

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Кафедра юридичної психології

ЗАТВЕРДЖУЮ
Перший проректор НАВС
полковник поліції
Станіслав ГУСАРЄВ
2021



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

для підготовки фахівців ступеня вищої освіти магістр
за спеціальністю 053 «Психологія»
галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Статус дисципліни – вибіркова
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)
Ступінь вищої освіти – магістр
Галузь знань – соціальні та поведінкові науки (05)
Спеціальність – психологія (053)
Освітня програма – психологія
Форми здобуття вищої освіти – заочна
Мова навчання – українська
Форма підсумкового контролю – залік

Київ – 2021

Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія управління персоналом» розроблена для здобувачів ступеня вищої освіти магістр за спеціальністю «Психологія» відповідно до освітньо-професійної програми підготовки здобувачів ступеня вищої освіти «Магістр» спеціальності «Психологія» (053) для заочної форми навчання.

Розробник:

Іван ОХРИМЕНКО - професор кафедри юридичної психології, доктор юридичних наук, професор

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри юридичної психології
Протокол від 25.02 2021 року № 11

**Завідувач кафедри
юридичної психології**



Олена КУДЕРМІНА

Схвалено науково-методичною радою Національної академії внутрішніх справ

Протокол від 22.03 2021 року № 8

Голова науково-методичної ради



Станіслав ГУСАРЄВ

Результати перегляду робочої програми навчальної дисципліни
Робоча програма переглянута на 202 /202 н.р. без змін; зі змінами.
(Додаток _).

протокол засідання кафедри від

____.____.202_ № ____

Завідувач кафедри

Олена КУДЕРМІНА

протокол науково-методичної ради

від _____.____.202_ № ____

Голова НМР

Станіслав ГУСАРЄВ

Робоча програма переглянута на 202 /202 н.р. без змін; зі змінами
(Додаток _).

протокол засідання кафедри від

____.____.202_ № ____

Завідувач кафедри

Олена КУДЕРМІНА

протокол науково-методичної ради

від _____.____.202_ № ____

Голова НМР

Станіслав ГУСАРЄВ

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ ПРО НАВЧАЛЬНУ ДИСЦИПЛІНУ

Предметом вивчення навчальної дисципліни є засвоєння знань щодо психологічних закономірностей та механізмів опосередкування управлінської діяльності керівника організацій та установ, детермінанти прийняття та реалізації управлінських рішень під час взаємодії з персоналом.

Міждисциплінарні зв'язки: «Загальна психологія», «Соціальна психологія», «Профорієнтація та профвідбір», «Психологічний супровід професійної діяльності на виробництві», «Практична психологія на виробництві», «Інженерна психологія», «Ергономіка», «Психологія управління», «Економічна психологія», «Психологія праці».

Програма навчальної дисципліни складається з таких тем:

1. Особистість керівника в просторі управлінської діяльності.
2. Соціально-психологічні проблеми управління колективом в діяльності керівника.
3. Психологічні аспекти удосконалення стилю та методів управлінської діяльності.
4. Організаційно-психологічні питання професійної взаємодії в діяльності керівника.

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

2.1. **Метою** викладання навчальної дисципліни «Психологія управління персоналом» є оволодіння психологом-практиком знаннями в галузі психології управління персоналом, спрямованими на всебічне удосконалення діяльності з вирішення професійних завдань в ситуаціях необхідності організувати, регулювати та підпорядковувати поведінку окремих осіб та соціальних груп у визначеному регламенті. Вивчення даного курсу надає можливість студентам оволодіти системою науково-психологічних знань щодо особливостей здійснення професійної діяльності керівника відповідного рівня, застосування методів і прийомів її організації, визначення напрямів ефективності управління персоналом. Теоретичні знання та практичні вміння, засвоєні в процесі вивчення дисципліни «Психологія управління персоналом» сприяють формуванню у студентів професійно важливих якостей особистості психолога.

2.2. **Основним завданням** вивчення дисципліни «Психологія управління персоналом» є створення умов для опанування здобувачами вищої освіти знань, вмінь та навичок практичного використання психологічних чинників і детермінант доцільного управління поведінкою особистості та соціальних груп, розуміння їх ролі при вирішенні організаційно-управлінських проблем і завдань професійної діяльності.

2.3. Згідно з вимогами освітньо-професійної програми здобувачі вищої освіти повинні:

знати:

✓ історико-гносеологічні основи та методологічне підґрунтя соціального управління, сучасного стану сформованості психології управління персоналом в Україні та індустріально розвинених країнах;

✓ можливості застосування теорії менеджменту на етапі реформування правових відносин в державі;

✓ психолого-управлінську складову загальної психологічної культури керівника організації, сутність закономірностей і механізмів соціального менеджменту у становленні суспільної та індивідуальної правосвідомості, психологічної детермінації правової ідеології суспільства;

✓ уявлення щодо нормативно-регулятивних параметрів загально-соціальних та індивідуально-психологічних складових поведінки особистості, щодо впливу управлінських заходів на формування групової поведінки;

вміти:

✓ використовувати технології психолого-управлінських методів організації поведінки осіб і спільнот з метою підвищення рівня професійної майстерності;

✓ застосовувати психологічні знання щодо оптимізації структурно-системних параметрів управління персоналом організації, їх психологічну детермінацію та зумовленість;

✓ володіти навичками психологічного супроводження функцій управління персоналом організації при найкращому їх сполученні з соціально-виховною функцією та урахуванні психологічних наслідків практики управління;

✓ використовувати психологічні технології оптимізації структури управлінської компетентності керівника установи, психологічних вмінь її удосконалення;

✓ сприяти формуванню готовності керівника організації до нововведень, творчого та ініціативного підходу до вирішення управлінських завдань в сфері професійної діяльності організації.

2.4. Програмні компетентності відповідно до освітньо-професійної програми підготовки здобувачів вищої освіти:

Інтегральна компетентність

Здатність вирішувати складні завдання та проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, що передбачає проведення дослідження та (або) здійснення інновацій та характеризується комплексністю та невизначеністю умов та вимог.

Загальні компетентності

ЗК4. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК7. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

Додаткові соціально-особистісні компетенції (навички):

ЗК 11. Формування «soft skills»:

- *індивідуальних*: тайм-менеджмент; гнучкість/здатність адаптуватися; організація простору; властивість ефективно приймати рішення та вирішувати проблеми; вміння чітко ставити завдання, і формулювати цілі; позитивне мислення та оптимізм;
- *комунікативних*: креативність; логіка; менеджмент знань та інформації; навички формування гармонійних міжособистісних відносин; здатність чітко виражати власні думки та взаємодіяти з різними типами людей; здатність відповідати аргументовано, зрозуміло, вчасно і ввічливо; вміння працювати в команді;
- *управлінських*: володіння навичками психологічного впливу; уміння вирішувати проблемні ситуації.

Фахові компетентності

ФК6. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.

ФК7. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.

Програмні результати навчання

ПРН4. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.

ПРН5. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

ПРН8. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.

ПРН9. Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності.

Мова навчання: українська мова.

Консультативну допомогу здобувачі вищої освіти можуть отримати у науково-педагогічних працівників кафедри юридичної психології, які безпосередньо проводять заняття (ivango-07@ukr.net) або за адресою кафедри k015@naia.kiev.ua.

3. Структура навчальної дисципліни

Тема 1. Особистість керівника в просторі управлінської діяльності

Особистість керівника, його характерологічні особливості. Управлінська компетентність керівника організації як система внутрішніх ресурсів особистості. Ефективність діяльності керівника як менеджера організації. Властивість особистості менеджера-керівника як схильність до організаторської діяльності.

Компетентність як досконале знання своєї справи, сутності виконуваної роботи, розуміння складних зв'язків, явищ і процесів, можливих способів і засобів досягнення намічених цілей.

Основні складові компетентності. Характеристика компетентного керівника на технологічному на психологічному рівнях.

Психологічний рівень управлінської компетентності. Соціально-психологічна компетентність як запорука професійної управлінської діяльності та статусу керівника в колективі. Адекватність керівника у сфері міжособистісного сприйняття і взаємодії, уміння попереджати конфліктні ситуації в колективі, гнучкість стилю керівництва.

Психологічний рівень управлінської компетентності. Змістовні, ресурсно-часові та соціально-психологічні аспекти компетентності. Функції управління. Характеристика стилю керівництва підлеглими. Поінформованість керівника.

Психологічна характеристика особистісної моделі керівника.

Психодіагностична модель керівника – індивідуально-психологічні якості та процеси; професійні управлінські вимоги; ділові і організаторські якості; дисципліна та ставлення до праці; фізичний стан.

Напрями формування особистісного потенціалу керівника.

Психологічні особливості та розвиток професійної мотивації керівника.

Тема 2. Соціально-психологічні проблеми управління колективом в діяльності керівника

Поняття колективу, його різновиди та функції. Соціальна організація як структура й система. Ознаки колективу: об'єднання людей загальною метою, яка має соціальну спрямованість; об'єднання людей процесом спільної діяльності при взаємодії кожного члена групи з іншими; задоволення духовних потреб та різносторонній розвиток особистості в групі; згуртованість, емоційна ідентифікація та позитивний соціально-психологічний клімат. Атрибути колективу: цілісність, спрямованість, згуртованість, сумісність.

Службові колективи. Розвиток колективу як сукупність процесів, які одночасно відбуваються упродовж певного часу і відображають його рух від стадії до стадії. Стадії становлення колективу: формування, шторм, нормалізацію, ефективну діяльність.

Формальна та неформальна підструктури колективу.

Команда та проактивне управління колективом працівників. Команда як обмежене соціальне об'єднання, яке працює всередині більш масштабної соціальної системи (організації), для якої характерне ідентифіковане членство, а також наявність чітко визначеного завдання або їх сукупності. Специфічні знаки команди: постійний персонал; чіткий розподіл ролей; присутність соціально цінних типів суспільних відносин між співробітниками (довіра, взаємодопомога, взаєморозуміння, згуртованість та ін., які забезпечують позитивний емоційний клімат, високу працездатність і стійкість); наявність усвідомленої і прийнятої усіма мети; сприйняття групи зовнішнім оточенням як команди; позитивний емоційний фон участі в командній роботі; задоволення потреб особистості у залученості і повазі; наявність лідера, який очолює команду, поєднує у собі здібності хорошого організатора, високого професіонала і особи, яку поважають усі члени групи.

Психологічна сумісність та згуртованість. Міжособистісна сумісність як оптимальне співвідношення психологічних особливостей співробітників, що забезпечує взаємну приязнь і ефективну службову діяльність.

Соціально-психологічний клімат в колективі та його вплив на ефективність професійної діяльності. Основні показники соціально-психологічного клімату трудового колективу: прагнення до збереження цілісності групи; сумісність; спрацьованість; щільність; контактність; відкритість; відвертість. Основні умови формування благоприємного соціально-психологічного клімату трудового колективу: налагодженість міжособистісних та міжгрупових зв'язків (вертикальних та горизонтальних); підтримка зворотного зв'язку між керівництвом та іншими ланками трудового процесу; стиль керівництва, засоби, форми та методи управління командою; задоволення працівників своїм положенням.

Фактори формування оптимального соціально-психологічного клімату у трудовому колективі: відповідність професійних та особистісних якостей кожного співробітника структурі та змісту його діяльності; максимальне співпадіння етичних та моральних позицій, а також мотивів діяльності; можливості взаємодоповнення та поєднання вмінь кожного працівника у трудовому процесі; раціональний та справедливий розподіл функцій між членами команди.

Тема 3. Психологічні аспекти удосконалення стилю та методів управлінської діяльності

Основні процеси й явища групової динаміки: керівництво й лідерство; прийняття групових рішень; нормоутворення, тобто виробіток групових думок, правил, цінностей; формування функціонально-рольової структури; згуртування; груповий тиск й інші способи регуляції індивідуальної поведінки; конфлікти тощо.

Стиль керівництва як певна система методів і прийомів управлінської діяльності. Основні детермінанти стилю керівництва. Стиль як соціальне явище. Функції стилю керівництва.

Лідерство та керівництво. Лідерство як процес внутрішньої соціально-психологічної організації й керування спілкуванням і діяльністю членів малої групи й колективу, що здійснюється лідером як суб'єктом групових норм, що спонтанно формуються в міжособистісних відносинах. Чинники лідерства: об'єктивні (інтереси, мета, потреби і задачі групи в конкретній ситуації), суб'єктивні (індивідуально психологічні особливості індивіда як ініціатора й організатора групової діяльності).

Керівництво як елемент макросередовища. Керівництво – процес правової організації й керування спільною діяльністю членів колективу, що здійснюється керівником як представником соціального контролю й влади.

Основні теорії стилю керівництва. Соціальні, культурологічні та психологічні умови і чинники формування стилю керівництва.

Фактор сили особистості, в якій розкриваються вольові якості.

Роль колективу у формуванні лідера організації. Проблема керівництва у психологічно складних умовах.

Взаємини між керівником та неформальним лідером – співробітництво і конкуренція. Шляхи та напрями розвитку лідерських якостей.

Самооцінка керівника як детермінанта управління.

Психологічні засади оптимального стилю керівництва організацією. Профіль трансформаційного лідера: загальна характеристика лідера; вимоги до стану здоров'я; вимоги до індивідуально-психологічних якостей й ін.

Правила та детермінанти самопрезентації керівника при вступі на посаду. Рекомендації щодо вирішення деяких напружених ситуацій (у доповнення до усього вище зазначеного) при організації ефективного управлінського впливу на підлеглих, колег, партнерів чи конкурентів.

Тема 4. Організаційно-психологічні питання професійної взаємодії в діяльності керівника

Розвиток складових комунікативної компетентності керівника. Компетентність (звичайно професійна) як система внутрішніх ресурсів, необхідних для ефективних дій у визначеному колі ситуацій. Удосконалення навичок контактної взаємодії керівника організації. Компетентність як здатність до інтеграції знань і навичок, їх використання у швидко змінюваних умовах зовнішнього середовища. Концептуальна компетентність. Компетентність в емоційній та пізнавальній сферах. Компетентність у конкретних сферах діяльності.

Психологічні засади розв'язання конфліктів у сфері управлінської діяльності. Вдосконаленні системи управлінської діяльності, насамперед її функціональної (пов'язаної з діяльністю, її цілями і задачами) і організаційної (або технологічної) підсистем. Методи соціальної психології, що використовуються для вивчення міжособистісних конфліктів, а також конфліктогенних явищ (соціально-психологічна напруженість у стосунках, несумісність, наявність мікрогруп із негативною спрямованістю): спостереження, соціометрія, опитування, ретроспективний аналіз конфлікту, вивчення документів, експеримент.

Ознаки назрівання конфлікту в колективі: стихійні мінізбори (бесіди кількох осіб); збільшення кількості випадків неявки на роботу; зниження якості праці; збільшення кількості локальних конфліктів; масові звільнення за власним бажанням; розповсюдження чуток; колективні невиконання вказівок керівництва; зростання емоційної напруженості.

Стратегії поведінки в конфліктній ситуації. Методи управління конфліктами.

Поняття іміджу керівника установи, його складові. Формування іміджу і його вплив на ефективність управління.

Професійна деформація особистості керівника, її профілактика.

Прийняття управлінського рішення як системоутворююча функція діяльності керівника. Підходи тлумачення проблеми прийняття рішень: інтуїтивний, раціоналістичний, адаптаційний. Прийняття рішення як зв'язок

особи з оточуючою дійсністю; цей зв'язок здійснюється у поведінці та діяльності. Прийняття рішення є критичними точками, коли змінюється спрямованість, інтенсивність, зникають старі та формуються нові види діяльності.

Основні ознаки управлінського рішення: підготовка акту на основі аналізу і оцінки деяких варіантів; прийняття його повноважним суб'єктом; спрямованість на перехід системи в новий (бажаний) стан; наявність постановки цілей з вказівкою способів і засобів їх досягнення.

Умови та чинники, що визначають ефективність управлінських рішень керівника. Об'єктивні фактори прийняття управлінських рішень: умови зовнішнього середовища; стан оперативної обстановки; забезпеченість ресурсами та ін. Суб'єктивні фактори: досвід працівника, який приймає рішення; навички та вміння швидко і правильно орієнтуватися в оперативних обставинах, ситуації; професійна майстерність співробітника; рівень знань тощо. Напрями формування самостійності підлеглих.

2. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань Соціально та поведінкові науки 05 Спеціальність Психологія 053	Вибіркова	
Кількість розділів –	Ступінь вищої освіти: Магістр	Рік підготовки:	
Загальна кількість годин – 90		1-й	
		Семестр	
		1-й	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 10 самостійної роботи студента – 80	Лекції		4 год.
	Семінарські		4 год.
	Практичні		4 год.
	Самостійна робота		78 год.
	Вид контролю:		екзамен

3. Структура залікового кредиту (тематичний план)

Назви розділів і тем	Кількість годин									
	денна форма					заочна форма				
	Всього	у тому числі				Всього	у тому числі			
		л	п	сем	с.р.		л	п	сем	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

1. Особистість керівника в просторі діяльності управлінської						20	2			18
2. Соціально-психологічні проблеми управління колективом в діяльності керівника						24		2	2	20
3. Психологічні аспекти удосконалення стилю та методів управлінської діяльності						24	2		2	20
4. Організаційно-психологічні питання професійної взаємодії в діяльності керівника						22		2		20
Разом						90	4	4	4	78

4. Плани семінарських та практичних занять

Тема 1: Особистість керівника в просторі управлінської діяльності

Основний зміст теми

Особистість керівника, його характерологічні особливості. Управлінська компетентність керівника організації як система внутрішніх ресурсів особистості. Ефективність діяльності керівника як менеджера організації. Властивість особистості менеджера-керівника як схильність до організаторської діяльності.

Компетентність як досконале знання своєї справи, сутності виконуваної роботи, розуміння складних зв'язків, явищ і процесів, можливих способів і засобів досягнення намічених цілей.

Основні складові компетентності. Характеристика компетентного керівника на технологічному на психологічному рівнях.

Психологічний рівень управлінської компетентності. Соціально-психологічна компетентність як запорука професійної управлінської діяльності та статусу керівника в колективі. Адекватність керівника у сфері міжособистісного сприйняття і взаємодії, уміння попереджати конфліктні ситуації в колективі, гнучкість стилю керівництва.

Психологічний рівень управлінської компетентності. Змістовні, ресурсно-часові та соціально-психологічні аспекти компетентності. Функції управління. Характеристика стилю керівництва підлеглими. Поінформованість керівника.

Психологічна характеристика особистісної моделі керівника.

Психодіагностична модель керівника – індивідуально-психологічні якості та процеси; професійні управлінські вимоги; ділові і організаторські якості; дисципліна та ставлення до праці; фізичний стан.

Напрями формування особистісного потенціалу керівника.

Психологічні особливості та розвиток професійної мотивації керівника.

Література: [1-5; 10; 12; 25-26]*

Тема 2. Соціально-психологічні проблеми управління колективом в діяльності керівника

Семінарське заняття – 2 год.

1. Поняття колективу, його різновиди та функції. Формування та розвиток колективу.
2. Формальна та неформальна підструктури колективу. Команда та проактивне управління колективом працівників.
3. Психологічна сумісність та згуртованість.
4. Соціально-психологічний клімат в колективі та його вплив на ефективність професійної діяльності.

Основний зміст теми

Організаційно-психологічна структура професійної діяльності.

Поняття колективу, його різновиди та функції. Соціальна організація як структура й система. Ознаки колективу: об'єднання людей загальною метою, яка має соціальну спрямованість; об'єднання людей процесом спільної діяльності при взаємодії кожного члена групи з іншими; задоволення духовних потреб та різносторонній розвиток особистості в групі; згуртованість, емоційна ідентифікація та позитивний соціально-психологічний клімат. Атрибути колективу: цілісність, спрямованість, згуртованість, сумісність.

Службові колективи. Розвиток колективу як сукупність процесів, які одночасно відбуваються упродовж певного часу і відображають його рух від стадії до стадії. Стадії становлення колективу: формування, шторм, нормалізацію, ефективну діяльність.

Формальна та неформальна підструктури колективу.

Команда та проактивне управління колективом працівників. Команда як обмежене соціальне об'єднання, яке працює всередині більш масштабної соціальної системи (організації), для якої характерне ідентифіковане членство, а також наявність чітко визначеного завдання або їх сукупності. Специфічні знаки команди: постійний персонал; чіткий розподіл ролей; присутність соціально цінних типів суспільних відносин між співробітниками (довіра, взаємодопомога, взаєморозуміння, згуртованість та ін., які забезпечують позитивний емоційний клімат, високу працездатність і стійкість); наявність усвідомленої і прийнятої усіма мети; сприйняття групи зовнішнім оточенням як команди; позитивний емоційний фон участі в командній роботі; задоволення потреб особистості у залученості і повазі; наявність лідера, який очолює команду, поєднує у собі здібності хорошого організатора, високого професіонала і особи, яку поважають усі члени групи.

Психологічна сумісність та згуртованість. Міжособистісна сумісність як оптимальне співвідношення психологічних особливостей співробітників, що забезпечує взаємну приязнь і ефективну службову діяльність.

Соціально-психологічний клімат в колективі та його вплив на ефективність професійної діяльності. Основні показники соціально-психологічного клімату трудового колективу: прагнення до збереження цілісності групи; сумісність; спрацьованість; щільність; контактність; відкритість; відвертість. Основні умови формування благоприємного соціально-психологічного клімату трудового колективу: налагодженість міжособистісних та міжгрупових зв'язків (вертикальних та горизонтальних); підтримка зворотного зв'язку між керівництвом та іншими ланками трудового процесу; стиль керівництва, засоби, форми та методи управління командою; задоволення працівників своїм положенням.

Фактори формування оптимального соціально-психологічного клімату у трудовому колективі: відповідність професійних та особистісних якостей кожного співробітника структурі та змісту його діяльності; максимальне співпадіння етичних та моральних позицій, а також мотивів діяльності; можливості взаємодоповнення та поєднання вмінь кожного працівника у трудовому процесі; раціональний та справедливий розподіл функцій між членами команди.

Література: [7; 12-17; 25; 30; 34]

Тема 3. Психологічні аспекти удосконалення стилю та методів управлінської діяльності

Семінарське заняття – 2 год.

1. Поняття стилю керівництва, його основні детермінанти.
2. Лідерство та керівництво. Основні теорії стилю керівництва.
3. Психологічні засади оптимального стилю керівництва організації.

Основний зміст теми

Основні процеси й явища групової динаміки: керівництво й лідерство; прийняття групових рішень; нормоутворення, тобто виробіток групових думок, правил, цінностей; формування функціонально-рольової структури; згуртування; груповий тиск й інші способи регуляції індивідуальної поведінки; конфлікти тощо.

Стиль керівництва як певна система методів і прийомів управлінської діяльності. Основні детермінанти стилю керівництва. Стиль як соціальне явище. Функції стилю керівництва.

Лідерство та керівництво. Лідерство як процес внутрішньої соціально-психологічної організації й керування спілкуванням і діяльністю членів **малої** групи й колективу, що здійснюється лідером як суб'єктом групових **норм, що** спонтанно формуються в міжособистісних відносинах. Чинники **лідерства**: об'єктивні (інтереси, мета, потреби і задачі групи в конкретній ситуації),

суб'єктивні (індивідуально психологічні особливості індивіда як ініціатора й організатора групової діяльності).

Керівництво як елемент макросередовища. Керівництво – процес правової організації й керування спільною діяльністю членів колективу, що здійснюється керівником як представником соціального контролю й влади.

Основні теорії стилю керівництва. Соціальні, культурологічні та психологічні умови і чинники формування стилю керівництва.

Фактор сили особистості, в якій розкриваються вольові якості.

Роль колективу у формуванні лідера організації. Проблема керівництва у психологічно складних умовах.

Взаємини між керівником та неформальним лідером – співробітництво і конкуренція. Шляхи та напрями розвитку лідерських якостей.

Самооцінка керівника як детермінанта управління.

Психологічні засади оптимального стилю керівництва організацією. Профіль трансформаційного лідера: загальна характеристика лідера; вимоги до стану здоров'я; вимоги до індивідуально-психологічних якостей й ін.

Правила та детермінанти самопрезентації керівника при вступі на посаду. Рекомендації щодо вирішення деяких напружених ситуацій (у доповнення до усього вище зазначеного) при організації ефективного управлінського впливу на підлеглих, колег, партнерів чи конкурентів.

Література: [3; 6; 8-9; 20, 25-26; 34-37]

Тема 4. Організаційно-психологічні питання професійної взаємодії в діяльності керівника

Питання для опрацювання:

1. Розвиток складових комунікативної компетентності керівника. Удосконалення навичок контактної взаємодії керівника організації.
2. Умови та чинники, що визначають ефективність управлінських рішень керівника.
3. Психологічні засади розв'язання конфліктів у сфері управлінської діяльності.
4. Напрями формування самостійності підлеглих.

Основний зміст теми

Розвиток складових комунікативної компетентності керівника. Компетентність (звичайно професійна) як система внутрішніх ресурсів, необхідних для ефективних дій у визначеному колі ситуацій. Удосконалення навичок контактної взаємодії керівника організації. Компетентність як здатність до інтеграції знань і навичок, їх використання у швидко змінюваних умовах зовнішнього середовища. Концептуальна компетентність. Компетентність в емоційній та пізнавальній сферах. Компетентність у конкретних сферах діяльності.

Психологічні засади розв'язання конфліктів у сфері управлінської діяльності. Вдосконаленні системи управлінської діяльності, насамперед її функціональної (пов'язаної з діяльністю, її цілями і задачами) і організаційної (або технологічної) підсистем. Методи соціальної психології, що використовуються для вивчення міжособистісних конфліктів, а також конфліктогенних явищ (соціально-психологічна напруженість у стосунках, несумісність, наявність мікрогруп із негативною спрямованістю): спостереження, соціометрія, опитування, ретроспективний аналіз конфлікту, вивчення документів, експеримент.

Ознаки назрівання конфлікту в колективі: стихійні мінізбори (бесіди кількох осіб); збільшення кількості випадків неявки на роботу; зниження якості праці; збільшення кількості локальних конфліктів; масові звільнення за власним бажанням; розповсюдження чуток; колективні невиконання вказівок керівництва; зростання емоційної напруженості.

Стратегії поведінки в конфліктній ситуації. Методи управління конфліктами.

Поняття іміджу керівника установи, його складові. Формування іміджу і його вплив на ефективність управління.

Професійна деформація особистості керівника, її профілактика та запобігання.

Прийняття управлінського рішення як системоутворююча функція діяльності керівника. Підходи тлумачення проблеми прийняття рішень: інтуїтивний, раціоналістичний, адаптаційний. Прийняття рішення як зв'язок особи з оточуючою дійсністю; цей зв'язок здійснюється у поведінці та діяльності. Прийняття рішення є критичними точками, коли змінюється спрямованість, інтенсивність, зникають старі та формуються нові види діяльності.

Основні ознаки управлінського рішення: підготовка акту на основі аналізу і оцінки деяких варіантів; прийняття його повноважним суб'єктом; спрямованість на перехід системи в новий (бажаний) стан; наявність постановки цілей з вказівкою способів і засобів їх досягнення.

Умови та чинники, що визначають ефективність управлінських рішень керівника. Об'єктивні фактори прийняття управлінських рішень: умови зовнішнього середовища; стан оперативної обстановки; забезпеченість ресурсами та ін. Суб'єктивні фактори: досвід працівника, який приймає рішення; навички та вміння швидко і правильно орієнтуватися в оперативних обставинах, ситуації; професійна майстерність співробітника; рівень знань тощо. Напрями формування самостійності підлеглих.

Практичне заняття – 2 год.

Мета практичного заняття – ознайомити студентів із впливом комунікації на професійну діяльність, психологією прийняття управлінських рішень у взаємодії з персоналом, методами оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі. Вправлятися у проведенні діагностики

проблемних ситуацій в колективі, а також виробленні стратегії розв'язання конфліктів у сфері управлінської діяльності.

Література: [1-5; 14-18; 25-26; 32; 34-41]

5. Завдання самостійної роботи

Основними завданнями самостійної роботи студентів є підготовка і виконання поточних навчальних завдань, а також самостійне вивчення окремих питань дисципліни.

Самостійна робота передбачає також підготовку навчально-наукової доповіді (обсягом 5-7 сторінок) за однією із запропонованих нижче тем.

1. Методи виявлення та превенції базових психолого-педагогічних проблем керівництва.
2. Делегування повноважень: психологічні межі та критерії доцільності.
3. Напрями формування самостійності підлеглих.
4. Формування та розвиток колективу.
5. Проактивне управління колективом організації.
6. Психологічна сумісність та згуртованість колективу.
7. Технологія та прийоми розв'язання конфліктів у професійній діяльності керівника.
8. Конфлікти в діяльності керівника та напрями їх вирішення.
9. Вплив соціально-психологічного клімату в колективі на ефективність професійної діяльності працівників.
10. Загальна характеристика системи та контурів менеджменту в діяльності організації.
11. Основні зарубіжні та вітчизняні теорії менеджменту.
12. Менеджмент як система.
13. Основні структурні елементи менеджменту.
14. Структурно-функціональний підхід як принцип організації управлінської діяльності керівника.
15. Комунікація як специфічна функція управління.
16. Ефективний контроль в діяльності керівника.
17. Функціональний зміст діяльності керівника організації.
18. Критерії оцінки ефективності професійної діяльності керівника.

6. Методи навчання та контролю

Основними методами навчання є семінарські та практичні заняття, самостійна робота, виконання поточних контрольних завдань, виконання тестових завдань, підготовка реферативних повідомлень. Оцінка якості засвоєння знань з дисципліни «Психологія управління персоналом» включає поточний контроль успішності, виконання самостійної роботи та складання підсумкового контролю у вигляді екзамену.

7. Орієнтовний перелік питань до підсумкового контролю:

1. Особистість керівника в просторі управлінської діяльності
2. Управлінська компетентність керівника організації як система внутрішніх ресурсів особистості.
3. Психологічний рівень управлінської компетентності.
4. Змістовні аспекти компетентності керівника.
5. Ресурсно-часові аспекти компетентності керівника.
6. Соціально-психологічні аспекти компетентності керівника.
7. Психологічна характеристика особистісної моделі керівника.
8. Еталонна особистісна модель системи управління.
9. Напрями формування особистісного потенціалу керівника.
10. Психологічні особливості та розвиток професійної мотивації керівника.
11. Соціально-психологічна компетентність як запорука професійної управлінської діяльності та статусу керівника в колективі.
12. Поняття колективу.
13. Різновиди колективу.
14. Функції колективу.
15. Формування та розвиток колективу.
16. Формальна та неформальна підструктури колективу.
17. Формування команди та проактивне управління колективом працівників.
18. Психологічна сумісність та згуртованість.
19. Соціально-психологічний клімат в колективі та його вплив на ефективність професійної діяльності.
20. Поняття стилю керівництва.
21. Основні детермінанти стилю керівництва.
22. Лідерство та керівництво.
23. Основні теорії стилю керівництва.
24. Роль колективу у формуванні лідера організації.
25. Взаємини між керівником та неформальним лідером.
26. Співробітництво і конкуренція.
27. Напрями розвитку лідерських якостей.
28. Самооцінка керівника як детермінанта управління.
29. Психологічні засади оптимального стилю керівництва організацією.
30. Розвиток складових комунікативної компетентності керівника.
31. Удосконалення навичок контактної взаємодії керівника організації.
32. Психологічні засади розв'язання конфліктів у сфері управлінської діяльності.
33. Поняття іміджу керівника установи, його складові.
34. Формування іміджу і його вплив на ефективність управління.
35. Професійна деформація особистості керівника, її профілактика та запобігання.
36. Прийняття управлінського рішення як системоутворююча функція діяльності керівника.

37. Різновиди управлінських рішень, їх основні ознаки.
38. Умови та чинники, що визначають ефективність управлінських рішень керівника.
39. Напрями формування самостійності підлеглих.
40. Особистість як об'єкт управління.
41. Формування та розвиток особистості фахівця.
42. Психологічна характеристика стадій процесу прийняття управлінських рішень.
43. Управлінське рішення керівника.
44. Психологічна сутність управлінського рішення керівника.
45. Соціально-психологічні аспекти компетентності керівника.
46. Загальна характеристика екстремальності в діяльності керівників.
47. Чинники екстремальної управлінської поведінки.
48. Психологічні засади розв'язання конфліктів у сфері управлінської діяльності.
49. Роль управління в подоланні стресів.
50. Психодіагностична модель керівника.
51. Детермінанти та механізми розвитку особистості керівника.
52. Методи виявлення та превенції базових психолого-педагогічних проблем керівництва.
53. Делегування повноважень: психологічні межі та критерії доцільності.
54. Напрями формування самостійності підлеглих.
55. Формування та розвиток колективу.
56. Проактивне управління колективом організації.
57. Психологічна сумісність та згуртованість колективу.
58. Соціально-психологічний клімат в колективі та його вплив на ефективність професійної діяльності.
59. Технологія та прийоми розв'язання конфліктів у професійній діяльності керівника.
60. Конфлікти в діяльності керівника та напрями їх вирішення.
61. Методи виявлення та превенції базових психолого-педагогічних проблем керівництва.
62. Делегування повноважень: психологічні межі та критерії доцільності.
63. Напрями формування самостійності підлеглих.
64. Формування та розвиток колективу.
65. Проактивне управління колективом організації.
66. Психологічна сумісність та згуртованість колективу.
67. Технологія та прийоми розв'язання конфліктів у професійній діяльності керівника.
68. Конфлікти в діяльності керівника та напрями їх вирішення.
69. Вплив соціально-психологічного клімату в колективі на ефективність професійної діяльності працівників.

70. Загальна характеристика системи та контурів менеджменту в діяльності організації.
71. Основні зарубіжні та вітчизняні теорії менеджменту.
72. Менеджмент як система.
73. Основні структурні елементи менеджменту.
74. Структурно-функціональний підхід як принцип організації управлінської діяльності керівника.
75. Комунікація як специфічна функція управління.
76. Ефективний контроль в діяльності керівника.
77. Функціональний зміст діяльності керівника організації.
78. Критерії оцінки ефективності професійної діяльності керівника.
79. Розвиток складових комунікативної компетентності керівника.
80. Умови та чинники, що визначають ефективність управлінських рішень керівника.
81. Психологічні засади розв'язання конфліктів у сфері управлінської діяльності.
82. Напрями формування самостійності підлеглих.
83. Удосконалення навичок контактної взаємодії керівника організації.
84. Психологічна характеристика особистісної моделі керівника.
85. Напрями формування особистісного потенціалу керівника.
86. Психологічні особливості та розвиток професійної мотивації керівника.
87. Формування та розвиток колективу.
88. Формальна та неформальна підструктури колективу. Команда та проактивне управління колективом.
89. Психологічна сумісність та згуртованість.
90. Соціально-психологічний клімат в колективі та його вплив на ефективність професійної діяльності.

8. Рейтингова система оцінювання результатів навчання

Аудиторна робота (поточне накопичення балів)	Підсумковий контроль	Підсумкова кількість балів
	Залік	
Мах 60%	Мах 40%	Мах 100%

9. Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	відмінно	A	відмінне виконання
85-89	добре	B	вище середнього рівня
75-84		C	загалом хороша робота
66-74		D	непогано
60-65	задовільно	E	виконання відповідає мінімальним критеріям
35-59		Fx	необхідне перескладання

1-34	незадовільно	F	необхідне повторне вивчення курсу
------	--------------	---	-----------------------------------

10. Рекомендована література

1. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Психология управления: учебное пособие. – Харьков, Титул, 2007. – 532 с.
2. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи вдосконалення / Бандурка О. М. – Х. : Основа 2014. – 438 с.
3. Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Никифорчук Д.Й., Підюков П.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект). Навчальний посібник. – К.: Київський юридичний інститут, 2005.
4. Барко В.І., Клачко В.М., Волошина О.В., Остафійчук Т.В. Психологія управління: Курс лекцій. – Київ: АУ МВС, 2009. – 123 с.
5. Барко В. І. Психологія управління командою міліцейського підрозділу : навч. посіб. / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, П. П. Підюков. К. : Київський юрид. ін-т, 2006. 200 с.
6. Батраченко О. В. Удосконалення системи оцінювання ефективності забезпечення Національною поліцією України публічної безпеки та порядку / О. В. Батраченко. Право.ua. 2016. № 1. С. 58–63.
7. Беженар Г. Д. Психолого-педагогічні умови розвитку професійної компетентності сучасного керівника / Г. Д. Беженар // Проблеми екстремальної та кризової психології : зб. наук. праць. Вип. 3. Ч. 1. / гол. ред. Л. А. Перелигіна. – Харків : УЦЗУ, 2007. – С. 68 – 76.
8. Верещагіна Л. А., Карелина И. М. Психология потребностей и мотивация персонала / Л. А. Верещагіна, И. М. Карелина. – Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2002. – 152 с.
9. Войтович Н. О. Проблеми організаційного клімату у вищому закладі освіти / Н. О. Войтович // Практична психологія та соціальна робота. – К., 2002. – № 10 – С. 6 – 10. Герберт Д., Розенштильфон Л. Организационная психология. Человек и организация / Д. Герберт, фон Л. Розенштиль. – Харьков : [б. и.], 2006. – 420 с.
10. Воронько О. А. Керівні кадри : державна політика та система управління : навч. посіб. для студ. вузів / Воронько О. А. К. : УАДУ, 2000. 156 с.
11. Державне управління : [навч. посіб.] / А.Ф. Мельник, А. Ю. Расіна, О.Ю. Оболенський; ред. А. Ф. Мельник. – К. : Знання-Прес, 2013. – 343 с.
12. Друкер П.Ф. Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принцип [Текст] / П.Ф. Друкер. – М.: Вильямс, 2004.
13. Кабаченко Т.С. Психология управления [Текст]: учеб. Пособие для высш. учеб. заведений / Т.С. Кабаченко. – М.: Пед. о-во России, 2001.
14. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций : [монографія] / В. П. Казмиренко. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.

15. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : [монографія] / Л. М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
16. Казміренко Л.І. Система і структура юридичної психології // Філософські, методологічні та психологічні проблеми права: тези науково-практичної конференції (м. Київ, 28 січня 2009 р.). – К., 2008. – С. 68-71.
17. Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях. Психология труда и организационная психология. Т. 1. Харьков, 2003. – 144 с.
18. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е.А. Климов. – Ростов н/Д: Феникс, 1996.
19. Кокарев Н.В. Основы менеджмента [Текст] / Н.В. Кокарев. – М.: Эксмо, 2005.
20. Крушельницька О. В. Управління персоналом : [навч. посіб.] / Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. – К., «Кондор», 2013. – 358 с.
21. Кухта Б. Політичні еліти і лідерство : навч. посіб. / Б. Кухта, Н. Теплоухова. Львів, 1995. 199 с.
22. Магура М.И. Управление мотивацией персонала [Электронный ресурс] / М.И. Магура // Кадровый менеджмент. – Режим доступа: <http://www.maguru.ru/articles/motivation.html>
23. Міщишин В. Лідерство на державній службі / В. Міщишин // Вісник державної служби України № 3/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://old.csi.org.ua/?p=2424>
24. Орбан-Лембрик С.О. Психологія управління. – Львів, Просвіта, 2005. – 476 с.
25. Організація роботи керівника міськрайліноргану внутрішніх справ України: управлінський та психолого-педагогічний аспекти : навч.-метод. посіб. / [кол. авт. : І. В. Коруля, Н. В. Лигун, І. М. Охріменко та ін.]. – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2014. – 278 с.
26. Организационная психология / под ред. Г. В. Суходольского. – Харьков : Издательство : Гуманитарный Центр, 2004. – 456 с.
27. Охріменко І. М. Оцінка ефективності діяльності органів і підрозділів Національної поліції України: погляд на проблему / І. М. Охріменко. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 11(249). С. 139–144.
28. Роль керівника ОВС у комплексному використанні сил та засобів під час охорони громадського порядку: навч.-метод. посіб. / [Авт. кол. : В. В. Сокурєнко, І. М. Охріменко, Д. О. Александров та ін.]. – К. : ТОВ «МП Леся», 2015. – 104 с.
29. Петрова Ю. Десять моделей жизни организации. Трудности интеграции [Текст] / Е. Моргунов, Ю. Петрова // Управление персоналом. – 2004. – № 9.
30. Психологія управління / В. В. Шпалінський, К. А. Помазан. – Харків : [б. и.], 2002. – 222 с.
31. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Частина 5. Психологія управлінської діяльності органів внутрішніх справ. Навч.-метод. посібн./ Д.О.Александров, О.В.Давидова, За

заг. ред. Я.Ю. Кондратьєва. - К.: Національна академія внутрішніх справ України, 2004.

32. Урбанович А. А. Психология управления: Учебное пособие. – Мн.: Харвест, 2003. – 640 с.

33. Фролов С.С. Социология организаций [Текст]: учеб. / С.С. Фролов. – М.: Гардарики, 2001.

34. Шакурова З. А. Управление персоналом: учебное пособие / З. А. Шакурова, Л. П. Паршукова, Н. В. Маркус. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2010. – С. 57 - 59.

35. Шейн Э. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2002.

36. Юридична психологія: підручник / Александров Д.О., Андросюк В.Г., Казміренко Л.І. та ін.: заг. ред. Л.І. Казміренко, Є.М. Моїсєєва. – Вид. 2-є, доопр. та доп. – К.: КНТ, 2008. – 352 с.

37. Юридична психологія. Альбом схем з коментарями / Александров Д.О., Андросюк В.Г., Казміренко Л.І. та ін.: заг. ред. Л.І. Казміренко, Є.М. Моїсєєва. – Вид. 3-є, доопр. та доп. – К.: КНТ, 2008. – 152 с.

38. Юридична психологія: словник / Александров Д.О., Андросюк В.Г., Казміренко Л.І. та ін.: заг. ред. Л.І. Казміренко, Є.М. Моїсєєва. – Вид. 2-ге, уточ. та доп. – К.: КНТ, 2008. – 224 с.

39. Юридична психологія: практикум / за заг. ред. Л.І. Казміренко. – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2010. – 190 с.

40. Ярных В. Управление в условиях кризиса. HR-технологии [Текст] / В. Ярных.

41. Patterson, G. T., Chung, I. W., & Swan, P. W. (2014). Stress management interventions for police officers and recruits: a meta-analysis. *Journal of Experimental Criminology*, 10, 487–513. – Retrieved from : <http://dx.doi.org/10.1007/s11292-014-9214-7>.