

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Кафедра управління та освітніх технологій

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Декан гуманітарно-педагогічного
факультету

_____ професор В.Д.Шинкарук

« » _____ 2020

РОЗГЛЯНУТО І СХВАЛЕНО

на засіданні кафедри управління
та освітніх технологій

Протокол №10 від «04» 05. 2020

Завідувач кафедри управління
та освітніх технологій

_____ професор С.О.Кубіцький

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ПСИХОЛОГІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ В СОЦІАЛЬНІЙ
РОБОТІ»**

Спеціальність 231 Соціальна робота

освітньо-професійна програма «Соціальна робота»

Гуманітарно-педагогічний факультет

Розробник Базелюк Василь Григорович, кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри управління та освітніх технологій

КИЇВ – 2020

Опис навчальної дисципліни
«Психологія менеджменту в соціальній роботі»

Галузь знань, напрям підготовки, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень		
Освітній рівень	Бакалавр	
Галузь знань	23 Соціальна робота	
Спеціальність	231 Соціальна робота	
Освітня програма	«Соціальна робота»	
Характеристика навчальної дисципліни		
Вид	Обов'язкова	
Загальна кількість годин	90	
Кількість кредитів ECTS	3	
Кількість змістових модулів	3	
Курсовий проект (робота) (за наявності)	-	
Форма контролю	Залік	
Показники навчальної дисципліни для денної та заочної форм навчання		
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Рік підготовки	4	
Семестр	7	
Лекційні заняття	30 год.	
Практичні, семінарські заняття	15 год.	
Лабораторні заняття	- год.	-
Самостійна робота	45 год.	
Індивідуальні завдання		
Кількість тижневих аудиторних годин для денної форми навчання	4 год.	

2. Мета, завдання та компетентності навчальної дисципліни

Навчальна дисципліна «Психологія менеджменту в соціальній роботі» відноситься до циклу дисциплін, що формують профіль майбутнього фахівця, озброюючи його основами теорії та практики використання сучасних технологій психології управління персоналом в соціальній роботі.

Метою навчальної дисципліни є формування у майбутніх фахівців системи теоретичних знань і практичних навичок щодо використання сучасних технологій психології менеджменту в соціальній роботі.

Завданнями вивчення дисципліни є формування у студентів системних знань, умінь та навичок з організації соціальної підтримки, обслуговування, забезпечення і захисту соціально незахищених верств населення в сучасних умовах та використання позитивного досвіду з організації соціального забезпечення.

У результаті вивчення дисципліни студент повинен

знати:

- закони розвитку природи, суспільства та мислення;
- психологічні основи розробки та реалізації концепції управління персоналом;
- психологічні основи найму, підбору та відбору персоналу;
- принципи формування системи адаптації персоналу, розробки та впровадження програм адаптації;
- методи розробки та прийняття управлінського рішення;
- систему мотивації та стимулювання діяльності персоналу;
- психологічні основи ділового спілкування;
- процедури, методи контролю та оцінки діяльності персоналу.

вміти:

- оперувати у професійній діяльності знаннями законів розвитку природи, суспільства і мислення;
- аналізувати й оцінювати події та процеси в їх динаміці та взаємозв'язку;
- розставляти пріоритети, ставити особисті цілі, вчитися на власному досвіді і досвіді інших;
- застосовувати на практиці програми і процедури підбору та відбору персоналу;
- реалізовувати сучасні технології соціальної роботи з персоналом;
- організовувати групову роботу на основі знання процесів групової динаміки та принципів формування команди;
- забезпечувати дотримання етичних норм взаємовідносин в організації.

Набуття компетентностей:

загальні компетентності (ЗК):

ЗК1. Здатність орієнтуватися в сучасній системі джерел інформації.

ЗК3. Глибокі знання психологічних теорій і фактів для вирішення прикладних проблем.

ЗК3. Здатність до здійснення професійних орієнтації, мотивації, відбору, навчання і розвитку .

ЗК4. вирішувати психологічні проблеми, пов'язані з організацією та керівництвом людськими ресурсами, супроводом групових та робочих процесів.

ЗК7. Здатність до комплексного професійного впливу на особистість з метою гармонізації її психічного розвитку та функціонування.

ЗК9. Здатність інтегрувати та систематизувати набуті у процесі професійного навчання знань про психологічні передумови підвищення якості вищої освіти

спеціальні (фахові) компетентності (СК):

СК1. Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів.

СК4. Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації.

СК5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.

СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.

СК9. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію.

СК11. Здатність здійснювати діагностику норми та патології психічного функціонування людини з врахуванням її індивідуально- типологічних властивостей.

3. Програма та структура навчальної дисципліни

«Психологія менеджменту в соціальній роботі»

МОДУЛЬ 1

Тема 1. Теоретичні основи психології менеджменту.

Поняття про науку менеджмента. „Організація” і трактування цього поняття наукою менеджменту. Психологія менеджменту як наука. Її об’єкт і предмет. Психологія менеджменту на Заході. Програма „людських відносин”. Рекомендації з підвищення ефективності праці в організаціях.

Тема 2. Особистість в соціальній організації

Соціальна позиція та роль особистості в організації. Рівень домагань особистості. Формула щастя. Типи пояснення успіху і неуспіху. Соціальні норми як регулятори поведінки особистості. Соціальні санкції. Соціальні норми. Соціальна роль.

Тема 3. Трудова діяльність особистості в організації, її особливості та механізми регуляції

Мотиви трудової діяльності, їх характеристика. Теорія потреб А. Маслоу. Напрями дослідження мотивів трудової діяльності у США. Психічні стани в трудовій діяльності. Особливості, класифікація, характеристика. Напруження. Монотонія. Політонія. Втомленість. Почуття слабкості волі. Послаблення вольової сфери. Стресовий стан. Настрій. Фрустрація як дезорганізація свідомості й діяльності. Основні емоційні стани.

Тема 4. Соціальні та психологічні аспекти керівництва

Кадри управління. Класифікація та характеристика. Компетенція. Санкція. Функції та структура діяльності керівника. Функції керівника за Л. Уманським. Функції керівника за А. Кітовим. Критерії та показники ефективності управлінської діяльності. Методика всебічного оцінювання управлінської діяльності. Критерії ефективності управління, встановлені Д. Кайдаловим і Є. Суїменком.

Тема 5. Психологічні чинники оцінювання управлінських кадрів соціальної організації

Роль оцінювання працівників у процесі управління. Соціально-психологічні завдання оцінювання. Оцінювання за головними параметрами

діяльності (класифікація, характеристика елементів класифікації). Джерела оцінки професійної діяльності працівника. Комплексна, локальна оцінка. Установки і форми поведінки керівників під час оцінювання підлеглих. Характеристика сучасного менеджера. Типи менеджерів.

МОДУЛЬ 2

Тема 6. Функції планування, прогнозування і прийняття управлінських рішень

Функція планування і прогнозування. Стратегічне планування. Реалізація стратегічного плану. Аналіз інформації і прогнозування. Кількісні та якісні методи прогнозування. Поняття і класифікація управлінських рішень. Чинники, що впливають на якість рішень. Класифікація управлінських рішень. Психологічний механізм прийняття рішень.

Тема 7. Теорії лідерства в західній психології менеджменту

Загальне поняття лідерства. Теорії лідерства в західній психології. Стилі керівництва і лідерства. Харизматична особистість за М. Месконом. Теорія „рис лідерства”. Концепція „лідерство як функція групи”. Теорія лідерства як функція ситуації. Формальна і змістовна сторони стилів керівництва за Г. Андреєвою. Стилі керівництва за параметром взаємодії керівника з підлеглими. Поняття „маргінальний статус” керівника. Дослідження перцептивних аспектів у системі „керівник - підлеглий”.

Тема 8. Лідерство і керівництво в соціальній організації

Теорія „рис лідерства” та теорія функцій. Аналіз ефективності лідерства та дослідження співвідношення елементів різних стилів. Головні причини неуспішного керівництва (за В. Лозницею). Ситуаційна теорія лідерства Ф. Фідлера. Розвиток „ситуаційної теорії” П. Херсі, її основні положення. Кількісна оцінка стилю керівництва К. Вернера. Одновимірний і двовимірний описи стилів керівництва.

Тема 9. Психологія управління людськими ресурсами

Актуальність психологічних аспектів управління кадрами. Цілі і завдання психології управління людськими ресурсами. Психологія планування людських ресурсів. Психологічні особливості добору кадрів. Оцінювання діяльності персоналу. Психологічні особливості освіти, навчання та формування управлінських кадрів. Проектування освіти і навчання. Психологічні чинники ефективності навчання. Комунікативна підготовка персоналу. Психологічне забезпечення системи формування кадрів управління.

Тема 10. Психологічне консультування персоналу організації

Підвищення психологічної культури персоналу засобами консультування. Особливості психолого-управлінського консультування. Психолого-акмеологічне консультування. Психологічна служба в організації та її призначення.

МОДУЛЬ 3

Тема 11. Психологічна підготовка персоналу до нововведень в організації

Поняття „інновація” та „нововведення”. Основні положення П. Драккера про інноваційний процес. Інноваційна стратегія. Типові реакції на нововведення та психологічні бар’єри, їхня характеристика. Психологічні, організаційно-психологічні, соціально-психологічні, когнітивно-психологічні та психомоторні бар’єри під час впровадження нововведення. Головні передумови позитивного ставлення до нововведень.

Тема 12. Психологія конфліктів та шляхи їх вирішення у системі управління

Поняття конфлікту. Основні ознаки конфлікту. Види конфліктів. Психологічний аналіз конфліктів. Основні причини виникнення конфліктів (М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі). Особливості розвитку і вирішення конфліктів. Динаміка конфлікту. Стили поведінки в конфлікті за К. Томасом та Р. Кілменом. Класифікація конфліктів, причини їх виникнення. Методи вирішення конфліктів. Структурні методи управління конфліктами.

Тема 13. Психологія управління рекламною діяльністю організації та її співробітників

Сутність реклами в психології. Мотиви звернення до реклами та моделювання процесів рекламної діяльності. Психологія рекламної діяльності організації. Планування рекламної компанії. Контроль за ефективністю реклами. Сутність і елементи ділового іміджу. Ефективне управління діловим іміджем. Паблік рілейшнз як засіб управління іміджем.

Тема 14. Імідж особистості керівника та організації

Поняття іміджу. Гештальтпсихологія для практики іміджології. Механізми створення іміджу. Імідж організації: Зовнішній вигляд організації, стиль роботи її керівництва. Облаштування робочих місць і режим роботи персоналу. Товарний вигляд продукції і реклама як носії іміджу організації. Створення якісної реклами. Творення власного іміджу.

Тема 15. Організаційні конфлікти: їх регулювання та вирішення

Сутність конфлікту та його характерні риси. Типологія конфліктів. Стадії розвитку конфлікту. Сутність процесу розв'язання конфлікту. Правила розв'язання конфліктів. Типові помилки під час розв'язання конфліктів. Технологія розв'язання конфлікту. Форми, результати й критерії завершення конфліктів. Умови й фактори продуктивного завершення конфліктів. Рівні розв'язання конфліктів. Дії керівника щодо аналізу конфліктної ситуації. Роль керівника колективу в регулюванні інноваційних конфліктів. Деякі типові приклади розв'язання виробничих конфліктів. Основні стратегії переговорів у вирішенні конфліктів соціально – трудового характеру. Управління стресами в конфліктній ситуації.

Структура навчальної дисципліни

Назви тем	Кількість годин							
	денна форма				Заочна форма			
	усього	у тому числі			усього	у тому числі		
		л	п	с. р.		л	п	с. р.
Модуль 1.								
Тема 1. Теоретичні основи психології менеджменту	6	2	1	3				
Тема 2. Особистість в соціальній організації	6	2	1	3				
Тема 3. Трудова діяльність особистості в організації, її особливості та механізми регуляції	6	2	1	3				
Тема 4. Соціальні та психологічні аспекти керівництва	6	2	1	3				
Тема 5. Психологічні чинники оцінювання управлінських кадрів соціальної організації	6	2	1	3				
Тема 6. Функції планування, прогнозування і прийняття управлінських рішень	6	2	1	3				
Разом за змістовим модулем 1	36	12	6	18				
Модуль 2.								
Тема 7. Теорії лідерства в західній психології менеджменту	6	2	1	3				
Тема 8. Лідерство і керівництво в соціальній організації	6	2	1	3				
Тема 9. Психологія управління людськими ресурсами	6	2	1	3				
Тема 10. Психологічне консультування персоналу організації	6	2	1	3				
Разом за змістовим модулем 2	24	8	4	12				
Модуль 3.								
Тема 11. Психологічна підготовка персоналу до нововведень в організації	6	2	1	3				
Тема 12. Психологія конфліктів та шляхи їх вирішення у системі управління	6	2	1	3				
Тема 13. Психологія управління рекламною діяльністю організації та її співробітників	6	2	1	3				
Тема 14. Імідж особистості керівника та організації	6	2	1	3				
Тема 15. Організаційні конфлікти: їх регулювання та вирішення	6	2	1	3				
Разом за змістовим модулем 3	30	10	5	15				

Усього годин	90	30	15	45				
Курсова робота	-	-	-	-				
Усього годин	90	30	15	45				

4. Теми семінарських занять

Не передбачено навчальним планом

5. Теми практичних занять

	Назва теми	Кількість годин
1	Теоретичні основи психології менеджменту	1
2	Особистість в соціальній організації	1
3	Трудова діяльність особистості в організації, її особливості та механізми регуляції	1
4	Соціальні та психологічні аспекти керівництва	1
5	Психологічні чинники оцінювання управлінських кадрів соціальної організації	1
6	Функції планування, прогнозування і прийняття управлінських рішень	1
7	Теорії лідерства в західній психології менеджменту	1
8	Лідерство і керівництво в соціальній організації	1
9	Психологія управління людськими ресурсами	1
10	Психологічне консультування персоналу організації	1
11	Психологічна підготовка персоналу до нововведень в організації	1
12	Психологія конфліктів та шляхи їх вирішення у системі управління	1
13	Психологія управління рекламною діяльністю організації та її співробітників	1
14	Імідж особистості керівника та організації	1
15	Організаційні конфлікти: їх регулювання та вирішення	1
	Разом	15

6. Теми лабораторних занять

Не передбачено навчальним планом

1. Контрольні питання, комплекти тестів для визначення рівня засвоєння знань студентами.

1. Схарактеризуйте особливості американської та європейської соціальної психології.
2. Схарактеризуйте розвиток соціальної психології в Україні.
3. Назвіть основні методи соціально-психологічного дослідження.
4. Схарактеризуйте використання соціометричного методу в дослідженні колективу.
5. Схарактеризуйте типологічний підхід в психодіагностиці особистості та груп.
6. Схарактеризуйте соціальний статус як показник становища особистості в групі.
7. Схарактеризуйте особливості спілкування в педагогічному середовищі.
8. Схарактеризуйте еволюцію комунікацій в суспільному житті.
9. Схарактеризуйте комунікативні бар'єри в стосунках різних поколінь.
10. Опишіть соціально-психологічні чинники поведінкових стереотипів.
11. Назвіть головні механізми взаєморозуміння в молодіжному середовищі.
12. Схарактеризуйте використання психологічних засобів впливу в соціальних мережах.
13. Опишіть прояв феномену наслідування в студентському середовищі.
14. Опишіть соціально-психологічні особливості етнічних груп в Україні.
15. Схарактеризуйте структуру взаємовідносин в малій соціальній групі.
16. Схарактеризуйте соціально-психологічні чинники групової згуртованості.
17. Схарактеризуйте основні фактори міжособистісної сумісності.
18. Схарактеризуйте соціально-психологічні особливості сімейних конфліктів.
19. Опишіть використання психодіагностичних методів для профілізації навчання.
20. Опишіть вирішення проблеми профорієнтації психологічними методами.
21. Опишіть соціально-психологічні характеристики великих соціальних груп.
22. Опишіть соціально-психологічні відмінності феноменів «лідер» та «адміністратор».
23. Схарактеризуйте психологічну адекватність стилю управління сфері діяльності.
24. Схарактеризуйте соціально-психологічні аспекти вирішення конфліктних ситуацій.
25. Опишіть вплив соціального середовища на психологічне здоров'я особистості.
26. Опишіть соціально-психологічні чинники здорового способу життя.

27. Схарактеризуйте еволюцію моралі в сімейних відносинах.
28. Схарактеризуйте особливості Я-концепції в гуманістичній психології.
29. Схарактеризуйте особливості психодіагностики в практиці соціального психолога.
30. Схарактеризуйте особливості консультаційної роботи соціального психолога.
31. Схарактеризуйте теорію потреб А. Маслоу.
32. Схарактеризуйте індивідуальні відмінності в сфері емоційної і чуттєвої сфери та їх вплив на ефективність діяльності та міжособистісні відносини.
33. Опишіть функції та структуру діяльності керівника.
34. Опишіть функції керівника за Л. Уманським.
35. Схарактеризуйте функції керівника за А. Кітовим.
36. Схарактеризуйте критерії та показники ефективності управлінської діяльності.
37. Схарактеризуйте критерії ефективності управління, встановлені Д. Кайдаловим і Є. Суїменком.
38. Схарактеризуйте роль оцінювання працівників у процесі управління.
39. Схарактеризуйте установки і форми поведінки керівників під час оцінювання підлеглих.
40. Опишіть типи менеджерів.
41. Схарактеризуйте функції планування і прогнозування.
42. Опишіть реалізацію стратегічного плану.
43. Схарактеризуйте кількісні та якісні методи прогнозування.
44. Схарактеризуйте чинники, що впливають на якість рішень.
45. Схарактеризуйте класифікація управлінських рішень.
46. Опишіть психологічний механізм прийняття рішень.
47. Схарактеризуйте Індивідуальні відмінності особистості у прийнятті рішень.
48. Схарактеризуйте форми групових дискусій: нарада, «брейнстормінг» (мозкова атака), метод «635», метод «синектики», метод «ринги».
49. Схарактеризуйте теорії лідерства в західній психології.
50. Опишіть харизматична особистість за М. Месконом.
51. Опишіть теорію „рис лідерства”.
52. Схарактеризуйте концепцію „лідерство як функція групи”.

Тести для визначення рівня засвоєння знань студентами

1. Економічні стимули є найважливішими для мотивації робітників в теорії:

- а) М.-П. Фоллетт;
- б) Ф.-В. Тейлора;
- в) А. Файоля;
- г) Ч. Бернарда.

2. "Хоторнський експеримент" проводив:

- а) А. Файоль;
- б) П. Друкер;
- в) Е. Мейо;
- г) М. Вебер.

3. Представником школи "науки адміністрування" ("адміністративного менеджменту") в менеджменті є:

- а) Р. Оуен;
- б) Л. Гілбрет;
- в) Е. Мейо;
- г) А. Файоль.

4. Представником школи "людських відносин" в менеджменті є:

- а) М.-П. Фоллетт;
- б) П. Друкер;
- в) А. Файоль;
- г) Ф. Гілбрет.

5. Представником школи "системного підходу" в менеджменті є:

- а) Е. Мейо;
- б) П. Друкер;
- в) А. Файоль;
- г) М.-П. Фоллет.

6. Система управління на основі "точного виконання індивідами системи правил і процедур" розроблялася в теорії:

- а) Ф. Гілбрета;
- б) М. Вебера;
- в) А. Файоля;

г) Ф.-В. Тейлора.

7. Які теорії менеджменту визначають сучасний етап розвитку теорії менеджменту?

- а) "ситуаційна" та "наукового управління";
- б) "людських відносин" та "кількісна (математична)";
- в) "системна" та "ситуаційна";
- г) "адміністративна" та "системна".

8. На якому аспекті управління робиться акцент у західній теорії менеджменту порівнянно з вітчизняною?

- а) управління людьми;
- б) управління фінансами;
- в) управління організацією;
- г) управління працею.

9. Стратегічним центром сучасної концепції менеджменту є:

- а) економічні цілі;
- б) людина;
- в) колектив;
- г) суспільні цілі.

10. Основою особистісного підходу в управлінні організацією є:

- а) теорія психоаналізу;
- б) психологічні властивості особистості;
- в) трансперсональна теорія;
- г) особистість як цілісна сутність.

11. Основою сучасних підходів до психології управління є психологічні теорії:

- а) психоаналіз;
- б) біхевіоризм;
- в) трансперсональна;
- г) гуманістична.

12. Ергономіка – це ...

- а) наука про естетичні засади трудової діяльності;
- б) методика професійного відбору;

- в) галузь знань, яка комплексно вивчає трудову діяльність людей в системі "людина – техніка – середовище";
- г) метод вивчення і опису змістовних та структурних характеристик професій.

13. Чотиристоронній підхід до організації часу Д. Льюїса:

- а) Проаналізувати? Делегувати? Робити? Контролювати?
- б) Делегувати? Порадитися? Робити? Контролювати?
- в) Відмовитися? Делегувати? Відкласти? Робити?
- г) Відмовитися? Проаналізувати? Делегувати? Робити?

14. Система реакцій організму у відповідь на будь-яку висунуту до нього вимогу, це ...

- а) професійне вигорання;
- б) стрес;
- в) темперамент;
- г) невроз.

15. Основою адаптації особистості до середовища є:

- а) процес та результат "пристосування";
- б) процес та результат "взаємовідносин";
- в) процес та результат "взаєморозуміння";
- г) процес та результат "взаємодії".

16. Харизматична теорія лідерства належить до:

- а) ситуативного підходу в лідерстві;
- б) персонологічного підходу в лідерстві;
- в) психоаналітичного підходу в лідерстві;
- г) системного підходу в лідерстві.

17. Стиль керівництва, який формує відповідальність та ініціативність:

- а) ліберальний;
- б) демократичний;
- в) авторитарний;
- г) принциповий.

18. Стиль управління "сільський клуб" (управлінська сітка Блейка-Моутона) характеризується:

- а) низьким рівнем турботи про виробництво та людей;

- б) максимальною турботою про виробництво та мінімальною – про людей;
- в) високим рівнем турботи про людей та низьким – про виробництво;
- г) максимальним рівнем турботи про виробництво та людей.

19. Яка комбінація функцій менеджменту є характеристикою лідера?

- а) раеІ;
- б) РАЕі;
- в) -а-І;
- г) раеі.

20. Стиль менеджменту "Інтегратор" визначається формулою:

- а) РАЕі;
- б) раеІ;
- в) рАеі;
- г) раЕі.

21. Яка комбінація функцій менеджменту належить до "неправильного стилю менеджменту"?

- а) Раеі;
- б) ра-і;
- в) рАеі;
- г) РАЕІ.

22. Теорія мотивації Х (Д. Макгрегора) базується на припущенні:

- а) всі працівники ліниві та не бажають працювати;
- б) ставлення працівників до роботи залежить від матеріальних стимулів;
- в) працівники, характеризуються бажанням самовдосконалюватися та внутрішньою мотивацією до праці;
- г) основою мотивації робітників в організації є принцип "кнути та пряника".

23. У процесі взаємодії менеджера за рахунок невербальних засобів здійснюється:

- а) до 30% комунікації;
- б) до 50% комунікації;
- в) до 65% комунікації;
- г) до 80% комунікації.

24. Основою для вирішення конфлікту є:

- а) компроміс;
- б) співробітництво;
- в) згода;
- г) аргументація.

25. Об'єктивні причини управлінського конфлікту:

- а) прийняття керівниками необґрунтованих, помилкових рішень;
- б) низький авторитет конкретного управлінця;
- в) непідготовленість спеціаліста до конкретної управлінської діяльності;
- г) низький інтелектуальний рівень керівника.

26. Яка з наведених трансакцій веде до конфлікту у ділових відносинах:

- а) "батько – дитина";
- б) "дорослий – дорослий";
- в) "батько – батько";
- г) "дитина – дитина".

27. За оцінками американських спеціалістів причиною поразок у бізнесі є неправильна взаємодія з клієнтами:

- а) у 60% випадків;
- б) у 20% випадків;
- в) у 40% випадків;
- г) у 80% випадків.

28. Ключовим при створенні організації 5-го рівня управління є принцип:

- а) "спочатку "що", потім "хто";
- б) "спочатку ресурси";
- в) "спочатку "хто", потім "що";
- г) "спочатку геніальний менеджер".

29. До механізмів взаєморозуміння належать:

- а) "рефлексія, ідентифікація, емпатія";
- а) "рефлексія, інтроспекція, емпатія";
- а) "пізнання, ідентифікація, емпатія";
- а) "рефлексія, ідентифікація, співчуття".

30. Імідж людини – це ...

- а) уміння спілкуватися;
- б) уміння впливати на людей;
- в) уміння керувати враженням;
- г) стиль поведінки.

2. *Правильні відповіді:*

3. 1 – б; 2 – в; 3 – г; 4 – а; 5 – б; 6 – б; 7 – в; 8 – в; 9 – б; 10 – г; 11 – г; 12 – в; 13 – в; 14 – б; 15 – г; 16 – в; 17 – б; 18 – в; 19 – а; 20 – б; 21 – б; 22 – а; 23 – г; 24 – б; 25 – в; 26 – а; 27 – а; 28 – в; 29 – а; 30 – в.

8. Методи навчання

Методами навчання є способи спільної діяльності й спілкування викладача і здобувачів вищої освіти, що забезпечують вироблення позитивної мотивації навчання, оволодіння системою професійних знань, умінь і навичок, формування наукового світогляду, розвиток пізнавальних сил, культури розумової праці майбутніх фахівців.

Під час навчального процесу використовуються наступні методи навчання:

Залежно від джерела знань: словесні (пояснення, бесіда, дискусія, діалог); наочні (демонстрація, ілюстрація); практичні (рішення задач, ділові ігри).

За характером пізнавальної діяльності: пояснювально-наочний проблемний виклад; частково-пошуковий та дослідницький методи.

За місцем в навчальній діяльності:

- методи організації й здійснення навчальної діяльності, що поєднують словесні, наочні і практичні методи; репродуктивні й проблемно-пошукові; методи навчальної роботи під керівництвом викладача й методи самостійної роботи здобувачів вищої освіти;

- методи стимулювання й мотивації навчальної роботи, що включають пізнавальні ігри, навчальні дискусії, рольові ситуації;

- методи контролю й самоконтролю за навчальною діяльністю: методи усного, письмового контролю; індивідуального й фронтального, тематичного і систематичного контролю.

У процесі викладання навчальної дисципліни для активізації навчально-пізнавальної діяльності здобувачів вищої освіти передбачено застосування таких навчальних технологій:

- *робота в малих групах* дає змогу структурувати практично-семінарські заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного здобувача вищої освіти в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування;

- *семінари-дискусії* передбачають обмін думками і поглядами учасників з приводу даної теми, а також розвивають мислення, допомагають формувати погляди і переконання, вміння формулювати думки й висловлювати їх, вчать оцінювати пропозиції інших людей, критично підходити до власних поглядів;

- *мозкові атаки* – метод розв'язання невідкладних завдань, сутність якого полягає в тому, щоб висловити як найбільшу кількість ідей за обмежений проміжок часу, обговорити і здійснити їх селекцію;

- *кейс-метод* – метод аналізу конкретних ситуацій, який дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності фахівців і передбачає розгляд виробничих, управлінських та інших ситуацій, складних конфліктних випадків, проблемних ситуацій, інцидентів у процесі вивчення навчального матеріалу;

- *презентації* – виступи перед аудиторією, що використовуються для подання певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань, інструктажу, демонстрації;

- *дидактичні ігри* – метод імітації (наслідування, відображення) ухвалення управлінських рішень в різноманітних ситуаціях згідно правил, які вже розроблено або формуються самими учасниками, реалізується через самостійне вирішення здобувачами вищої освіти поставленої проблеми за умови недостатності необхідних знань, коли є потреба самостійно опановувати новий зміст або шукати нові зв'язки в уже засвоєному матеріалі;

- *банки візуального супроводу* сприяють активізації творчого сприйняття змісту дисципліни за допомогою наочності.

9. Форми контролю

Основними формами організації навчання під час вивчення дисципліни «Сучасні технології управління персоналом» є лекції, семінарські (практичні) заняття, консультації, самостійна робота здобувачів вищої освіти.

Відповідно до вище зазначених форм організації навчання формами контролю засвоєння програми є: самоконтроль, написання модульних контрольних робіт, реферату, виконання індивідуальних практичних завдань та іспит за період вивчення дисципліни.

Контрольні заходи, які проводяться в університеті визначають відповідність рівня набутих студентами знань, умінь та навичок вимогам нормативних документів щодо вищої освіти і забезпечують своєчасне коригування навчального процесу.

Відповідно до «Положення про екзамени та заліки у Національному університеті біоресурсів і природокористування України» затвердженого вченою радою НУБіП України 27 грудня 2019 року, протокол № 5, видами контролю знань здобувачів вищої освіти є поточний контроль, проміжна та підсумкова атестації.

Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних, лабораторних та семінарських занять і має на меті перевірку рівня підготовленості здобувачів вищої освіти до виконання конкретної роботи.

Проміжна атестація проводиться після вивчення програмного матеріалу кожного змістового модуля. Навчальний матеріал дисциплін, які викладаються протягом одного семестру – осіннього чи весняного, поділяється лекторами на *два-три змістові модулі*.

Проміжна атестація має визначити рівень знань здобувачів вищої освіти з програмного матеріалу змістового модуля (рейтингова оцінка із змістового модуля), отриманих під час усіх видів занять і самостійної роботи.

Форми та методи проведення проміжної атестації, засвоєння програмного матеріалу змістового модуля розробляються лектором дисципліни і затверджується відповідною кафедрою у вигляді тестування, письмової контрольної роботи, колоквіуму, результату експерименту, що можна оцінити чисельно, розрахункової чи розрахунково-графічної роботи тощо.

Засвоєння здобувачем вищої освіти програмного матеріалу змістового модуля вважається успішним, якщо рейтингова оцінка його становить не менше, ніж 60 балів за 100-бальною шкалою.

Після проведення проміжних атестацій з двох змістових модулів і визначення їх рейтингових оцінок лектором дисципліни визначається рейтинг здобувача вищої освіти з навчальної роботи **R_{НР}** (не більше 70 балів) за формулою:

$$R_{HP} = \frac{0,7 \cdot (R^{(1)}_{3M} \cdot K^{(1)}_{3M} + \dots + R^{(n)}_{3M} \cdot K^{(n)}_{3M})}{K_{дис}}, \quad (1)$$

де $R^{(1)}_{3M}, \dots, R^{(n)}_{3M}$ – рейтингові оцінки із змістових модулів за 100-бальною шкалою;

n – кількість змістових модулів;

$K^{(1)}_{3M}, \dots, K^{(n)}_{3M}$ – кількість кредитів Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (ЄКТС) (або годин), передбачених робочим навчальним планом для відповідного змістового модуля;

$K_{дис} = K^{(1)}_{3M} + \dots + K^{(n)}_{3M}$ – кількість кредитів ЄКТС (або годин), передбачених робочим навчальним планом для дисципліни у поточному семестрі.

Формулу (1) можна спростити, якщо прийняти $K^{(1)}_{3M} = \dots = K^{(n)}_{3M}$. Тоді вона буде мати вигляд

$$R_{HP} = \frac{0,7 \cdot (R^{(1)}_{3M} + \dots + R^{(n)}_{3M})}{n}. \quad (2)$$

Рейтинг здобувача вищої освіти з навчальної роботи округлюється до цілого числа.

На рейтинг з навчальної роботи можуть впливати рейтинг з додаткової роботи та рейтинг штрафний.

Рейтинг з додаткової роботи додається до рейтингу з навчальної і не може перевищувати 20 балів. Він визначається лектором і надається здобувачам вищої освіти рішенням кафедри за виконання робіт, які не передбачені навчальним планом, але сприяють підвищенню рівня їх знань з дисципліни.

Максимальна кількість балів (20) надається здобувачу вищої освіти за:

- отримання диплому I-го ступеню переможця студентської наукової конференції навчально-наукового інституту чи факультету (коледжу) з відповідної дисципліни;
- отримання диплому переможця (I, II чи III місце) II-го етапу Всеукраїнської студентської олімпіади з дисципліни чи спеціальності (напряму підготовки) у поточному навчальному році;
- отримання диплому (I, II чи III ступеню) переможця Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт з відповідної дисципліни у поточному навчальному році;
- авторство (співавторство) у поданій заявці на винахід чи отриманому патенті України з відповідної дисципліни;

- авторство (співавторство) у виданій науковій статті з відповідної дисципліни;
- виготовлення особисто навчального стенду, макету, пристрою, приладу; розробка комп'ютерної програми (за умови, що зазначене використовується в освітньому процесі при викладанні відповідної дисципліни).

Рейтинг штрафний не перевищує 5 балів і віднімається від рейтингу з навчальної роботи. Він визначається лектором і вводиться рішенням кафедри для здобувачів вищої освіти, які невчасно засвоїли матеріали змістових модулів, не дотримувалися графіка роботи, пропускали заняття тощо.

Підсумкова атестація включає семестрову та державну атестацію здобувачів вищої освіти.

Семестрова атестація проводиться у формах семестрового екзамену або семестрового заліку з конкретної навчальної дисципліни.

Семестровий екзамен (далі – **екзамен**) – це форма підсумкової атестації засвоєння здобувачем вищої освіти теоретичного та практичного матеріалу з навчальної дисципліни за семестр.

Семестровий залік (далі – **залік**) – це форма підсумкової атестації, що полягає в оцінці засвоєння здобувачем вищої освіти теоретичного та практичного матеріалу (виконаних ним певних видів робіт на практичних, семінарських або лабораторних заняттях та під час самостійної роботи) з навчальної дисципліни за семестр.

Диференційований залік – це форма атестації, що дозволяє оцінити виконання та засвоєння здобувачем вищої освіти програми навчальної чи виробничої практики, підготовки та захисту курсової роботи (проекту).

Здобувачі вищої освіти зобов'язані складати екзамени і заліки відповідно до вимог робочого навчального плану у терміни, передбачені графіком освітнього процесу. Зміст екзаменів і заліків визначається робочими навчальними програмами дисциплін.

10. Розподіл балів, які отримують студенти

Оцінювання знань студента відбувається за 100-бальною шкалою і переводиться в національні оцінки згідно з табл. 1 «Положення про екзамени та заліки у Національному університеті біоресурсів і природокористування України», затвердженого Вченою радою НУБіП України від 27.12.2019 р., протокол № 5 (наказ про уведення в дію від 27.12.2019 р. № 1371).

Рейтинг здобувача вищої освіти, бали	Оцінка національна за результатами складання	
	екзаменів	заліків
90-100	Відмінно	Зараховано
74-89	Добре	
60-73	Задовільно	
0-59	Незадовільно	Не зараховано

Для визначення рейтингу здобувача вищої освіти із засвоєння дисципліни $R_{\text{дис}}$ (до 100 балів) одержаний рейтинг з атестації (до 30 балів) додається до рейтингу з навчальної роботи $R_{\text{НР}}$ (до 70 балів):

$$R_{\text{дис}} = R_{\text{НР}} + R_{\text{ат}}. \quad (3)$$

11. Методичне забезпечення

1. Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія менеджменту в соціальній роботі» для здобувачів вищої освіти денної форми навчання.
2. Навчальні мультимедійні презентації.
3. Навчальні фільми.
4. [Навчальний портал НУБіП України.](#)

Електронний навчальний курс

<https://elearn.nubip.edu.ua/user/view.php?id=55773&course=2970>

12. Рекомендована література

Основна:

1. Алексїва О. Чи змінюється відношення до праці? // Людина і праця. – 1993. – № 9.
2. Балашов Ю.К. Занятость: меры воздействия государства на сферу производства // Труд за рубежом. – 1993. – №3.
3. Бандурка АМ., Бочарова СЛ., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков: Фортуна-пресс, 1998. – 464 с.
4. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. – М.: Прогресс, 1988.
5. Борманн Д., Воронина Л., Федерманн Р. Предпринимательская деятельность в рыночной экономике. – Гамбург, 1992.
6. Бутко М.П., Бутко ІМ., Дітковська М.Ю., Мурашко М.І. та ін. Системи і моделі: теорія, методологія, практика. – Ніжин: ТОВ "Видавництво Аспект-Поліграф", 2007. – 380 с.
7. Бутко М.П., Зеленська О.О., Зеленський С.М., Котельніков ДІ. та ін. Регіональне управління: Інноваційний підхід. – К.: Знання України, 2006. – 560 с.
8. Веснин В.Р. Менеджмент для всех. – М., 1994. – 173 с.
9. Голушов ВМ. Организация труда и заработной платы в строительстве. – К.: Будівельник, 1977.
10. Гражданский Кодекс Украинской ССР: Научно-практический комментарий. – К.: Политиздат Украины, 1981.
11. Грішнова ОА Економіка праці та соціально-трудові відносини. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
12. Гумун Л.В., Наумкина Н.П., Деревягина ИМ. Звезды и судьбы. – М., 1994.
13. Давыдов И. Модели управления. Какая лучше? // Персонал. – 1995. – № 3. – С. 21–26.
14. Дайновский ЮА. Маркетинг, менеджмент, реклама, торговля, производство, налоги, стимулирование труда. – К.: А. С. К., 1998. – 269 с.
15. Деревицкий А. Шпаргалка агента. — К., 1995.
16. Дип С., Сасмен Л. 2000 советов бизнесмену. – СПб.: Питер, 1997. – 381 с.
17. Дэвис Ф. Создай себе имидж. – Минск: Попурри, 1998. – 300 с.
18. Егоршин АП. Мотивация трудовой деятельности. – Нижний Новгород, 2003. – 320 с.
19. Егоршин АП. Управление персоналом. – Нижний Новгород, 2003. – 720 с.

20. Збірник законів України про працю / Упоряд. Н.Б. Болотіна. – 2-ге вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2008. – 352 с.
21. Калина А Стимулирование труда в фирмах и компаниях США // Труд и зарплата. – 1994. – № 8.
22. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 296 с.
23. Киршева Н.В., Рябчикова Н.В. Психология личности. – М.: Геликон, 1995.
24. Кодекс законів про працю України з постатейним матеріалом / Відп. ред. О.П. Товстенко. – К.: Юрінком Інтер, 2000. —1024 с.
25. Котлер Ф. Основы маркетинга. – М.: Прогресс, 1992.
26. Кузьмин И.Л. Психотехнология и эффективный менеджмент. – М.: Россмен, 1995. – 491 с.
27. Мескон М.Х. Основы менеджмента. – М.: Человек, 1995. – 275 с.
28. Мурашко М. Довідник для підприємців, роботодавців та працівників відділів кадрів підприємств, установ і організацій. – К.: Компас, 2002. – 228 с.

допоміжна:

1. Аккоф Р., Эмери Ф. О целеустремленных системах. – М., 1986.
2. Базаров Т.Ю., Беков Х.А., Аксенова Е.А. Методы оценки персонала государственных и коммерческих структур. – М., 1995.
3. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков, 1998.
4. Белов В.В. Психологический анализ деятельности лидеров-инноваторов // Экономика и управление, №6 – СПб., 2007. С. 154-156.
5. Бертаданфи Л. Общая теория систем. – М., 1969.

Інформаційні ресурси:

- | | | | |
|---|------------|-------|---------|
| 1. Наукова | бібліотека | НУБіП | України |
| (https://nubip.edu.ua/structure/library) . | | | |
| 2. Навчальний | портал | НУБіП | України |
| (https://elearn.nubip.edu.ua/course/view.php?id=3375) . | | | |