492 с.
9. Цимбалюк І. М. Психологія управління. - К.: Професіонал, 2008. – 623с.
10. Щекін Г.В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту.– Наук.- практич. посібник.– К.: МАУП, 1999.–400с.- Рос.

### 7.2 Додаткові:

1. Бєседін М. О Нагаєв В. М. Основи менеджменту: оцінно-ситуаційний підхід (модульний варіант): Підручник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 496 с.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
3. 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.
4. Мельник Л. П. Психологія управління : [курс лекцій] / Л. П. Мельник. – 2-ге вид., стереотип. – К. : МАУП, 2002. – 176 с.
5. Михайлова Л. /. Економічні основи формування людського капіталу в АПК.– Суми: Видавництво «Довкілля», 2003. – 326 с.
6. Михайлова Л. /. Управління персоналом. Навчальний посібник. – Суми: ВАТ «СОД», видавництво «Козацький вал», 2003. – 252 с.
7. Пірен М. Конфлікт і управлінські ролі: соціально-психологічний аналіз. Навчально-практичний посібник. — К: УАДУ, 2000. — 200 с.
8. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою: навч. посіб. - К.: Центр учб. л-ри, 2007. - 175 с.

9. Царенко О. М., Мельник С. І, Михайлова Л. Турчіна С. Г. Кадрове забезпечення АПК. – Суми: Козацький вал. 2003. – 70 с..
10. Шегда А.В. Менеджмент: Навч. посіб. – К.: Товариство “Знання”, КОО, 2002.– 583 с.
11. Amdam K P. Introduction. / Management Education and Competitiveness. Europe, Japan and the United States. Edited by Rolv Petter Amdam. Routledge. –London & New York.–1996.
12. Michaylowa L. Die Situation in der Landwirtschaft der Ukraine und die Rolle der Agrarmanager fur die erfolgreiche Umgestaltung der Unternehmen // Privatisierungsprozess, Rechtsformen und Betriebsstrukturen im Agrarbereich der mittel – und osteuropäischen LandenBeitrage zum Seminar am 26/27.11.1996 in Halle/Saale. – IAMO. Halle/Saale. 1997. – S. 129-141.
13. 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).

### ***7.3 Інформаційні ресурси:***

1. <http://psylib.org.ua/books/andrg01/txt05.htm>
2. <http://svyato.su/9-chto-takoe-neverbalnaya-kommunikaciya.html>
3. <http://www.it-med.ru/library/v/verbalne.htm>
4. [http://psihfak-mgggu.narod.ru/materials/psihol\\_ob/ps\\_obsh.html](http://psihfak-mgggu.narod.ru/materials/psihol_ob/ps_obsh.html)
5. <http://lifeglobe.net/blogs/details?id=479>
6. <http://psyberia.ru/tests/gesture/>

14. **Щекин Г.В.** Основи кадрового менеджмента: Учебник.– 4-е изд., испр.– К.: МАУП, 2002.–280с.

Якщо за результатами поточного контролю студент отримав менше, ніж **21** бал, то студент не допускається до складання екзамену і вважається таким, що не виконав усі види робіт, що передбачаються навчальним планом з дисципліни «Психологія та кадровий менеджмент».

При відмінному складанні іспиту студент отримує **40 балів**. Якщо проходження підсумкового контролю оцінюється добре, або задовільно, то це дає відповідно 30 і 20 балів. Максимальна сума 60 балів може бути зарахована до загальної суми балів тільки за умов успішності складання іспиту.

### **Критерії оцінки підсумкового контролю**

Оцінкою «відмінно» оцінюється відповідь студента, якщо студент демонструє глибокі знання теоретичних положень і вміння застосовувати їх для практичного аналізу і оцінки та не має неточностей.

Оцінкою «добре» оцінюється відповідь студента, яка показує знання теоретичних положень, вміння застосовувати їх на практиці, але допускаються деякі неточності.



Оцінкою «задовільно» оцінюється відповідь студента за умови, що він знає основні теоретичні положення та може використовувати їх на практиці.

Сумарна кількість балів та відповідність оцінки визначається такою шкалою:

<b>Оцінка</b>	<b>Бали за іспит</b>
Незадовільно	<b>0</b>
Задовільно	<b>20</b>
Добре	<b>30</b>
Відмінно	<b>40</b>

За результатами вивчення даної навчальної дисципліни в цілому за критеріями оцінки якості знань і навичок за національною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»), шкалою ECTS (A, B, C, D, E, FX, F) та за шкалою ЧДУ ім. Петра Могили (90-100, 82-89, 67-74, 60-66, 35-59, 1-34) виставляються у залікову книжку та в інші звітні документи така кількість набраних балів:

від 90 до 100 балів – А «відмінно»;

від 82 до 89 – В «добре»;

від 75 до 81 – С «добре»;

від 67 до 74 – D «задовільно»;

від 60 до 66 – E «задовільно»;

від 35 до 59 – FX «незадовільно» (з можливістю повторного складання іспиту);

від 1 до 34 – F «незадовільно» (не зараховано, з обов'язковим повторним вивченням даного навчального курсу).