

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МЕДИКО – ПРИРОДНИЧИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Проректор з навчально-методичної та
наукової роботи  Зоря А.Б.



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«МЕНЕДЖМЕНТ ТА ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ»

Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський) рівень

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 053 Психологія

Освітня програма: Психологія

Миколаїв, 2022

Робоча програма освітньої компоненти **«МЕНЕДЖМЕНТ ТА ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ»** для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 053 Психологія, ОП Психологія

Робоча програма навчальної дисципліни **«МЕНЕДЖМЕНТ ТА ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ»** погоджено на засіданні кафедри

Протокол № 1 від «30» серпня 2022 р.

Завідувач кафедри  Петьков В.А.

Робоча програма навчальної дисципліни **«МЕНЕДЖМЕНТ ТА ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ»** погоджено на Вченій раді університету

Протокол № 1 від «30» серпня 2022 р.

Голова ВР  Волков М.А.

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		очна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 5	Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»	Вибіркова	
Мова викладання – Українська мова	Спеціальність: 053 «Психологія»	Рік підготовки:	
Загальна кількість годин – 150		3-й	3-й
		Семестр	
		5-й	5-й
Тижневих годин для: ОФН– 4 ЗФН – 12, 10	Рівень: перший (бакалаврський) рівень	Лекції	
		24 год.	12 год.
		Практичні, семінарські	
		48 год.	10 год.
		Лабораторні	
		Самостійна робота	
		78 год.	128 год.
		Вид контролю: залік	

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:

для очної форми навчання 150 – год.: 72 год. – аудиторні заняття, 78 год. – самостійна робота (45 % до 55 %).

для заочної форми навчання – 150 год.: 22 год. – аудиторні заняття, 128 год. – самостійна робота (15 % до 85 %).

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета вивчення дисципліни – розкриття психологічних аспектів управлінських взаємин, котрі функціонують у процесі міжособистісної і міжгрупової взаємодії людей, залучених у трудову діяльність. Її досягнення передбачає ознайомлення студентів із загальною парадигмою, концепціями та науковими школами у царині психології управління та прийомами використання методичного інструментарію цієї галузі в практичній професійній діяльності майбутнього фахівця.

Предметом вивчення навчальної дисципліни «Менеджмент та психологія управління» є теоретичні та практичні засади управлінської діяльності в установах, практика управління ними, проектування систем менеджменту в внутрішньому середовищі установи.

Завдання вивчення дисципліни

1. Сформувати цілісну систему знань з психології управління, що стосуються феномену, загальних засад, методології, структури, функцій, історії розвитку та її провідних сучасних тенденцій.

2. Розкрити соціально-психологічні особливості управління, психології управлінської діяльності, психологічних особливостей особистості управлінця та стилів його взаємодії з підлеглими.

3. Навчити майбутніх управлінців формувати команду з працівників організації шляхом професійного відбору, розробки ефективної системи мотивування праці та створення позитивного психологічного мікроклімату в колективі

4. Організовувати та вести переговори, ділові бесіди, телефонні розмови та проводити психологічні тренінги для вироблення відповідних навичок і вмінь персоналу очолюваної установи.

Під час вивчення дисципліни «Менеджмент та психологія управління» у здобувачів вищої освіти мають сформуватися компетентності:

I. Загальні:

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

ЗК 4. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК 10. Здатність реалізовувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

ЗК 11. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

II. Фахові:

ФК 08. Здатність організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову).

ФК 14. Здатність визначати й пояснювати психологічні механізми формування, функціонування та розвитку психічних явищ, процесів, властивостей, виокремлювати причини та фактори, що диференціюють характер їх індивідуального функціонування та розвитку.

У ході вивчення навчальної дисципліни «Менеджмент та психологія управління» може бути досягнуто таких програмних результатів навчання:

ПРН 2. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань для розуміння спеціальних розділів психології з метою майбутньої спеціалізації та освоєння міждисциплінарного зв'язку.

ПРН 9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх роз'яснення.

ПРН 13. Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб відповідно до віку.

ПРН 17. Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності.

На вивчення навчальної дисципліни відводиться: 150 год. / 5 кредити ECTS.

3. Програма навчальної дисципліни

КРЕДИТ 1.

Тема 1. Предмет курсу «кадровий менеджмент»

Предмет дисципліни «Кадровий менеджмент», його зв'язок з іншими дисциплінами. Персонал як об'єкт кадрового менеджменту. Тенденції роботи з персоналом у найближчому майбутньому 4. Поняття менеджменту персоналу Основні функціональні обов'язки персоналу. Сутність і завдання управління персоналом в умовах ринкової економіки.

Тема 2. Управління процесами адаптації в контексті кадрового менеджменту

Трудова адаптація персоналу. Адаптація персоналу: проблеми керування . Виробнича адаптація працівника: поняття, організація, ефективність. Керування процесом виробничої адаптації

КРЕДИТ 2.

Тема 3. Методологічні засади кадрового менеджменту

Методологія і технологія управління персоналом. Системний метод. Функціональний метод. Структурно-функціональний метод Інституціональний та антропологічний методи. Субстанціональний (онтологічний) та нормативно-ціннісний методи. Біхевіористський, історичний та порівняльний методи.

Тема. 4. Згуртованість і соціальний розвиток колективу

Згуртованість колективу: сутність, стадії. Соціально-психологічні особливості колективу як об'єкту управління. Соціальні ролі і відносини в колективі. Колективна творчість

КРЕДИТ 3.

Тема 5. Кадрова служба підприємства, кадрове планування і кадрове нововведення

Кадрова служба підприємства: поняття, структура, завдання. Кадрове планування як інструмент реалізації кадрової політики . Кадрове нововведення. Керування трудовими відносинами в умовах ринку . Шляхи підвищення ефективності персоналу в ринкових умовах . Підвищення ролі кадрових служб у керуванні людськими ресурсами

Тема 6. Формування колективу підприємства

Колектив як соціальна група. Етапи створення і розвитку трудового колективу. Ефективність роботи трудового колективу. Корпоративна культура в системі управління персоналом підприємства.

КРЕДИТ 4.

Лекція 7. Професійна мобільність кадрів

Професійна мобільність кадрів, та роль у задоволенні потреби в робочій силі. Ділова оцінка кадрів: система методів оцінки управлінського персоналу. Ділова оцінка працівника й оплата праці

Тема 8. Класичні і посткласичні теорії кадрового менеджменту

Класична школа керування Ф.У. Тейлора: принципи «наукового керування». Принципи продуктивності Г. Емерсона. Систематизація класичної теорії керування: організаційні принципи Г'юлікаУрвіка. Анрі Файоль як основоположник класичної адміністративної школи керування. Теорія «Ідеального типу» адміністративної діяльності й організації Макса Вебера (бюрократії). «Поведінкова школа» Елтона Мейо.

КРЕДИТ 5.

Тема 9. Організація професійного набору та найм персоналу

Наймання персоналу у підприємство. Залучення персоналу. Відбір персоналу. Професійна орієнтація в системі управління персоналом. Управління трудовою адаптацією.

Тема 10. Керування конфліктами, ділові переговори й управлінське спілкування

Керування конфліктами: суб'єкти, типи і класифікація. Ділові переговори: процес підготовки, етапи. Управлінське спілкування: сутність, функції, призначення. Соціалізація працівника як процес становлення особистості.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви тем	Кількість годин											
	Очна форма						Заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Кредит 1.												
Тема 1. Предмет курсу «кадровий менеджмент»	14	2	4			8	14	2				12
Тема 2. Управління процесами адаптації в контексті кадрового менеджменту	16	2	6			8	16		2			14
Разом за кредитом 1	30	4	10			16	30	2	2			26
Кредит 2.												
Тема 3. Методологічні засади кадрового менеджменту	12	2	4			6	14	2				12
Тема. 4. Згуртованість і соціальний розвиток колективу	18	4	6			8	16	2	2			12
Разом за кредитом 2	30	6	10			14	30	4	2			24
Кредит 3.												
Тема 5: Кадрова служба підприємства, кадрове планування і кадрові нововведення	14	2	4			8	14	2				12
Тема 6. Формування колективу підприємства	16	2	6			8	16		2			14
Разом за кредитом 3	30	4	10			16	30	2	2			26
Кредит 4.												
Лекція 7: Професійна мобільність кадрів	14	2	4			8	16	2				14
Тема 8: Класичні і посткласичні теорії кадрового менеджменту	16	2	6			8	14		2			12
Разом за кредитом 4	30	4	10			16	30	2	2			26
Кредит 5.												
Тема 9: Організація професійного набору та найм персоналу	14	2	4			8	16	2				14
Тема 10: Керування конфліктами, ділові переговори й управлінське спілкування	16	4	4			8	14		2			12
Разом за кредитом 5	30	6	8			16	30	2	2			26
Всього	150	24	48			78	150	12	10			128

5. Теми семінарських, практичних занять

№ п/п	Назва теми	Кількість годин	
		ОФН	ЗФН
1.	Тема 1 Предмет курсу «кадровий менеджмент»	4	0
2.	Тема 2 Управління процесами адаптації в контексті кадрового менеджменту	6	2
3.	Тема 3 Методологічні засади кадрового менеджменту	4	0
4.	Тема. 4. Згуртованість і соціальний розвиток колективу	6	2
5.	Тема 5: Кадрова служба підприємства, кадрові планування і кадрові нововведення	4	0
6.	Тема 6. Формування колективу підприємства	6	2
7.	Тема 7: Професійна мобільність кадрів	4	0
8.	Тема 8: Класичні і посткласичні теорії кадрового менеджменту	6	2
9.	Тема 9: Організація професійного набору та найм персоналу	4	0
10.	Тема 10: Керування конфліктами, ділові переговори й управлінське спілкування	4	2
Всього		48	10

6. Теми лабораторних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
	Не передбачено навчальним планом	

7. Самостійна робота

№ п/п	Назва теми	Кількість годин	
		ОФН	ЗФН
1	2	3	
1.	Тема 1 Предмет курсу «кадровий менеджмент»	8	12
2.	Тема 2 Управління процесами адаптації в контексті кадрового менеджменту	8	14
3.	Тема 3 Методологічні засади кадрового менеджменту	6	12
4.	Тема. 4. Згуртованість і соціальний розвиток колективу	8	12
5.	Тема 5: Кадрова служба підприємства, кадрові планування і кадрові нововведення	8	12
6.	Тема 6. Формування колективу підприємства	8	14
7	Тема 7: Професійна мобільність кадрів	8	14
8	Тема 8: Класичні і посткласичні теорії кадрового менеджменту	8	12
9	Тема 9: Організація професійного набору та найм персоналу	8	14
10	Тема 10: Керування конфліктами, ділові переговори й управлінське спілкування	8	12
Всього		78	128

8. Методи навчання

Традиційні методи навчання:

– пояснювально-ілюстративний метод – студенти отримують знання на лекції, з навчальної або методичної літератури, через електронний посібник в «готовому» вигляді. Сприймаючи й осмислюючи факти, оцінки, висновки,

студенти залишаються в рамках репродуктивного (відтворюючого) мислення; застосовується для передачі великого масиву інформації;

- репродуктивний метод – застосування вивченого на основі зразка або правила, діяльність студентів носить алгоритмічний характер, тобто дія виконується на основі інструкцій, приписів, правил в аналогічних, подібних з показаним зразком ситуаціях;

- метод проблемного викладу – використовуючи різноманітні джерела й засоби, педагог, перш ніж викладати матеріал, ставить проблему, формулює пізнавальне завдання, а потім, розкриваючи систему доказів, порівнюючи точки зору, різні підходи, показує спосіб вирішення поставленого завдання, студенти як би стають свідками й співучасниками наукового пошуку;

- частково-пошуковий, або евристичний, метод – організація активного пошуку рішення висунутих у навчанні (або самостійно сформульованих) пізнавальних завдань або під керівництвом педагога, або на основі евристичних програм і вказівок, процес мислення набуває продуктивного характеру, але при цьому поетапно направляється й контролюється педагогом або самими студентами на основі роботи над програмами (у тому числі й комп'ютерними) і навчальними посібниками, найчастіше застосовується як спосіб активізації мислення, порушення інтересу до пізнання на практичних заняттях і колоквіумах;

- дослідницький метод – після аналізу матеріалу, постановки проблем і завдань і короткого усного або письмового інструктажу студенти самостійно вивчають літературу, джерела, ведуть спостереження й вимірювання й виконують інші дії пошукового характеру; ініціатива, самостійність, творчий пошук проявляються в дослідницькій діяльності найбільш повно.

Активні методи навчання:

- практичні вправи, у процесі виконання яких студенти моделюють свої дії у різних навчальних і виховних ситуаціях майбутньої професійної діяльності;

- аналіз конкретних ситуацій як індивідуально, так і в малих навчальних групах (6-8 осіб), у ході розбору яких студенти не тільки вчаться формулювати проблеми й ухвалювати рішення щодо них, але й виробляють ряд важливих навичок в області міжособистісної комунікації, групової роботи й лідерства;

- робота в малих навчальних групах, у ході якої студенти виконують практичні вправи, розбирають конкретні ситуації, готують групові проекти й беруть участь у ділових іграх; така робота допомагає студентам освоювати рольову поведінку, учитися ефективному спілкуванню й обміну досвідом, виробляти лідерські якості.

- ділові ігри носять комплексний характер і проводяться для студентів на основі закордонних методик, сприяючи більш глибокому розумінню й ефективному закріпленню вивчених ними дисциплін.

- Широко використовуються методи відео й комп'ютерної комунікації.

9. Методи контролю

Оцінювання якості знань студентів, в умовах організації навчального процесу за кредитно-трансферною системою здійснюється шляхом поточного, кредитного, підсумкового (семестрового) контролю за 100-бальною шкалою оцінювання, за шкалою ECTS та національною шкалою оцінювання.

Комплексна діагностика знань, умінь та навичок студентів з дисципліни здійснюється на основі результатів проведення поточного і підсумкового контролю знань (заліку).

Форма поточного контролю – усне опитування, тестування на практичних заняттях, виконання індивідуальних завдань.

Періодична форма контролю – виконання комплексних атестаційних робіт, розробка проектів, колоквіуми, творчі роботи.

Форма підсумкового контролю – залік на основі суми балів набраних за кожний кредит та складання власне заліку.

Критеріями оцінювання є:

а) при усних відповідях: повнота розкриття питання; логіка викладення, культура мови; впевненість, емоційність та аргументованість; використання основної та додаткової літератури; аналітичні міркування, уміння робити порівняння, висновки;

б) при виконанні письмових завдань: повнота розкриття питання; цілісність, систематичність, логічна послідовність, уміння формулювати висновки; акуратність оформлення письмової роботи; підготовка матеріалу за допомогою комп'ютерної техніки.

Розподіл балів, які отримують студенти

Розподіл балів, які отримують студенти під час аудиторних занять та самостійної роботи впродовж семестру, наведений в таблиці 1.

Під час заліку застосовується наступна шкала оцінювання:

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90-100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Перелік питань до заліку

1. Психологія управління як галузь психологічної науки.
2. Предмет, об'єкт і завдання психології управління.
3. Структура, функції та основні категорії психології управління.
4. Методологія і методи психології управління.
5. Основні джерела та передумови виникнення ПУ як самостійної галузі знання.
6. Становлення і розвиток зарубіжної ПУ.
7. Становлення і розвиток вітчизняної психології управління.
8. Перспективи розвитку психології управління.
9. Поняття про особистість. Співвідношення понять „індивід”, „особистість”, „індивідуальність”.
10. Теорії особистості та їх використання в управлінській практиці.
11. Особливості поведінки особистості у групі.
12. Активність особистості як форма вияву її індивідуальності, творчості та професіоналізму.
13. Сутність, роль і місце організації в управлінні. Соціально-психологічна характеристика організації.
14. Психологічна характеристика групи як структурного елементу організації.
15. Співвідношення „індивідуального” і „групового” в управлінні організаціями.
16. Психологічні особливості спільної діяльності в організації.
17. Психологія відповідальності в організації.
18. Особливості задач управління.
19. Стратегії і тактики вирішення задач управління.
20. Мотивація прийняття управлінських рішень.
21. Види управлінських рішень.
22. Структура особистості працівника. Психологічна ієрархія її складових.
23. Вік і управлінська діяльність.
24. Психологічні особливості жінки-робітниці.
25. Керівник (лідер) як об'єкт психологічного дослідження.
26. Управлінські ролі керівника.
27. Мотиваційна сфера особистості керівника.
28. Психологічні особливості стилів керівництва та психологічні типи керівників.
29. Якості іриси керівника. Проблема статі в управлінні.
30. Регресивний розвиток керівника та управлінська деформація.
31. Поняття і значення трудового колективу в управлінні персоналом.
32. Структура та стадії розвитку колективу.
33. Соціально-психологічний клімат та фактори його регулювання.
34. Принципи побудови колективного управлінського мозку.

35. Цілі і завдання психології управління людськими ресурсами, психологія їх планування.
36. Психологічні особливості добору кадрів.
37. Оцінювання діяльності персоналу.
38. Психологічні особливості освіти, навчання та формування управлінських кадрів.
39. Психологічне консультування персоналу організації та психологічна служба в організації.
40. Сутність і види конфліктів в організації.
41. Основні джерела і причини виникнення конфліктів в управлінні.
42. Форми і типи поведінки людини в конфліктній ситуації.
43. Принципи і методи подолання конфліктів в управлінні.
44. Формування прийняттого соціально-психологічного клімату в організації.
45. Соціально-психологічна специфіка ділового спілкування в управлінській діяльності.
46. Сутність і особливості ділового (управлінського) спілкування.
47. Ділове спілкування як засіб управлінського впливу.
48. Призначення, функції і види переговорів.
49. Стадії ведення переговорів.
50. Методи, психологічні механізми і тактичні прийоми підготовки і ведення переговорів.
51. Розвиток теорії і методологія керування часом.
52. Філософські і психологічні аспекти керування часом.
53. Цикл тайм-менеджменту.
54. Прикладний тайм-менеджмент.
55. Правові основи укладання трудових відносин.
56. Правові основи розгортання трудових відносин.
57. Поняття робочого часу та його оплати.
58. Мотиви звернення до реклами та моделювання процесів рекламної діяльності.
59. Психологія рекламної діяльності організації.
60. Сутність і елементи іміджу. Ефективне управління іміджем.

10. Методичне забезпечення

1. Навчально-методичний комплекс з навчальної дисципліни «Менеджмент та психологія управління».
2. Опорний конспект з лекцій навчальної дисципліни «Менеджмент та психологія управління».
3. Методичні рекомендації до підготовки семінарських, практичних занять та самостійної роботи з дисципліни «Менеджмент та психологія управління».

11. Рекомендована література

1. Андреева О.В. Экономические методов управления и их влияние на качество медицинской помощи // Экономический журнал. 2015. № 7. С. 13–15.
2. Аналітичні записки з розробки напрямків державної політики / Укл. В. Є. Романов, О.І. Кілієвич. К.: Вид-во УАДУ. 2016. 236 с.
3. Бокерия Л.А., Ступанков И. Н., Самородская И.В. Современные аспекты эффективного управления медицинским учреждением// Экономика здравоохранения. 2015. № 11. С. 5–7.
4. Вардосанидзе С. Л. Управление качеством лечебно – диагностического процесса в многопрофильном лечебно – профилактическом учреждении // Экономика здравоохранения. 2016. № 11. С. 15–20.
5. Величко О. Бюджетне фінансування соціальної інфраструктури: проблеми та перспективи // Економіка України. 2015. № 2. С. 39–45.
6. Журавель В.И, Запорожан В.Н.. Менеджмент в системе медицинской помощи. – Одесса: Одес. держ. мед. ун-т., 2015. 432 с.
7. Журавель В.І., Дейкун Н.П. Практика менеджменту в здоровоохороні і його методичний інструментарій. Чернівці: Деснянська правда. 2016. 120с.
8. Рудень В. Страхова медицина і медичне страхування: Навч. посібник. Львів, 2014. 304 с.
9. Стивен М. Шортел, Арнольд Д. Калюжный. Менеджмент в охороні здоров'я. К.: Основи. 2015. 269 с.
10. Кухта Б., Теплоухова Н. Політичні еліти і лідери. Львів: Кальварія, 2007. 224с.
11. Осовська Г.В. Основи менеджменту. Житомир: ЖІТІ, 2008. 600с.
12. Радиш Я.Ф. Основи менеджменту. Київ. 2017. 288 с.
13. Хміль Ф.І. Менеджмент: підручник. К.: Вища школа. 2015. 351 с.
14. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента К.: МЗУУП. 2013. 200с.

Інформаційні ресурси

1. Президент України – www.prezident.gov.ua.
2. Верховна Рада України – www.rada.gov.ua.
3. Кабінет Міністрів України – www.kmu.gov.ua.
4. Міністерство охорони здоров'я України – <http://www.moz.gov.ua>.
5. Міністерство економіки України – www.me.gov.ua.
6. Міністерство фінансів України – www.minfin.gov.ua.
7. Державна податкова адміністрація України – www.sta.gov.ua.
8. Державний комітет статистики України – www.ukrstat.gov.ua.
9. Національна бібліотека ім. В.І.Вернадського – www.nbuv.gov.ua.
10. Організація об'єднаних націй – www.un.org/russian/esa/index.html.