

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Кафедра менеджменту ім. проф. Й. С. Завадського



«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Декан факультету аграрного менеджменту

Анатолій ОСТАПЧУК

2023 р.

«СХВАЛЕНО»

на засіданні кафедри менеджменту
ім. проф. Й. С. Завадського
Протокол № 8 від «22» травня 2023 р.
Завідувач кафедри

Балановська Тетяна БАЛАНОВСЬКА

«РОЗГЛЯНУТО»

Гарант ОП «Менеджмент організації і
адміністрування»

Гоголя Ольга ГОГУЛЯ

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ»**

спеціальність 073 «Менеджмент»

освітня програма «Менеджмент організації і адміністрування»

Факультет аграрного менеджменту

Розробник: Драгнева Наталя Іванівна, кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту ім. проф. Й. С. Завадського

Київ – 2023 р.

1. Опис навчальної дисципліни «Психологія управління»

Галузь знань, напрям підготовки, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень		
Освітній ступінь	Магістр	
Галузь знань	07 «Управління та адміністрування»	
Спеціальність	73 «Менеджмент»	
Освітня програма	«Менеджмент організацій і адміністрування»	
Характеристика навчальної дисципліни		
Вид	Обов'язкова	
Загальна кількість годин	120	
Кількість кредитів ECTS	4	
Кількість змістових модулів	2	
Курсовий проект (робота) (за наявності)	+	
Форма контролю	іспит	
Показники навчальної дисципліни для денної та заочної форм навчання		
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Рік підготовки (курс)	1	1
Семестр	1	1
Лекційні заняття	<i>30 год.</i>	<i>6 год.</i>
Практичні, семінарські заняття	<i>30 год.</i>	<i>10 год.</i>
Лабораторні заняття	-	
Самостійна робота	<i>60 год.</i>	<i>104 год.</i>
Індивідуальні завдання	-	-
Кількість тижневих аудиторних годин для денної форми навчання	4	-

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою навчальної дисципліни є забезпечення загальної теоретичної підготовки магістрів у галузі психології управління, формування вміння застосовувати методи психологічного дослідження в роботі з колективом.

Завдання вивчення дисципліни: ознайомлення з теоретичними підходами, експериментальними та прикладними дослідженнями в галузі психології управління; сприяння оволодінню методами психодіагностики в роботі з персоналом аграрної організації; сприяння усвідомленню основних психологічних закономірностей управлінської діяльності, лідерства та керівництва; формування навичок психологічного аналізу діяльності персоналу; діагностика поведінки працівників в організації; аналіз структури організації та її психологічного змісту; опанування основних методів саморегуляції; оволодіння технологією формування організаційної культури.

Набуття компетентностей:

Інтегральна компетентність (ІК): Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачають проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначеності умов і вимог.

Загальні компетентності (ЗК):

ЗК2. Здатність до спілкування з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК8. Здатність формувати стійкий світогляд, правильне сприйняття сучасних проблем розвитку суспільства, людського буття, природи і духовної культури.

ЗК9. Здатність займати активну життєву та громадську позицію, нести відповідальність за діяльність організації.

Фахові (спеціальні) компетентності (ФК):

СК3. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту.

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

СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми.

СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.

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

СК10. Здатність до управління організацією та її розвитком.

СК14. Здатність оцінювати конкурентоспроможність підприємств, виявляти фактори її формування, визначати конкурентні переваги організації.

Програмні результати навчання:

ПРН1. Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах.

ПРН2. Ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення.

ПРН3. Проектувати ефективні системи управління організаціями.

ПРН6. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність.

ПРН7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті.

ПРН9. Вміти спілкуватись в професійних і наукових колах державною та іноземною мовами.

ПРН10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач.

ПРН11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу.

ПРН12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом).

ПРН15. Вміти виявляти і досліджувати складові елементи іміджу організації, формувати та підтримувати її високу репутацію

3. Програма та структура навчальної дисципліни «Психологія управління»

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА ОСОБИСТІСНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Тема 1. Вступ до теорії психології управління

Психологія управління як галузь психологічної науки. Предмет, об'єкт, завдання психології управління. Управління як соціальний феномен. Структура і функції управлінської діяльності. Суб'єкт і об'єкт управління. Рівні психолого-управлінської проблематики (психологічні аспекти діяльності керівника, діяльності організації як суб'єкта і об'єкта управління, взаємодії керівника з членами організації). Методи соціально-психологічних досліджень управлінської діяльності (спостереження, психологічний аналіз продуктів діяльності, опитування, бесіда, інтерв'ю, анкетування, тестування, соціометрія, вивчення документів, тренінг). Основні джерела та передумови виникнення психології управління як самостійної галузі знань. Соціально-психологічні теорії управління. Школи управлінської діяльності (наукової організації праці, адміністративна школа, людських відносин, науки управління) та їх досягнення.

Основні управлінські культури: характерні риси й особливості. Психологія культурних відмінностей в управлінських культурах. Японська система управління. Американська система управління. Європейська система управління. Культура управління: символи, ритуали, традиції, цінності.

Тема 2. Психологія особистості працівника

Поняття особистості в психології. Терміни "людина", "індивід", "особистість" і "індивідуальність". Різні наукові підходи до розгляду особистості. Специфіка розгляду особистості в рамках наук соціологія, загальна психологія, соціальна психологія, психології управління. Структура особистості підлеглого: психічні процеси, психічні стани, психічні утворення, психічні властивості.

Соціалізація особистості як соціальний феномен. Особистість, група, суспільство як діалектична єдність. Етапи процесу соціалізації. Сфери соціалізації особистості: діяльність, спілкування і самосвідомість. Соціально-психологічні механізми соціалізації. Традиційні інститути соціалізації та їх роль

Поняття про психосоціальні кризи згідно теорії Е. Еріксона. Характеристика процесу адаптації підлеглого до умов організації. Система регуляції поведінки і діяльності особистості

Тема 3. Психологія особистості керівника

Зміст понять «лідер» і «керівник» в управлінні організацією. Управлінські ролі керівника. Концепція типів керівництва МакГрегора: теорія Х, теорія Y. Психологічні типи керівників. Керівник як новатор. Типологічні особливості керівника і підлеглого.

Психологічні якості і риси особистості керівника. Особливості мислення керівника. Емоційно-вольова сфера керівника. Індивідуально-психологічні особливості керівника. Детермінанти та механізми розвитку особистості керівника. Зміст, структура та формування психологічної готовності керівників до управління. Прагнення до лідерства та здатність до керівництва. Відмінності між керівником і лідером. Проблеми лідерства і керівника. Підходи до вивчення лідерства. Традиційні теорії лідерства. Теорія лідерських якостей. Концепція лідерської поведінки. Харизматичне лідерство. Концепція ситуативного лідерства. Модель ситуативного лідерства Фідлера. Модель ситуативного лідерства Херсея і Бланшарда. Модель ситуативного лідерства Стінсона-Джонсона. Форми влади і впливу: Влада, заснована на примусі. Влада через страх. Влада, заснована на винагороді. Влада через позитивне підкріплення. Законна влада. Вплив через традиції. Влада прикладу. Вплив за допомогою харизми. Експертна влада. Вплив через розумну віру.

МОДУЛЬ II.

Соціально-психологічні аспекти управління в колективі

Тема 4. Організаційна культура як управлінський ресурс керівника

Поняття організаційної культури, її структура. Зовнішні індикатори та внутрішні компоненти організаційної культури. Завдання і функції організаційної культури. Типологія організаційних культур Ч. Ханді та Г. Ховстеда. Особливості формування, підтримки і зміни організаційної культури. Вплив лідера на створення організаційної культури. Методи підтримки організаційної культури. Керуваної зміни організаційної культури. Трьохетапна модель зміни організаційної культури Е. Шейна. Опір співробітників і створення умов трансформаційних змін організаційної культури.

Тема 5. Психологія управлінської дії керівника в колективі

Розгляд психології управлінської дії в процесі спілкування припускає розгляд загальнотеоретичних підходів крізь конкретику практичної діяльності керівника.

У своїй сукупності потенційна здатність керівника цілеспрямовано і ефективно впливати на своїх підлеглих формується шляхом оволодіння ним трьома блоками знань: знання змісту і специфіки управлінської дії; знання основних способів психологічної дії; знання індивідуальних особливостей об'єктів дії.

Поняття спілкування у психології управління. Комунікативний, перцептивний та інтерактивний аспекти спілкування в управлінській діяльності. Соціальні та психологічні функції спілкування. Види спілкування. Рівні спілкування. Поняття ділового спілкування, його мета, особливості вибору партнерів по спілкуванню, шляхів реалізації мети. Засоби невербальної комунікації у практиці ділових стосунків. Психологічні засоби впливу під час ділового спілкування. Маніпуляції у діловому спілкуванні. Стратегії спілкування із керівниками. Організація та проведення ділових індивідуальних бесід. Техніка ведення ділових переговорів.

Етнокультурні та етнопсихологічні особливості ділового спілкування.

Поняття про детермінацію спілкування. Стереотипні ситуації ділового спілкування: етнічні стереотипи, соціальний символізм.

Етнопсихологічні особливості переговорного процесу. Американський стиль ділового спілкування. Англійський стиль ділового спілкування. Японський стиль ділового спілкування. Французький стиль ділового спілкування. Китайський стиль ділового спілкування. Арабський стиль ділового спілкування.

Тема 6. Психологія управління конфліктами

Визначення поняття «конфлікт». Наукові підходи до трактування природи конфліктів: психоаналітичний (З. Фройд, К. Юнг, К. Хорні, А. Адлер), ситуаційний (Дж. Доллард, Н. Міллер, А. Бандура, М. Дойч, М. Шериф), когнітивний (К. Левін, Т. Ньюком, Ф. Хайдер, В. М'ясищев). Структура конфлікту. Визначення основних елементів конфлікту: сторони (учасники) конфлікту, предмет конфлікту, образ конфліктної ситуації, мотиви конфлікту, позиції сторін. Конфліктна ситуація. Функції конфліктів в організаціях. Динаміка конфліктів: основні етапи розвитку конфлікту (латентний, відкритий, післяконфліктний періоди). Ескалація конфліктів. Проблема класифікації конфліктів в організаціях.

Конфлікти «керівник-підлеглий». Причини «вертикальних конфліктів». Стратегії поведінки керівників у конфліктах: співпраця, компроміс, пристосування, уникнення, суперництво (конфронтація). Особистісні передумови виникнення конфліктів в організаціях. Типологія конфліктних особистостей: демонстративний, ригідний, некерований, надточний, безконфліктний, цілеспрямовано конфліктний типи.

Стилі поведінки учасників конфлікту (деструктивний, коригувальний, прогностичний). Тактики впливу на опонента: жорстка (захоплення та втримання, тиск, фізичне насильство, психологічне насильство), нейтральна (коаліційна, санкціонування, демонстрація дій), м'яка (угоди, дружелюбність, фіксація позиції).

Управління конфліктом. Зміст управління конфліктом: прогнозування, попередження, регулювання, вирішення. Технології регулювання конфліктів:

інформаційні, комунікативні, соціально-психологічні, організаційні. Принципи подолання конфлікту. Методи розв'язання конфліктів. Раціонально-інтуїтивний метод Дж. Скотта, картографія конфлікту, звернення до посередника, звернення до «третейського судді», організація співробітництва.

Методики дослідження конфлікту в організаціях.

Тема 7. Здоров'я керівника та членів колективу: попередження та подолання стресів та життєвих криз

Здоров'я і його складові. Фізичне; психічне та духовне здоров'я. Критерії біологічного віку. Фактори від яких залежить здоров'я людини. Спосіб життя, харчування, рухова активність та їх вплив на здоров'я. Адаптація; соціалізація та індивідуалізація як критерії оцінки психічного здоров'я. Характеристики духовно здорових людей за висновками А. Маслоу.

Поняття про стрес. Загальний адаптаційний синдром за Г. Сельє. Психофізіологічні ознаки стресу. "Хороший" і "поганий" стрес. Класифікація стресорів. Стресори службової діяльності та позаслужбові стресори. Профілактика стресів. Заходи активної протидії стресу. Заходи першочергової самопомоги при стресі.

Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Модуль 1 Особистісні аспекти в психології управління												
Тема 1. Вступ до теорії психології управління	16	4	4			10	17	2				15
Тема 2. Психологія особистості працівника	18	4	4			10	21	2				19
Тема 3. Психологія особистості керівника	18	4	6			10	17		2			15
Разом за змістовим модулем 1	54	12	14			30	56	4	3			49
Модуль 2 Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності в колективі												
Тема 4. Організаційна культура як управлінський ресурс керівника	15	4	4			8	14		2			12
Тема 5. Психологія управлінської дії керівника в колективі	15	4	2			8	16	2				14
Тема 6. Психологія управління конфліктами	18	6	4			8	16		2			14
Тема 7. Здоров'я керівника та членів колективу: попередження та подолання стресів	16	4	4			6	16		2			14
Разом за змістовим модулем 2	66	18	16			30	64	2	7			54
Усього годин	120	30	30			60	120	6	10			104

4. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Історія розвитку психології управління	2
2.	Основні напрями розвитку психології управління	2
3.	Основні теорії психології особистості	2
4.	Аналіз принципів та закономірностей лідерської поведінки	2
5.	Аналіз принципів та методів зміни організаційної культури	2
6.	Характеристика основних феноменів та методів психологічної управлінської дії	2
7.	Характеристика принципів та методів управління конфліктами в колективі	3
8.	Характеристика стресів та їх впливу на здоров'я людини	-
Усього		15

5. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Інтерпретація висновків теорій особистості для використання в управлінській діяльності	3
2.	Різні методи діагностики лідерських якостей	3
3.	Діагностика та характеристика організаційних культур на прикладах	3
4.	Діагностика та характеристика конфліктних ситуацій та конфліктів	3
5.	Аналіз принципів та методів профілактики та подолання наслідків стресів	3
Усього		15

6. Теми лабораторних занять (не передбачено навчальним планом)

7. Теми самостійної роботи

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Історія розвитку психології управління	10
2	Основні напрями розвитку психології управління	10
3	Основні теорії психології особистості	10
4	Аналіз принципів та закономірностей лідерської поведінки	8
5	Аналіз принципів та методів зміни організаційної культури	8
6	Характеристика основних феноменів та методів психологічної управлінської дії	8
7	Характеристика принципів та методів управління конфліктами в колективі	6
Разом		60

8. Зразки контрольних запитань, тестів для визначення рівня засвоєння знань студентами

Контрольні запитання

1. Сутність, предмет, суб'єкт, об'єкт, мета та завдання психології управління як науки
2. Сфери застосування психології управління
3. Зв'язок науки психологія управління з різними напрямками психології
4. Методи дослідження в психології управління
5. Психологічні особливості соціального управління і керівництва
6. Принципи управління трудовими колективами
7. Поняття особистості в психології
8. Особистість як об'єкт вивчення у різних гуманітарних науках
9. Структура та ознаки особистості людини
10. Сутність соціалізації особистості як соціального феномену
11. Сфери та фактори впливу на соціалізацію особистості
12. Соціально-психологічні механізми соціалізації особистості
13. Дія соціальних інститутів на соціалізацію особистості.
14. Опишіть етапи розвитку особистості згідно теорії Е. Еріксона
15. Характеристика процесу адаптації підлеглого до умов організації
16. Керівництво і лідерство як подібні та узгоджені соціальні феномени
17. Керівництво і лідерство як різні соціальні феномени
18. Загальна класифікація та суть основних теорій лідерства
19. Професіограма керівника (за В.М. Шепелем)
20. Якості сучасного керівника (за Р.Л. Кричевським)
21. Характеристика стилів управління за класифікацію К. Левіна
22. Чинники вибору керівником стилю управління згідно ситуаційної теорії лідерства
23. Характеристика стилів керівництва за класифікацію Ф. Фідлера
24. Поведінковий підхід до лідерства в рамках синтетичної теорії
25. Ціннісний підхід до лідерства в рамках синтетичної теорії
26. Концепція обслуговуючого лідерства в рамках синтетичної теорії
27. Опираючись на висновки гуманістичної теорії А. Маслоу поясніть природу людини та фактори, які визначають її поведінку та взаємодію з оточуючим світом.
28. Опираючись на висновки гуманістичної теорії К. Роджерса поясніть природу людини та фактори, які визначають її поведінку та взаємодію з оточуючим світом.
29. Опираючись на висновки біхевіористичної теорії Б.Ф. Скіннера поясніть природу людини та фактори, які визначають її поведінку та взаємодію з оточуючим світом.

- 30.Опираючись на висновки когнітивної теорії Дж. Келлі поясніть природу людини та фактори, які визначають її поведінку та взаємодію з оточуючим світом.
- 31.Опираючись на висновки гуманістичної теорії А. Маслоу поясніть яким повинен бути або стати менеджер як особистість для того, щоб ефективно здійснювати управлінські функції і як він повинен вибудовувати взаємодію з працівниками.
- 32.Опираючись на висновки гуманістичної теорії К. Роджерса поясніть яким повинен бути або стати менеджер як особистість для того, щоб ефективно здійснювати управлінські функції і як він повинен вибудовувати взаємодію з працівниками.
- 33.Опираючись на висновки біхевіористичної теорії Б.Ф. Скіннера поясніть яким повинен бути або стати менеджер як особистість для того, щоб ефективно здійснювати управлінські функції і як він повинен вибудовувати взаємодію з працівниками.
- 34.Опираючись на висновки когнітивної теорії Д.Келлі поясніть яким повинен бути або стати менеджер як особистість для того, щоб ефективно здійснювати управлінські функції і як він повинен вибудовувати взаємодію з працівниками.
- 35.На основі висновків Дж. Максвелла у праці «21 закон лідерства» визначте які вимоги до особистості менеджера та його поведінки в колективі висувають закони стелі, впливу, процесу, навігації та Хаттона. Опишіть їх взаємозв'язок.
- 36.На основі висновків Дж. Максвелла у праці «21 закон лідерства» визначте які вимоги до особистості менеджера та його поведінки в колективі висувають закони твердого ґрунту, поваги, інтуїції, магнетизму та зв'язку. Опишіть їх взаємозв'язок.
- 37.На основі висновків Дж. Максвелла у праці «21 закон лідерства» визначте які вимоги до особистості менеджера та його поведінки в колективі висувають закони ближнього кола, наділення повноваженнями, відтворення, повної довіри та перемоги. Опишіть їх взаємозв'язок.
- 38.На основі висновків Дж. Максвелла у праці «21 закон лідерства» визначте які вимоги до особистості менеджера та його поведінки в колективі висувають закони потужного пориву, пріоритету, жертви, своєчасності та стрибкоподібного зростання. Опишіть їх взаємозв'язок.
- 39.Сутність феномену групового тиску і ефекту «бумеранга» та особливості їх прояву.
- 40.Сутність феномену вербальної дії на сферу несвідомого та особливості його прояву.
- 41.Сутність ефектів «відзеркалювання» і «синхронії» та особливості їх прояву.

42. Сутність феномену «нога в дверях» та особливості його прояву.
43. Сутність ефектів «інокулярності» та «первинності» та особливості їх прояву.
44. Сутність явища когнітивного дисонансу та його роль в забезпеченні психологічної управлінської дії.
45. Сутність та особливості використання «навіювання» як основного способу управлінського впливу
46. Сутність та особливості використання «зараження» як основного способу управлінського впливу
47. Сутність та особливості використання «наслідування» як основного способу управлінського впливу
48. Сутність та особливості використання «переконання» як основного способу управлінського впливу
49. Назвіть і опишіть конструктивні прояви конфліктів на особистісному та соціальному (колективному) рівнях (по 5 позицій за кожним рівнем)
50. Назвіть і опишіть деструктивні прояви конфліктів на особистісному та соціальному (колективному) рівнях (по 5 позицій за кожним рівнем)
51. Охарактеризуйте основні способи (шляхи) запобігання виникненню конфліктів.
52. Охарактеризуйте основні способи (шляхи) стимулювання конфліктів.
53. Охарактеризуйте основні технології регулювання конфліктів.
54. Назвіть і охарактеризуйте з описом конкретних проявів 5 зовнішніх індикаторів і 5 внутрішніх компонентів організаційної культури
55. Опишіть природу явища опору співробітників змінам під час формування нової організаційної культури. Які методи подолання опору Ви знаєте?
56. Охарактеризуйте особливості організаційних культур типів «культура влади» та «культура завдання» згідно типології Чарльза Ханді
57. Охарактеризуйте особливості організаційних культур типів «культура особи» та «ролева культура» згідно типології Чарльза Ханді
58. Охарактеризуйте особливості організаційних культур згідно типології Г. Ховстеда
59. Поняття здоров'я як чинник ефективної діяльності керівника в сучасних умовах
60. Фізичне здоров'я та фактори, які його визначають
61. Психічне та духовне здоров'я: ознаки та фактори впливу
62. Сутність та значення стресу в діяльності керівника.
63. Процес формування і розвитку стресу.
64. Дистрес та еустрес: порівняйте прояви та наслідки
65. Причини стресу в службовій діяльності
66. Профілактика стресів
67. Заходи протидії стресу

68. Саморозвиток особистості та його потенціал в системі управління
69. Психологія мотивації праці в організації
70. Психологія ухвалення управлінських рішень
71. Управління соціально-психологічним кліматом в колективі
72. Довіра як необхідна умова ефективного менеджменту
73. Справедливість як психологічний регулятор роботи колективу
74. Психологія управління змінами в організації
75. Гендерні аспекти менеджменту: психологічна основа та наслідки
76. Психологія публічного виступу
77. Трудова дисципліна та її психологічний вплив на роботу колективу
78. Психологія забезпечення командної роботи в організації

Тести для визначення рівня засвоєння знань студентами

1. Вкажіть яким обов'язковим вимогам повинно відповідати будь-яке організаційне утворення.

А.	Наявність принаймні двох людей, які вважають себе частиною цієї групи
Б.	Орієнтація на отримання максимального прибутку
В.	Наявність принаймні однієї цілі (тобто бажаного кінцевого стану або результату), яку приймають як загальну всі члени даної групи
Г.	Наявність членів групи, які свідомо координують роботу інших, щоб досягти значимої для всіх мети
Д.	Пріоритет задоволення індивідуальних потреб членів організації

2. – соціальне утворення, яке об'єднує багато людей, діяльність яких свідомо, керовано або спонтанно координується для досягнення суспільнокорисної мети.

(дайте відповідь)

3. До яких груп можна віднести перераховані нижче фактори, що формують відповідне середовище організації?

	Підсистема середовища		Фактор
А.	Внутрішнє	1.	цілі організації
Б.	Зовнішнє	2.	макроекономічний фактор
		3.	завдання
		4.	технологія
		5.	людський фактор
		6.	соціально-культурне середовище
		7.	міжнародне середовище
		8.	поведінка конкурентів
		9.	політико-правовий аспект
		10.	науково-технічний прогрес

4. Вкажіть, які із запропонованих факторів належать до допоміжного зовнішнього середовища організації?

А.	цілі організації
Б.	макроекономічний фактор
В.	діяльність постачальників
Г.	контролюючі державні органи влади
Д.	поведінка споживачів
Е.	соціально-культурне середовище
Ж.	міжнародне середовище
З.	поведінка конкурентів
И.	політико-правовий аспект
К.	науково-технічний прогрес
Л.	структура організації

5. Цілеспрямована дія на об'єкт із метою зміни його стану або поведінки у зв'язку зі зміною певних обставин – це

(дайте відповідь)

6. Процес, який забезпечує координацію дій персоналу підприємства (організації) на всіх його рівнях з раціонального використання ним наявних ресурсів, із застосуванням наукового підходу, психологічних та етичних норм керівництва – це

7. Відмінність між поняттями „менеджмент" та „управління" полягає у наступному:

А.	управління — це складова менеджменту
Б.	поняття „управління" є значно ширше, ніж „менеджмент"
В.	поняття „менеджмент" та „управління" є тотожними
Г.	ц поняття між собою не пов'язані

8. Розкрийте суть основних підходів до розуміння поняття «Менеджмент» (складові менеджменту):

	Назва складової менеджменту		Суть підходу
А.	Організаційна складова менеджменту	1.	це поточний процес виконання функцій менеджменту: планування, організації, мотивації та контролю за реалізацією цих функцій
Б.	Функціональна складова	2.	це мистецтво керівника управляти виробничими процесами через конкретних людей, його власні морально-психологічні якості та рівень знань
В.	Особова складова	3.	це ієрархія управління підприємством, в якій виділяються вища, середня та низова ланки

9. Охарактеризуйте базові моделі організацій з позиції виконуваних ними головних функцій менеджменту та параметрів ефективності діяльності

	Базові моделі організації		Головна функція менеджменту		Параметри ефективності
А.	Механістична модель	1.	1. Організація і управління персоналом 2. Управління внутрішніми процесами	а)	1. Використання людських ресурсів: продуктивність праці, моральний клімат, соціальний клімат
Б.	Модель, орієнтована на людські ресурси	2.	1. Стратегічний менеджмент 2. Управління ресурсами, що надходять в організацію	б)	1. Здатність отримувати необхідні ресурси із зовнішнього середовища 2. Порівняння результатів роботи із стратегічними цілями
В.	Системна модель	3.	1. Стратегія обмеженої оптимізації 2. Балансування	в)	1. Ступінь задоволення очікувань і потреб всіх груп інтересів

			інтересів груп 3. Зміцнення позицій в суспільстві		
Г.	Модель організації як суспільного інституту	4.	1. Оперативне управління виробництвом, що дозволяє оптимізувати структуру виробничих факторів	г)	1. Співвідношення виробленої продукції і витрачених ресурсів

10. У якій послідовності реалізуються кроки управління згідно концепції Ф.Тейлора:

А.	аналіз змісту загального завдання
Б.	аналіз робочої ситуації
В.	продовження управління (встановлення взаємозв'язків, координація та планування діяльності всієї робочої групи)
Г.	підбір робітників для виконання окремих задач

11. Згрупуйте види комунікацій за їх класифікаційними ознаками

	Класифікаційна ознака		Види комунікацій
А.	За сферою охоплення	1.	Формальні
Б.	За способом виникнення	2.	Внутрішньоорганізаційні
В.	За способом здійснення	3.	Між організацією та зовнішнім середовищем
		4.	Вербальні
		5.	Міжособистісні
		6.	Неформальні
		7.	Невербальні

12. Упорядкуйте етапи комунікаційного процесу в логічній послідовності.

А.	Оцінка і уточнення повідомлення
Б.	Формування або вибір ідеї
В.	Декодування
Г.	Передача ідеї
Д.	Кодування
Е.	Здійснення зворотного зв'язку
Ж.	Вибір каналу

13. Розкрийте зміст основних функцій менеджменту, при цьому розмістивши їх в логічній послідовності за етапами здійснення управлінського процесу.

	Назва функції		Зміст функцій
А.	Мотивація	1.	процес забезпечення досягнення цілей організації шляхом постійного спостереження за її діяльністю та усунення відхилень, які при цьому виникають
Б.	Контроль	2.	функція управління, в межах якої здійснюється розподіл робіт поміж окремими робітниками і їх групами та узгодження їх діяльності

В.	Організація	3.	процес спонукання працівників до діяльності для досягнення цілей організації
Г.	Планування	4.	процес підготовки на перспективу рішень про те що, ким, як і коли повинно бути виконане

14. Охарактеризуйте вказані види контролю за об'єктом та місцем здійснення в організації.

	Вид контролю		Місце контролю		Об'єкт контролю
А.	попередній	1.	система організації в процесі виробничо-господарської діяльності	а)	конкретні робочі місця; види діяльності організації
Б.	поточний	2.	вихід із системи організації	б)	ресурси організації (трудові, матеріальні, фінансові, інформаційні)
В.	завершальний	3.	вхід в систему організації	в)	напрями діяльності конкурентів
		4.	зовнішнє середовище організації	г)	кінцеві результати діяльності

15. Розкрийте суть окремих елементів плану.

	Елемент плану		Сутність елементу
А.	Цілі	1.	це спосіб виконання завдання за допомогою певних операцій
Б.	Програма	2.	це бажані результати, яких хоче досягти підприємство
В.	Нормативи	3.	це суворо встановлена послідовність дій в конкретних ситуаціях, що часто мають місце в організації
Г.	Правила	4.	це частина плану, що визначає узгоджений у часі, за результатами та ресурсним забезпеченням комплекс дій виконавця для досягнення поставлених цілей
Д.	Процедури	5.	це заданий напрямок і загальні межі дії апарату управління
Е.	Метод	6.	це розрахункові величини витрат робочого часу, грошових та матеріальних ресурсів, що використовуються при плануванні господарської діяльності підприємства.

9. 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 опанувати новий зміст або шукати нові зв'язки в уже засвоєному матеріалі;

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

10. Форми контролю

Відповідно до «Положення про екзамен та заліки у Національному університеті біоресурсів і природокористування України», затвердженого Вченою радою НУБіП України 26 квітня 2023 року, протокол №10, видами контролю знань здобувачів вищої освіти є поточний контроль, проміжна та підсумкова атестації.

Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних 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.

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 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.

Зарахування всього навчального матеріалу дисципліни не звільняє здобувача вищої освіти від складання екзамену з цієї дисципліни.

Після проведення проміжних атестацій зі змістових модулів і визначення їх рейтингових оцінок лектором дисципліни визначається рейтинг здобувача вищої освіти з навчальної роботи R_{HP} (не більше 70 балів) за формулою (1):

$$0,7 \cdot (R^{(1)}_{ЗМ} \cdot K^{(1)}_{ЗМ} + \dots + R^{(n)}_{ЗМ} \cdot K^{(n)}_{ЗМ})$$

$$R_{HP} = \frac{K_{дис}}{n}, \quad (1)$$

$K_{дис}$

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

n – кількість змістових модулів;

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

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

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

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

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.

Підсумкова атестація включає семестрову та державну атестацію здобувачів вищої освіти.

Семестрова атестація з навчальної дисципліни «Психологія управління» проводиться у формі семестрового екзамену.

11. Розподіл балів, які отримують студенти

Оцінювання знань здобувача вищої освіти 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 26 квітня 2023 року, протокол №10.

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):

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

Навчально-методичне забезпечення

1. Короткий конспект лекцій з дисципліни «Психологія управління і конфліктологія» для підготовки студентів за спеціальністю Менеджмент організацій і адміністрування / Балановська Т.І., Гоголя О.П., Новак О.В. та ін. Київ: НУБіП України, 2013. 170 с.

2. Омельченко Л.М. Психологія управління: методичні рекомендації для студентів спеціальності «Управління навчальним закладом». Київ: НУБіП України, 2013. 44 с.

3. Електронний навчальний курс
<https://elearn.nubip.edu.ua/course/view.php?id=2992>

11. Рекомендовані джерела інформації

Основні

1. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління. Київ: Академвидав, 2013. 568 с.
2. Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: Монографія. Київ: Сполом, 2021. 216 с.
3. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління. Підручник. 3-тє вид. перероб. та доп. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 664 с.

Додаткові

4. Войтович М.В., Карамушка Л.М. Психологічні основи розв'язання управлінських конфліктів в освітніх закладах. *Управління закладами середньої освіти психологічні аспекти*. Київ: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2021. с. 129-149.
5. Карамушка Л.М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти: Навч. посібник. Київ: ІЗМН, 1997. 180с.
6. Коваль А.Е. Ділове спілкування: Навч. Посібник. К.: Либідь, 1992. 280 с.
7. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: навч. посібник. Київ: ТОВ «УВПК «ЕксОб», 2001. 512 с.
8. Мельник Л.П. Психологія управління: курс лекцій. [2-ге вид., стереотип.] Київ: МАУП, 2002. 176 с.
9. Омельченко Л.М. Конфлікти в організаціях: методичні рекомендації для керівників аграрної галузі. Київ: НУБіП, 2019. 64 с.

Нормативно-правові акти:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

2. Національний класифікатор України „Класифікатор професій” ДК 003:2010: Наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 року № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>
3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356- XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
5. Про прийняття та скасування національних стандартів: Наказ Держспоживстандарту України від 01.07.2020 р. № 144 (Національний стандарт України ДСТУ 4163:2020 «Державна уніфікована система документації. Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів» - На заміну ДСТУ 4163—2003) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0144774-20/sp:side:max15#Text>
https://zakon.help/files/article/11494/%D0%94%D0%A1%D0%A2%D0%A3%204163_2020.pdf