

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Кафедра державного управління і місцевого самоврядування



«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Т.в.о. завідувача кафедри

_____ Н.А.Липовська

01 вересня 2021 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Психологія управління»

Галузь знань	28 Публічне управління та адміністрування
Спеціальність	281 Публічне управління та адміністрування
Освітній рівень.....	магістр
Статус	вибіркова
Загальний обсяг	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Форма підсумкового контролю	диференційований залік
Термін викладання	2-й семестр, 3-а чверть
Мова викладання	українська

Викладач: Липовська Н. А.

Дніпро
НТУ «ДП»
2021

Робоча програма дисципліни «Психологія управління» для слухачів зі спеціальності «Публічне управління та адміністрування»

Розробник: Липовська Н.А., доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування.

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри державного управління і місцевого самоврядування

Протокол від 01 вересня 2021 року № 1

Т.в.о. завідувача кафедри _____
(підпис)

Н.А.Липовська

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітня програма, освітній рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		Вибіркова	
Кількість кредитів – 4	Галузь знань 28 «Публічне управління та адміністрування»	Денна форма навчання	
Змістових модулів – 1	Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування» ОПП «Публічне управління та адміністрування»	Рік підготовки	1-й
Індивідуальне завдання: Розробка концепції проекту мотиваційної системи		Семестр	2-й
Загальна кількість годин – 120 год.		Лекції	16 год.
Кількість годин для денної форми навчання: аудиторних – 36 год., самостійної роботи – 88 год.		Практичні	16 год.
	Семінарські		
	Самостійна робота	88 год.	
	Індивідуальні завдання	12 год.	
	Вид контролю	Диференційований залік	
	Освітній рівень другий (магістерський)		

2. Мета навчальної дисципліни

Сформувати здатність особи розв'язувати складні задачі і проблеми у галузі психології управління, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог: ЗК 1, 2, 4, 5, 7; СК 1, 5, 9, 11.

Місце навчальної дисципліни в освітній програмі: навчальна дисципліна «Психологія управління» забезпечує поступовість оволодіння слухачами сучасним інструментарієм та технологіями управління персоналом в системі публічного управління. Вивчається у другому семестрі першого року навчання, після опанування слухачами обов'язкових навчальних дисциплін з правових, організаційних та інших засад публічного управління та адміністрування. Необхідним є наявність у слухачів навичок самостійної роботи з науковою літературою, ведення дискусій, здійснення аналітико-синтетичної діяльності.

Компетентності, для формування яких використовується дана навчальна дисципліна:

Загальні компетентності (ЗК):

ЗК 01. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК 02. Здатність працювати в команді, мотивувати людей та рухатися до спільної мети, бути лідером, діяти соціально відповідально та свідомо.

ЗК 05. Здатність приймати обґрунтовані рішення, керуючись засадами соціальної відповідальності, правових та етичних норм.

ЗК 07. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

Спеціальні компетентності (СК):

СК01. Здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, попереджати та розв'язувати конфлікти.

СК 02. Здатність організовувати діяльність органів публічного управління та інших організацій публічної сфери.

СК05. Здатність представляти органи публічного управління у відносинах з іншими державними органами та органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами і організаціями незалежно від форм власності, громадянами та налагоджувати ефективні комунікації з ними.

СК09. Здатність здійснювати наукову та дослідницьку діяльність у сфері публічного управління та адміністрування.

3. Передумови вивчення дисципліни

Передумовами для вивчення дисципліни є такі обов'язкові дисципліни:

- «Публічна служба»;
- «Публічна комунікація та ділова мова».

4. Очікувані результати навчання

Вивчення навчальної дисципліни «Психологія управління» передбачає досягнення таких результатів:

Результат навчання за дисципліною	Оцінювання результату
1. Продемонструвати <i>розуміння</i> теоретичних та методологічних основ психології управління, тенденцій її розвитку у публічному секторі, та ролі у забезпеченні належного рівня управлінської діяльності	Тестування під час підсумкового контролю
2. Продемонструвати <i>знання</i> характерних особливостей керівництва та лідерства у сфері публічного управління та <i>розуміння</i> основ управління людськими ресурсами	Тестування під час підсумкового контролю
3. Продемонструвати <i>розуміння</i> психологічних особливостей керівників та підлеглих, вміння формувати соціально-психологічний клімат у колективі, вміння <i>аналізувати</i> проблемну ситуацію, здійснювати <i>аналіз</i> альтернатив і <i>розробляти</i> алгоритм вирішення конфліктної ситуації	Тестування у режимі самооцінювання. Оцінювання викладачем оригінальності та повноти обґрунтування позиції слухача під час виконання практичного завдання 1
4. Усвідомити підходи до <i>оцінювання</i> психологічного стану колективу	Тестування у режимі самооцінювання. Оцінювання викладачем оригінальності та повноти обґрунтування позиції слухача під час виконання практичного завдання 2

5. Продемонструвати <i>розуміння</i> сутності формування позитивного мотиваційного клімату, здатність практично <i>застосовувати</i> методи та інструменти управління мотивацією персоналу	Тестування у режимі самооцінювання Оцінювання викладачем оригінальності та повноти обґрунтування позиції слухача під час виконання практичного завдання 3
--	---

Програмні результати навчання (ПРН), досягненню яких сприятиме вивчення дисципліни «Психологія управління»:

ПРН 08. Уміти здійснювати ефективну комунікацію, аргументувати свою позицію, використовувати сучасні інформаційні та комунікаційні технології у сфері публічного управління та адміністрування на засадах соціальної відповідальності, правових та етичних норм.

ПРН 06. Здійснювати ефективне управління інноваціями, ресурсами, ризиками, проектами, змінами, якістю, застосовувати сучасні моделі, підходи та технології, міжнародний досвід при проектуванні та реорганізації управлінських та загальноорганізаційних структур, коригувати тактичні та оперативні плани управлінської діяльності.

ПРН 10. Представляти органи публічного управління й інші організації публічної сфери та презентувати для фахівців і широкого загалу результати їх діяльності.

ПРН 22. Знати та розуміти методи та підходи творчої та креативної діяльності, системного мислення у професійній сфері.

5. Програма навчальної дисципліни

Тема 1. Психологія управління як прикладна галузь психологічних знань.

Предмет, цілі та задачі дисципліни «Психологія управління». Розвиток психології та еволюція підходів щодо її об'єкту пізнання. Предмет та об'єкт сучасної психології. Диференціація психологічних знань: фундаментальні та спеціальні галузі психології. Характеристика суміжних спеціальних галузей психології: економічної, інженерної, соціальної психології та психології праці.

Психологія управління: самобутність об'єкту та предмету пізнання. Психологічні аспекти організованої діяльності людей. Роль та місце практичної психології в управлінні організованою діяльністю людей.

Тема 2. Психологічні закономірності управління.

Зміст, ознаки, форми, функції та принципи управлінського процесу. Прості та складні системи управління. Управлінські відносини, як категорія психологічної науки. Психологічний контекст діяльності керівника, її складові.

Принципи та психологічні закономірності управлінських відносин. Сутність і характеристика фундаментальних законів психології управління: закон невизначеності відгуку, закон неадекватності відображення людини людиною, закон неадекватності самооцінки, закон розщеплення змісту управлінської інформації, закон самозбереження, закон компенсації. Передумови, прояви та наслідки психологічних закономірностей управлінської діяльності в організаційному та психологічному аспектах. Характеристика законів Паркінсона, принципів Пітера та законів Мерфі.

Тема 3. Психологічні аспекти управління трудовим колективом.

Соціально-психологічне поняття спільності і групи. Сутність та класифікація груп. Взаємовідносини людей у групах. Групова диференціація. Психологічні передумови групової динаміки. Колектив та його ознаки. Трудовий колектив: принципи та закономірності формування. Особистість в трудовому колективі. Психологічні аспекти колективної діяльності людей в умовах управлінських відносин. Положення члена колективу в системі особистих взаємовідносин. Статус, соціальні ролі, групові норми та цінності. Психологічна сумісність. Психологія міжособистісних взаємовідносин у трудовому колективі. Психологія управлінських впливів. Сутність та характеристика соціально-психологічних методів управління трудовим колективом. Критерії стабільності трудового колективу. Передумови виникнення деструктивних тенденцій в трудовому колективі та їх попередження. Формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

Тема 4. Особистість як суб'єкт управління.

Проблема особистості як центральна проблема психології. Аспекти детермінації особистості в структурі психологічних знань. Характеристика періодів дослідження особистості як категорії психології: філософсько-літературний, клінічний та експериментальний. Становлення та характеристика окремих теорій особистості. Особистість як продукт історичного розвитку. Позиція та вчинок як головні ознаки особистості. Структура особистості.

Особистість керівника. Саморозвиток особистості керівника в напрямку соціальної адекватності. Особистість керівника та стиль управління. Вольові властивості особистості, їх роль в процесі реалізації функцій управління. Характеристика особистісних та функціональних якостей керівника. Психологічний портрет керівника.

Тема 5. Організаційна поведінка (4 год.).

Поняття поведінки та її види. Трудова поведінка. Ставлення до праці як характеристика трудової поведінки. Суб'єктивна й об'єктивна оцінка відношення людини до праці. Психофізіологічні регулятори трудової поведінки. Соціально-психологічний тип організації та його вплив на формування окремих поведінкових характеристик. Фази організаційного онтогенезу

та їх зв'язок з окремими типами поведінки.

Характеристика позитивних та негативних поведінкових компонент. Продуктивна ділова взаємодія як оцінка домінування раціональних поведінкових компонент. Суть та наслідки деструктивного протистояння. Поняття характерологічної, деструктивної, девіантної, делінквентної поведінки. Сутність та наслідки психологічного саботажу. Упередження та подолання саботажних тенденцій в організації.

Тема 6. Психологія ділового спілкування.

Спілкування в організації. Психологія спілкування. Структура та засоби спілкування. Функції спілкування: інформаційно-комунікативна, інтерактивна перцептивна. Стили спілкування. Склад та специфічні ефекти міжособистісного сприйняття. Невербальне спілкування та його кінестичні особливості. Проксемічні особливості невербального спілкування в управлінні.

Ділове спілкування. Структура та психологічні прийоми ділового спілкування. Ділова бесіда як основна форма ділового спілкування. Принципи конструктивної дискусії та полеміки. Психологічні прийоми впливу на партнера. Психологічні аспекти переговорного процесу. Техніка та тактика аргументації. Психологічні особливості публічного виступу. Імідж ділової людини як елемент невербального спілкування.

Тема 7. Психогігієна в управлінні.

Ризик психічного перевантаження в управлінській діяльності, його причини та наслідки. Психологічні аспекти та проблеми управління в екстремальних ситуаціях. Поняття стресу. Причини стресу. Фактори стресу: організаційні та особистісні. Стресове навантаження.

Засоби психологічного захисту та регуляція поведінки людини в організації. Основні методи психогігієни керівника. Способи боротьби зі стресом. Методи профілактики стресу. Релаксація. Принципи релаксації: переключення та компенсація.

Психологічна служба організації, її функції та завдання. Інтегральна структура психологічної служби організації.

6. Структура навчальної дисципліни

Назви тем	Кількість годин				
	усього	у тому числі			
		лекції	практич-ні	семінар-ські	самостійна робота
Тема 1. Психологія управління як прикладна галузь психологічних знань	16	2	-	-	10
Тема 2. Психологічні закономірності управління.	24	2	2	-	12
Тема 3. Психологічні аспекти управління трудовим колективом.	52	2	4	-	16
Тема 4. Особистість як суб'єкт управління.	28	2	4	-	12
Тема 5. Організаційна поведінка		4	2		14
Тема 6. Психологія ділового спілкування.		2	2		12
Тема 7. Психогігієна в управлінні.		2	2		12
Усього годин	120	16	16	-	88

7. Теми практичних занять

№	Назва теми	Кількість
---	------------	-----------

з/п		годин
1	Тема 2. Психологічні закономірності управління.	2
2	Тема 3. Психологічні аспекти управління трудовим колективом.	4
3	Тема 4. Особистість як суб'єкт управління.	4
4	Тема 5. Організаційна поведінка	2
	Тема 6. Психологія ділового спілкування.	2
	Тема 7. Психогігієна в управлінні.	2
Усього годин		16

8. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Психологія управління як прикладна галузь психологічних знань	10
2	Психологічні закономірності управління.	12
3	Психологічні аспекти управління трудовим колективом.	16
4	Особистість як суб'єкт управління.	12
5	Організаційна поведінка	14
6	Психологія ділового спілкування.	12
7	Психогігієна в управлінні.	12
Усього годин		88

9. Розрахунок годин, що відведено на самостійну роботу

№ з/п	Види робіт	Кількість годин
1	Опрацювання програмного матеріалу, що не викладається на лекціях	50
2	Підготовка до практичних та семінарських занять	12
3	Виконання індивідуальних завдань	12
4	Підготовка до підсумкового контролю	8
Усього годин		82

11. Індивідуальне завдання

Завдання 1. Есе “Місце та роль психології в управлінні організованою діяльністю людей”.

Завдання 2. Дати порівняльну характеристику психологічних аспектів організованої діяльності.

Завдання 3. На основі вивченої теми, студентам пропонується вирішити ситуаційну вправу.

Вихідний матеріал для роботи:

Психологія управління має витоки з порівняно молодого науки – психології (науки про душу) – та є її галуззю.

У процесі свого самостійного становлення та розвитку вона пережила декілька історичних періодів. У кожному періоді передбачалась участь людини в процесі управління. Дана засада обумовила виникнення різних підходів до визначення предмету психології управління: інженерно-психологічний, соціально-психологічний, суб'єкт-об'єктний.

Психологія управління – галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності

управлінської діяльності. Відтак, вона є тісно пов'язаною з менеджментом. Новою галуззю психології управління виступила психологія менеджменту.

Завдання:

1. Уявіть себе оратором, що пропагує новий науковий напрямок – психологію менеджменту. На цій підставі складіть тези свого публічного виступу серед колег по роботі (колектив до 10 осіб).

2. Під час виконання роботи:

- наведіть визначення поняття «психологія», її засновника;
- назвіть періоди формування психології управління;
- визначте об'єкт і предмет психології;
- наведіть основні складові напрями формування загальної психології;
- визначте, на Вашу думку, які основні риси притаманні психології менеджменту.

Завдання 4. Сформувані психологічний контекст структури діяльності керівника.

Завдання 5. Проаналізувати етапи дії принципу Пітера та його особливості.

Завдання 6. На основі вивченої теми, студентам пропонується вирішити ситуаційну вправу.

Вихідний матеріал для роботи:

Менеджер в організації, який є суб'єктом здійснення управлінської діяльності, грає ролі, які полягають у тому, що менеджер отримує, збирає інформацію про зовнішнє і внутрішнє середовище, розповсюджує інформацію у вигляді фактів та нормативних настанов, а також роз'яснює політику, основні цілі організації, тобто виступає її представником. Результати роботи залежать від того, наскільки менеджер володіє інформацією, наскільки ясно і чітко доводить інформацію до членів організації.

Завдання:

- визначте склад структури діяльності керівника у психологічному контексті;
- охарактеризуйте управлінські відносини та їх психологічні закономірності.

Завдання 7. Порівняти критерії стабільності трудового колективу. Визначити, яким чином можна забезпечити стабільність трудового колективу в сучасних умовах.

Завдання 8. Охарактеризувати деструктивні тенденції у трудовому колективі та проаналізувати методи їх упередження. Розкрити, за допомогою яких методів можна їм запобігти.

Завдання 9. На основі вивченої теми, студентам пропонується вирішити ситуаційну вправу.

Вихідний матеріал для роботи:

Відповідальний за збут А і відповідальний за збут Б не можуть дійти згоди стосовно питання, що потребує спільних зусиль. У збудженому стані вони приходять до керівника і змальовують йому ситуацію, щоб він сам розв'язав проблему. Починається довга дискусія з переконливими аргументами з обох сторін. Скоро співрозмовники та сам керівник починають розуміти, що кінцевою метою є не отримання оптимального рішення, а відстоювання власних поглядів. До дискусії часто підключаються співробітники конкуруючих відділів. У результаті один з них (А і Б) програє, і в нього виникає бажання помститись за програш. Так програмується ще одна подібна гра або більш руйнівний конфлікт.

Завдання:

- визначте правильну стратегію керівника виходу з психологічної гри та розв'язання конфліктної ситуації між колегами.
- на Вашу думку, чи являється керівник для своїх підлеглих лідером?
- які заходи має застосовувати керівник, щоб уникати подібних ситуацій у колективі підприємства?

Завдання 10. Визначити категорію “особистість” та сформувані психологічний портрет керівника.

Завдання 11. Змодельовати ситуацію, за якої людина володіє чимось одним: або владою, або впливом, або авторитетом, або лідерством. Визначити, яка із змодельованих ситуацій є найбільш типовою.

Завдання 12. На основі вивченої теми, студентам пропонується вирішити ситуаційну вправу.

Вихідний матеріал для роботи:

З узагальнень практики можна виокремити одинадцять найважливіших якостей менеджера,

які впливають на управлінську діяльність.

Якщо детально розглядати це питання, то якості та риси, якими повинен володіти менеджер, що досягає успіху, можна поділяють на психологічні, інтелектуальні, професійні, соціальні.

Також менеджер повинен володіти високою психологічною культурою, яка є невід'ємною частиною загальної культури людини.

Завдання:

1. Визначте поняття «особистість як суб'єкт управління».

2. Під час виконання роботи:

– визначте особистість керівника, риси та якості менеджера;

– розкрийте роль вольових властивостей особистості в процесі виконання функцій управління;

– наведіть приклади ефективної побудови взаємовідносин між підприємством та клієнтами.

Завдання 13. Проаналізувати позитивні та негативні поведінкові компоненти.

Завдання 14. Подати аналітичне узагальнення заходів та прийомів щодо упередження саботажних тенденцій в організації.

Завдання 15. На основі вивченої теми, студентам пропонується вирішити ситуаційну вправу.

Вихідний матеріал для роботи:

Розглядають позитивні і негативні поведінкові компоненти організаційної поведінки.

Розв'язання конфліктів є складовою менеджерської діяльності. Причини виникнення і шляхи подолання конфліктів можуть бути різними. Мистецтво і професіоналізм менеджера полягають в об'єктивності рішень щодо їх подолання, а в ідеальному випадку – у запобіганні їх виникнення. При цьому особливу увагу необхідно приділяти суб'єктивному світу окремих індивідів, що формують колективи. Залежно від ситуації, використовують один із найбільш вживаних варіантів сценаріїв конфлікту: конкурентний і кооперативний. При цьому, мистецтво точного визначення типу конфлікту менеджером виступає головним.

Конфлікти значною мірою відображаються на людях і впливають на їх діяльність. Вони можуть приймати як активну, так і пасивну форми; можуть трансформувати групи в залежності від причин, що лежать в їх основі. Особи, які формують такі колективи можуть займати як інтервентну, так і інгерентну позицію. В будь-якому випадку такі особи є долученими до конфлікту.

Завдання:

1. Визначте поняття «організація» та «організаційна поведінка» з точки зору психології управління.

2. Під час виконання роботи:

– визначте соціальну групу та мету її існування;

– наведіть психологічні регулятори трудової поведінки;

– розкрийте позитивні і негативні поведінкові компоненти трудової поведінки.

Завдання 16. Есе «Бесіда, полеміка, дискусія: структура та психологічні прийоми».

Завдання 17. Провести порівняльний аналіз психологічних особливостей публічного виступу.

На основі вивченої теми, пропонується студентам вирішити ситуаційну вправу.

Вихідний матеріал для роботи:

Особливе місце у психології ділового спілкування приділяється поняттю «рапорт». Він володіє переліком характеристик, що допомагають людям знайти «спільну мову», тобто досягти рапорту. При цьому головним залишається досягнення кінцевого результату за допомогою виявлення рівнів усвідомлення конкретної людини, тобто нейролінгвістичних рівнів психотерапії.

Досягти рапорту можна за допомогою спостереження паттернів руху очей людини з різними типами домінант (візуальною, аудіальною чи кінестичною), підбору ключів доступу вербальних предикатів та калібрування сенсорних предикатів різної модальності.

У менеджерській роботі такий підхід допоможе віднайти «спільну мову» із працівниками.

Завдання:

1. Визначте функції та структуру спілкування в процесі управління.

2. Під час виконання роботи:

- визначте, за яких умов постановка мети характеризуватиме досягнення успіху;
- наведіть проксемічні та кінетичні особливості невербального спілкування в управлінні;
- розкрийте зміст та результати спілкування.

Завдання 18. Провести аналіз принципів соціально-психологічного дослідження у соціально-економічних системах.

Завдання 19. Дослідити евристичні можливості соціально-психологічних досліджень в управлінській діяльності та визначити можливості використання їх результатів.

На основі вивченої теми, студентам пропонується вирішити ситуаційну вправу.

Вихідний матеріал для роботи:

Підтримувати службову дисципліну краще за допомогою особистих бесід. Це прямий обов'язок у межах встановлених повноважень. Виконуючи дану роботу, доцільно домагатися їх розумного поєднання. При цьому необхідно пам'ятати, що дисципліна має бути втілена в особі самого керівника.

При доведенні наказів і розпоряджень до виконавців також необхідно використовувати метод бесіди. Необхідно прагнути, щоб бесіди допомагали вирішенню спеціальних проблем.

Для створення дружнього і працездатного колективу також використовується метод бесіди. Безпосередні бесіди, що мають особистісну спрямованість, є одним із кращих способів підвищення загальної результативності, ефективності роботи, якості її елементів, удосконалення працівників, створення дружнього і працездатного колективу. Індивідуальні цілеспрямовані бесіди потрібно проводити у відповідності до вищевикладених правил для того, щоб кожен міг чітко визначити своє місце у колективі, можливі перспективи і тощо.

Завдання:

- визначте структуру та психологічні прийоми бесіди.
- в чому різниця між методом бесіди, анкетною та тестом? Назвіть переваги та недоліки кожного методу.

Завдання 20. Емпірично дослідити причини та спрогнозувати наслідки психічного перевантаження в управлінській діяльності в конкретному колективі (групі).

Завдання 21. Есе “Основні методи психогієни керівника”.

Завдання 22. На основі вивченої теми, студентам пропонується вирішити ситуаційну вправу.

Вихідний матеріал для роботи:

Одна з Ваших колег недавно пережила дві трагедії в особистому житті: її чоловік подав на розлучення, а мати померла. Вам її щиро шкода, але працювати вона стала гірше (звіт, складений на основі підготовлених співробітницею даних, був підданий жорсткій критиці керівництва). Ваш менеджер вимагає у Вас пояснень. Які будуть Ваші дії:

- повністю звалите всю провину на колегу.
- поясните причину, внаслідок чого звіт був складений некоректно.
- звернетесь з проханням до керівництва посприяти у долі колеги, щоб допомогти їй вийти зі стресу, що був пов'язаний з сімейними обставинами.

Методи оцінювання

Застосовуються інтегральні методи оцінювання, а саме: на основі оцінки команди в цілому, що виставляється викладачем, кожним членом команди визначається індивідуальна оцінка по роботі за алгоритмом: загальна оцінка команди помножується на кількість членів команди і отримана сума балів розподіляється між членами команди з урахуванням коефіцієнта індивідуального внеску, урахуовуючи якість виконання індивідуального завдання.

Також виконується колегіальне оцінювання серед команд (peer-assessment), коли кожна команда оцінює інші команди в цілому.

Розподіл балів під час інтегрального оцінювання:

- викладач – макс. 80 балів (коректність рішення завдань (50), оригінальність (5), якість презентації (5) та відповідей на запитання (20));
- peer-assessment – макс. 20 балів (якість презентації (10) та відповідей на запитання (10)).

11. Методи навчання

Засвоєння матеріалу з дисципліни відбувається під час аудиторних занять (лекцій, практичних та семінарських занять) та самостійної роботи над джерелами із супроводом у корпоративному навчальному середовищі classroom.google.com:

- лекції з використанням технічних та інших засобів навчання (вступна, тематичні проблемно-орієнтовані, інтерактивні);
- практичні заняття з використанням технічних та інших засобів навчання (робота в малих групах (командна робота), дискусії, ситуаційні вправи, візуалізація, peer-assessment);
- самостійна робота, зокрема з використанням інформаційно-комунікаційних та програмно-прикладних засобів навчання (робота із друкованими та електронними інформаційними ресурсами, виконання індивідуальних завдань, тестування у режимі самооцінювання).

12. Методи контролю та розподіл балів, які отримують слухачі

Підсумкова оцінка з дисципліни «Психологія управління» складається з отриманого відсотку балів за результатами поточного та підсумкового контролю.

Поточний контроль здійснюється за результатами участі в дискусіях та обговореннях проблемного навчального матеріалу та за результатами презентації командної роботи, включаючи індивідуальне завдання кожного члена команди, а саме:

- 30 % балів – за активність у опануванні навчального матеріалу та присутність не менш ніж 80 % навчальних занять;
- 40 % балів – за результати презентації та захисту командної роботи.

Підсумковий контроль 30 % балів – диференційований залік (комп'ютерне тестування).

14. Шкала оцінювання: національна та ECTS

Рейтингова шкала	Інституційна шкала
90 – 100	відмінно
75-89	добре
60-74	задовільно
0-59	незадовільно

15. Методичне забезпечення (бібліотека та е-банк навчально-методичних видань)

1. Психологія управління : навч. посіб. / Н.А. Липовська, І.В. Письменний. – Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2018. – 228 с.

16. Базова література

1. Богоявленська Ю.В. Психологія управління [Текст]: Навч. посібник / Ю.В. Богоявленська, Т.П. Грабар, Є.І. Ходаківський. – 3-тє вид., перероб. та доп. – К.: ЦУЛ, 2011. – 664 с. (абонемент і ч/з)

1. Бороздина Г.В. Психология делового общения [Текст]: Учебное пособие / Г.В. Бороздина. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 244 с. (абонемент)

2. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі [Текст]: Навч. посібник / О.В. Данчева, Ю.М. Швалб. – Київ: Лібра, 1998. – 270 с. (абонемент і ч/з)

3. Дубравська Д.М. Основи психології [Текст]: Навчальний посібник / Д.М. Дубравська. – Львів: Світ, 2001. – 280 с. (абонемент і ч/з)

4. Лозниця В.С. Основи психології та педагогіки [Текст]: Навчальний посібник / В.С. Лозниця. – К.: КНЕУ, 2001. – 288 с. (абонемент і ч/з)

5. Лозниця В.С. Психологія менеджменту [Текст]: Навч. посібник / В.С. Лозниця. – К.: КНЕУ, 2000. (абонемент)

6. Мельник Л.П. Психологія управління [Текст]: Курс лекцій / Л.П. Мельник. – К.: МАУП, 1999. – 176 с. (абонемент і ч/з)

7. Мельничук Д.П. Психологія управління [Текст]: Конспект лекцій для студентів денної і заочної форм навчання спеціальностей 050109 «Управління персоналом та економіка праці», 050201 «Менеджмент організацій» / Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖДТУ, 2006. – 72 с. (абонемент і ч/з)

8. М'ясоїд П.А. Загальна психологія [Текст]: Навч. посіб. / П.А. М'ясоїд. – 2-ге вид., допов. – К.: Вища шк., 2001. – 487 с. (абонемент і ч/з)

9. Немов Р.С. Психология [Текст]: Учеб. пособие для учащихся пед. уч-щ., студентов пед. ин-тов и работников системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки пед. кадров / Р.С. Немов. – М.: Просвещение, 1998. – 301 с. (ч/з і в 3 томах)

10. Опалев А.В. Умение обращаться с людьми... Этикет делового человека [Текст]: Учебн. пособие / А.В. Опалев. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1996. – 318 с. (абонемент)

11. Орбан-Лембрик Л.Є. Психологія управління: [Текст]: Посібник / Л.Є. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с. (абонемент і ч/з)

12. Организационное управление: учеб. пособие для вузов / Н.И. Архипова, В.В. Кульба, С.А. Косяченко и др.; под ред. Н.И. Архиповой. – М.: «Издательство ПРИОР», 1998. – 448 с. (абонемент)

13. Основи психології [Текст]: Підручник / За заг. Ред. О.В. Киричука, В.А. Роменця. – 4-е вид., стереотип. – К.: Либідь, 1999. – 632 с. (абонемент)

14. Палеха Ю.І. Культура управління та підприємництва [Текст]: Навчально-методичний посібник / Ю.І. Палеха, В.О. Кудін. – К.: МАУП, 1998. – 96 с. (абонемент і ч/з)

15. Панкратов В.Н. Искусство управлять людьми [Текст]: Практические рекомендации / В.Н. Панкратов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 1999. – 144 с. (абонемент)

16. Поведение руководителя [Текст]: Практ. пособие / Авт.-сост. Л.С.Вечер. – Минск: «Новое знание», 2000. – 208 с. (абонемент)

17. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом [Текст]: Учебн. пособие / В.А. Спивак. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 416 с. (абонемент)

18. Хаккер В. Психология труда и инженерная психология: психологическая структура и регуляция различных видов деятельности [Текст] / В. Хаккер; Пер. с нем. – М.: «Машиностроение», 1985. – 376 с. (абонемент)

19. Хант Дж. Управление людьми в компаниях: руководство для менеджера [Текст] / Дж. Хант; Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999. – 366 с. (абонемент)
20. Ходаківський Є.І. Економіка та менеджмент праці (праксеологічний аспект) [Текст]: Навчальний посібник / Є.І. Ходаківський, Ю.В. Богоявленська. – Житомир: ЖДТУ, 2004. – 378 с. (абонемент і ч/з)
21. Богоявленська Ю.В. Психологія управління з основами соціоінтеграції (у парадигмі праксеології та синергетики) [Текст]: Монографія / Ю.В. Богоявленська, Т.П. Грабар, Є.І. Ходаківський. – Житомир: ЖДТУ, 2007. – 700 с. (абонемент і ч/з)

Допоміжна

1. Лукашевич Н.П. и др. Психология труда [Текст]: учеб.-метод. пособие / Под ред. Н.П. Лукашевича. – К.: МАУП, 1997. – 104 с.
2. Модели и методы управления персоналом [Текст]: Российско-британское пособие / Под ред. Е.Б. Моргунова. – ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. – 464 с.
3. Общая психология. [Текст] / Под ред. Б.В. Богословского и др. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: «Просвещение», 1973. – 351 с.
4. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений [Текст]: Учеб. пособие / Н.Н. Обозов. – 5-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 1999. – 152 с.
5. Потеряхин А.Л. Психология управления. Основы межличностного общения [Текст]: Учебн. пособие / А.Л. Потеряхин. – К.: ВИРА-Р, 1999. – 384 с.
6. Психология управления [Текст]: Кус лекций / Л.К. Аверченко, Г.М. Залесов, Р.И. Мокшанцев, В.М. Николаенко; Отв. ред. М.В. Удальцова. – Новосибирск: Изд-во НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 1997. – 150 с.
7. Розанова ВА. Психология управления [Текст]: (Учебно-практическое пособие. Часть I и II). – М.: ЗАО «Бизнес-Школа «Интел-Синтез», 1997. – 176 с.
8. Щокін Г.В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту [Текст]: Наук.-практ. посібник / Г.В. Щокін. – К.: МАУП, 1999. – 400 с.

13. Інформаційні ресурси

Інформаційне забезпечення дисципліни включає в себе:

- літературні джерела з тем, що передбачені навчальною та робочою програмами;
- методичні рекомендації щодо вивчення дисципліни;
- офіційні сайти інформаційних агенцій в Інтернеті.