

НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені М. П. ДРАГОМАНОВА

Кафедра практичної психології

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Декан факультету
педагогіки і психології

_____ Олефіренко Т.О.

«_____» _____ 2020 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА ВИБІРКОВОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Психологія кадрового менеджменту

освітнього рівня бакалавр

(назва освітнього рівня)

галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки

(шифр і назва галузі знань)

спеціальності 0.53 «Психологія» («Практична психологія»)

(код і назва спеціальності)

Шифр за навчальним планом ВВ1.1.03

Київ – 2020 рік

Робоча програма розроблена на підставі навчальної програми «*Психологія кадрового менеджменту*», затверджена Вченою радою НПУ імені М.П. Драгоманова

Розробник: *Т.В. Середюк*, канд. психол. наук, доцент кафедри практичної психології

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри практичної психології

“28” серпня 2020 року, протокол № 1

Завідувач кафедри

(підпис)

(прізвище, ініціали)

1. Опис навчальної дисципліни

Загальні характеристики дисципліни	Навчальне навантаження з дисципліни		Методи навчання і форми контролю
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки	Кількість кредитів - 6		Методи навчання Пояснювально-ілюстративні методи.
Спеціальність (код, назва) 0.53 «Психологія» («Практична психологія»)	Загальна кількість годин - 180		
Освітній ступень: «бакалавр»	<i>Денна</i>	<i>Заочна</i>	Інтерактивні методи: <i>мікрОВикладання, інверсії, емпатії, інциденту</i>
	Лекції:		
	24	12	
Вибіркова	Семінарські (практичні) заняття:		Рольовий тренінг. Розв'язування психологічних завдань.
	18год – пр., 16 год– с.	6 год – пр., 6 год – с.	
Рік вивчення дисципліни за навчальним планом: 3-й	Лабораторні заняття:		Форми поточного контролю: МКР, ІНДЗ
	Індивідуальна робота:		
Семестр: 5-й	Самостійна робота:		
Тижневе навантаження (год.) 3 год - аудиторне: 4 год - самостійна робота	122	156	Форма підсумкового контролю: <i>іспит</i>
	Співвідношення аудиторних годин і годин СРС:		
Мова навчання - укр.	29%:71%	13% : 87%	

Предметом вивчення навчальної дисципліни є вивчення відносин працівників у процесі виробництва з погляду найбільш повного й ефективного використання їхнього потенціалу в умовах функціонування виробничих систем.

Міждисциплінарні зв'язки.

Зміст курсу «Психологія кадрового менеджменту» тісно пов'язаний із такими дисциплінами: «Психологія управління», «Консультативна психологія», «Основи психокорекції», «Психотерапія».

Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни «Психологія кадрового менеджменту» в сучасних умовах є сполучення ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації і трудової мотивації для розвитку здібностей працівників і стимулювання їх до виконання робіт більш високого рівня.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Психологія кадрового менеджменту» є:

- сформувані уявлення про комплексний підхід до управління кадрами що припускає облік організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових, технічних, педагогічних і інших аспектів у їхній сукупності і взаємозв'язку при визначальній ролі соціально-економічних факторів;
- розкрити зміст базових понять: «соціально-економічний фактор», «методи кадрової роботи», «підвищення ефективності виробництва», «форми кадрової роботи», «інформаційне обслуговування апарата управління», «кадрова політика »;
- розкрити діагностичний інструментарій щодо вивчення професійних, ділових і особистісних якостей працівників, розробка рекомендацій з раціонального використання кадрів відповідно до їх здібностей і схильностей;
- охарактеризувати причин плинності кадрів, соціально-психологічне забезпечення профорієнтації, профвідбору, профнавчання, розміщення, виробничої адаптації, професійного і посадового просування кадрів з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей працівників; участь у формуванні резерву керівників.

Основні результати навчання і компетентності згідно з вимогами освітньо професійної програми:

№ з/п	Результати навчання	Компетентності
1.	<p><i>Знати:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні функції, що виконують служби соціального розвитку для оптимізації управління кадрами ; • механізм професійного і посадового просування кадрів з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей працівників; <p><i>Вміти:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • здійснювати аналіз рівня соціального розвитку трудових колективів; • здійснювати соціально-психологічні дослідження на виробництві. 	<p>ЗК1.Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.</p> <p>ЗК4. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.</p> <p>ЗК5. Здатність бути критичним і самокритичним.</p> <p>ЗК6. Здатність приймати обгрунтовані рішення.</p> <p>ЗК7. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).</p> <p>ЗК8. Навички міжособистісної взаємодії.</p> <p>ЗК9. Здатність працювати в команді.</p>
2.	<p><i>Знати:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні функції, що виконують служби соціального розвитку для оптимізації 	<p>ФК1.Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології</p> <p>ФК3. Здатність до розуміння</p>

	<p>управління кадрами;</p> <ul style="list-style-type: none"> • передові методи і формами роботи з кадрами. <p><i>Вміти:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • консультувати громадян про можливості одержання роботи, забезпечення робочою силою, про вимоги, пропонованих до професій і працівників, а також з інших питань, зв'язаним із забезпеченням зайнятості; • використовувати психологічні і соціологічні дослідження, розробляти рекомендації з раціонального використання кадрів відповідно до їх здібностей і схильностями. 	<p>природи поведінки, діяльності та вчинків.</p> <p>ФК8. Здатність організувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову)</p> <p>ФК9. Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну діяльність відповідно до запиту</p> <p>ФК11. Здатність дотримуватися норм професійної етики</p> <p>ФК12. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку</p> <p>ФК13. Здатність бачити та формулювати певні проблеми; ставити попередні діагнози, уточнювати їх. Здатність передбачати результат взаємодії з клієнтом та характер зворотної реакції на свої вимоги.</p> <p>ФК14. Здатність розробляти тренінги, вести супервізії; створювати певні завдання розвивального характеру; психологічну експертизу.</p>
--	--	---

III. Тематичний план дисципліни

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 6 кредитів ЄКТС: 180 годин.

Примітка. У зв'язку з дією коронавірусу COVID-19 заплановано змішане навчання: аудиторна та дистанційна форми. Дистанційна форма – на платформі Google meet. Якщо заняття відбудеться у дистанційній формі, то навпроти виду заняття у тематичному плані позначено букву д. Примітка. У зв'язку із відсутністю академічної групи, для студентів, які навчаються за освітньо-професійною програмою відведено 18 аудиторних годин (індивідуальна робота) на денній формі навчання. Індивідуальна робота планується у формі лекцій (год8) та практичних(семінарських) занять (10год).

№ з/п	Назви модулів і тем	Кількість годин (денна форма навчання)					Кількість годин (заочна(вечірня) форма навчання)				
		Аудиторні, дистанційне навчання	Лекції	Семінарські, практичні	Лабораторні	СРС	Аудиторні	Лекції	Семінарські, практичні	Лабораторні	СРС
Змістовий модуль І. Управління кадрами в сучасних умовах виробництва											
1	Т.І.1. Принципи управлінської діяльності, способи здійснення.	6/4 2ін	2д 1ін д	2 – пр., 2 с–д.. /1ін		15	4	2	2 пр.		24
2	Т.І.2. Форми кадрової роботи.	6/2 1ін	2- д.	2 – пр., 2 – с. – д. /1ін		15	4	2	2 с.		18
3	Т.І.3. Методи управління кадрами	8/2 2ін	4 1ін	2 – пр., 2 – с. – д. /1ін		15	4	2	2 пр.		26
4	Т.І.4. Засобом реалізації кадрової політики	4/2 1ін	2д	2- пр/1ін		16					
5	МКР № 1	2									
	Разом за змістовим модулем 1:	26/12 6ін	10/ 6/ 2ін	п 8 с 6/6 4ін		61	1 2	6	6		68
Змістовий модуль ІІ. Стратегічні цілі і задачі антикризового управління											
6	Т. ІІ.1. Психологія антикризового менеджменту	10/2	6д 6ін	4 – пр, 4 – с	2	18	4	2	2 пр.		22
7	Т. ІІ.2. Психологія фінансового менеджменту	10/2	4	4 – пр., 4 – с. –д. 4ін	2	32	4	2	2 с.		36
8	Т. ІІ.3. Психологія податкового менеджменту	6/2	4	2 – пр., 2 – с. –д. 2ін		24	4	2	2 с.		28
9	МКР № 2	2				2					
	Разом за змістовим модулем 2:	32/12	14/6	пр10		61		6	6		88

	12ін	6ін	с10/6 6ін			1 2			
Разом годин:	58/24 18ін	24/1 2 8ін	18 16/12 10ін		122		12	12	156

IV. Зміст дисципліни

№ з/п	3.1. Назва модулів, тем та їх зміст	К-сть годин	
		Всього	в т.ч. лекцій
1.	Змістовий модуль 1. Управління кадрами в сучасних умовах виробництва	26	10
1.1	Тема 1. Принципи управлінської діяльності, способи здійснення Управління кадрами як науково-практичний напрямок загальної науки управління. Закони формування відносин управління. Управління кадрами і менеджмент. Предмет, об'єкт і завдання психології кадрового менеджменту. Принципи управлінської діяльності, форми і способи їхнього здійснення. <i>Рекомендовані інформаційні джерела</i> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [2,4, 6,11,18,20,21,22]; • додаткові: [1,4,8,9,10,12-21,28,30,33-35] 	10	2
1.2	Тема 2. Форми кадрової роботи Цілі та напрямки кадрової роботи. Підсистема аналізу, планування і прогнозу кадрів. Формування об'єктів і структур управління. Розрахунок потреби в кадрах необхідних професій, спеціальностей і кваліфікації. Підбір, розміщення, оцінка і безперервне навчання кадрів. Організація ефективного стимулювання їхньої діяльності, тощо. <i>Рекомендовані інформаційні джерела</i> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [14,16-22]; • додаткові: [2,4,6-8,21-23]. 	6	2
1.3	Тема 3. Методи управління кадрами Економічні, організаційно-розпорядницькі і соціально-психологічні методи управління кадрами. Прогнозування і планування кадрової роботи. Розрахунок балансу робочих місць. Визначення основної і додаткової потреби в кадрах, джерел її забезпечення тощо. Застосування різних психологічних способів впливу на процес формування і розвитку трудового колективу й окремих працівників.	10	2

<p>II</p> <p>2.1</p> <p>2.2</p> <p>2.3</p>	<p>Соціальне планування, створення оптимального психологічного клімату, вивчення суспільної думки. Методи психологічного добору, вивчення й оцінки кадрів тощо.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [2,4, 6,11,18,20,21,22]; • додаткові: [15,28,35]. <p>Тема 4. Засобом реалізації кадрової політики</p> <p>Кадрова робота. Шляхи оптимального використання і розвитку персоналу. Формування, розподіл, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів на виробництві. Техніки самоменеджменту. Тімбілдінг.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [1, 3, 4, 6,11,18,20,21,22]; • додаткові: [1,2, 5, 10,14,27,30-35]. <p>Змістовий модуль 2. Стратегічні цілі і задачі антикризового управління</p> <p>Тема 1. Психологія антикризового менеджменту</p> <p>Підготовка підприємства до функціонування в кризових ситуаціях. Підбор і підготовка менеджерів (груп) до кризових ситуацій. Помилки при підготовці фахівців до керування в кризових ситуаціях. Психологічний супровід менеджерів з нестійкою стресостійкістю.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [1, 3, 4, 6,11,18,20,21,22]; • додаткові: [1,2, 5, 10,14,27,30-35]. <p>Тема 2. . Психологія фінансового менеджменту</p> <p>Основні функції управління фінансами. Фінансовий аналіз і оцінка поточного і перспективного фінансового стану фірми. Поняття кадрові ресурси. Прогнозування імовірності банкрутства.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [1, 3, 4, 6,11,18,20,21,22]; • додаткові: [2, 9,12,16,19]. <p>Тема 3. Психологія податкового менеджменту</p> <p>Зміст поняття податковий менеджмент. Сукупність прийомів та методів організації податкових відносин. Забезпечення формування дохідної частини бюджету. Вплив податків на розвиток виробництва і соціальної сфери.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • основні: [1, 3, 4, 6,11,18,20,21,22]; • додаткові: [1, 13]. 	<p>2</p> <p>4</p> <p>32</p> <p>10</p> <p>10</p>	<p>2</p> <p>4</p> <p>14</p> <p>6</p> <p>6</p>
--	---	---	---

		12	2
--	--	----	---

4.2. Плани семінарських, практичних та лабораторних занять **Змістовий модуль 1. Управління кадрами в сучасних умовах виробництва**

Практичне заняття 1 (тема І.1). Принципи управлінської діяльності, способи здійснення (2 год)

1. Основні характеристики законів формування відносин управління.
2. Принципи управлінської діяльності форми і способи їхнього здійснення.
3. Управління кадрами і менеджмент. Презентація студентами виконання завдання для самостійної роботи.
4. Розв'язування психологічних задач щодо управлінської діяльності.

Рекомендовані інформаційні джерела

- **основна:** [2,4, 6,11,18,20,21,22];
- **додаткова:** [1,4,8,9,10,12-21,28,30,33-35].

Семінарське заняття 1 (тема І.1). Кадровий менеджмент у системі менеджменту організації (2 год)

1. Людський фактор і його роль в розвитку організації.
2. Система управління людськими ресурсами.
3. Розподіл людських ресурсів за рахунок організації.
4. Доповіді студентів щодо розв'язання завдання для самостійної роботи.

Рекомендовані інформаційні джерела

- **основна:** [2,4, 6,11,18,20,21,22];
- **додаткова:** [1,4,8,9,10,12-21,28,30,33-35].

Практичні заняття 2 (тема І.1). Кадрова політика. (2 год)

1. Стратегічні аспекти кадрового менеджменту.
2. Кадрова політика. Сутність та основні елементи кадрової політики.
3. Маркетинг персоналу. Сутність і основні напрямки.
4. Стратегії розвитку організації і персонал-стратегії.
5. Складання студентами типового оперативного плану роботи з персоналом в організації.

Рекомендовані інформаційні джерела

- **основна:** [2,4, 6,11,18,20,21,22];
- **додаткова:** [1,4,8,9,10,12-21,28,30,33-35].

Семінарське заняття 2 (тема І.2). Форми кадрової роботи (2 год)

1. Формування об'єктів і структур управління.
2. Розрахунок потреби в кадрах необхідних професій, спеціальностей і кваліфікації.
3. Підбір, розміщення, оцінка і безперервне навчання кадрів.
4. Звіти дослідницьких груп студентів щодо типів кадрових агенцій.

Рекомендовані інформаційні джерела

- **основні:** [14,16-22];
- **додаткові:** [2,4,6-8,21-23].

Практичні заняття 3 (тема І.3). Методи управління кадрами

(2 год)

1. Презентація проектів, спрямованих на забезпечення системи оцінки персоналу в організаціях.
2. Розв'язування психологічних задач, спрямованих на виявлення результативності праці працівників організацій.

Рекомендовані інформаційні джерела

- **основні:** [14,16-22];
- **додаткові:** [2,4,6-8,21-23].

Семінарське заняття 3 (тема І.3). (2год) Методи професійного навчання персоналу

1. Інструктаж, ротація, учнівство, і наставництво.
2. Статистика професійного навчання в організаціях.
3. Розгляд практичних ситуацій(кейсів), ділових ігор, самостійне навчання.

Рекомендовані інформаційні джерела

- **основні:** [2,4, 6,11,18,20,21,22];
- **додаткові:** [15,28,35].

Практичні заняття 4 (тема І.4). Механізм управління кадрами виробництва

(2 год)

1. Об'єкт і суб'єкт управління.
2. Планування як основний зміст управління кадрами.
3. Соціально-психологічні індивідуально-типові якості і властивості кадрів.
4. Розгляд практичних ситуацій(кейсів), ділових ігор, самостійне навчання.

Рекомендовані інформаційні джерела

- **основні:** [2,4, 6,11,18,20,21,22];
- **додаткові:** [15,28,35].

Змістовий модуль 2. Стратегічні цілі і задачі антикризового управління

Семінарське заняття 4 (тема 2.1). Психологія антикризового менеджменту. (4 год)

1. Підготовка підприємства до функціонування в кризових ситуаціях.
2. Підбор і підготовка менеджерів (груп) до кризових ситуацій.
3. Помилки при підготовці фахівців до керування в кризових ситуаціях.
4. Психологічний супровід менеджерів з нестійкою стресостійкістю.
5. Складання програми проведення процесу звільнення.

Рекомендовані інформаційні джерела

- **основні:** [1, 3, 4, 6,11,18,20,21,22];
- **додаткові:** [1,2, 5, 10,14,27,30-35].

Практичні заняття 4 (тема 2.1). Формування стабільного персоналу. (4 год)

1. Розглядання студентами матриці ” Робота з персоналом по життєвих циклах організації”.
2. Розглядання варіанта ”Подвійної службової сходинки”
3. Складання пропозицій щодо розробки і планування кар’єри співробітників на підприємствах готельно-ресторанного бізнесу.

Рекомендовані інформаційні джерела

- **основні:** [1, 3, 4, 6,11,18,20,21,22];
- **додаткові:** [1,2, 5, 10,14,27,30-35].

Семінарське заняття 5 (тема 2.2). Психологія фінансового менеджменту(4 год)

1. Основні функції управління фінансами.
2. Фінансовий аналіз і оцінка поточного і перспективного фінансового стану фірми.
3. Поняття кадрові ресурси. Прогнозування імовірності (банкрутства) .
4. Розгляд практичних ситуацій(кейсів), ділових ігор, самостійне навчання.

Рекомендовані інформаційні джерела

- **основні:** [1, 3, 4, 6,11,18,20,21,22];
- **додаткові:** [2, 9,12,16,19].

Практичні заняття 5 (тема 2.2). Психологія фінансового менеджменту(4 год)

1. Особливості ефективності процесу розробки планів організації та успіху в їх реалізації.
2. Складання текстів оголошення для засобів масової інформації (газети, буклети, радіо), щодо існуючих вакансій у компанії.
3. Розгляд практичних ситуацій(кейсів), ділових ігор, самостійне навчання.

Рекомендовані інформаційні джерела

- **основні:** [1, 3, 4, 6,11,18,20,21,22];
- **додаткові:** [2, 9,12,16,19].

Семінарське заняття 6 (тема 2.3). Психологія податкового менеджменту (2 год)

1. Зміст поняття податковий менеджмент.
2. Сукупність прийомів та методів організації податкових відносин.
3. Забезпечення формування дохідної частини бюджету. Вплив податків на розвиток виробництва і соціальної сфери.
4. Розгляд практичних ситуацій(кейсів), ділових ігор, самостійне навчання.

Рекомендовані інформаційні джерела

- **основні:** [1, 3, 4, 6,11,18,20,21,22];
- **додаткові:** [1, 13].

Практичні заняття 6 (тема 2.3). Організація добору та відбору кадрів(2 год)

1. Переваги та недоліки внутрішніх і зовнішніх джерел набору персоналу.
2. Переваги та недоліки різних видів кадрових агенцій за їх спеціалізацією.
3. Розв'язування психологічних задач щодо управлінської діяльності.

Рекомендовані інформаційні джерела

- **основні:** [1, 3, 4, 6,11,18,20,21,22];
- **додаткові:** [1, 13].

4.3 Організація самостійної роботи студентів

№ з/п	Зміст завдання	Форма звітності
1.	Складання порівняльної таблиці альтернативних джерел залучення персоналу, використавши дані конкретного підприємства України	Доповідь на с..з. 1 (модуль 1)
2.	Складання таблиці переваги та недоліки внутрішніх і зовнішніх джерел набору персоналу (оформіть у вигляді таблиці)	Доповідь на пр..з. 1 (модуль 1)
3.	Розробка типів кадрових агенцій (скласти схему)	Презентація схеми на пр..з. 2 (модуль 1)
4.	Дослідження створення системи оцінки персоналу в організації.	Захист проектів на пр..з. 3 (модуль 2)
5.	Охарактеризувати основні напрями управління розвитком особистості в організації.	Доповідь на пр..з. 4 (модуль 1)

6.	Охарактеризувати процес атестації: етапи, правила, процедура проведення.	Доповідь на л..з. 1 (модуль 1)
7.	Скласти структуру типового оперативного плану роботи з персоналом в організації.	Доповідь на с..з. 4 (модуль 2)
8.	Людський фактор і його роль в розвитку організації.	Доповідь на пр..з. 6 (модуль 2)
9.	Охарактеризувати систему управління людськими ресурсами.	Доповідь на л..з. 3 (модуль 2)
10	Охарактеризувати сутність та основні елементи кадрової політики	Доповідь на пр..з. 7 (модуль 2)
11	Методи професійного навчання персоналу	Презентація ІНДЗ на пр.. з. 7 (модуль 2)

V. Контроль якості знань студентів

5.1. Форми і методи поточного контролю

Доповіді, презентації студентів на практичних, лабораторних заняттях, виконання ІНДЗ, двох МКР.

Використання методів самостійної роботи студентів по осмисленню та засвоєнню матеріалу – самостійний пошук інформації, конспектування першоджерел, ведення психологічних тематичних словників. **Письмова відповідь (модульна контрольна робота, колоквиум):**

- правильність, чіткість, логічність у викладені відповіді на запитання;
- комплексне бачення питання (проблеми);
- вміння виділити головне;
- обрання правильної відповіді;
- наявність та обґрунтованість власних пропозицій, власної позиції (погляду);
- чіткість позначень і акуратність.

Індивідуальне науково-дослідне завдання:

- опрацювання, відбір та інтерпретація науково-літературних джерел;
- наявність узагальнень і висновків;
- наявність та обґрунтованість власної ініціативи, певних завдань, методів тощо;
- оформлення відповідно з вимогами до наукових робіт;
- підготовка доповіді за результатами дослідження;
- захист роботи.

Завдання до контрольної роботи (тестові завдання).

1. За мотиваційним аспектом під управлінням персоналом розуміють:

- 1) безперервний процес, спрямований на цільову зміну мотивації людей для досягнення від них максимальної віддачі;**
- 2) самостійний вид діяльності менеджерів, спрямований на підвищення активності персоналу, збільшення його виробничої й творчої віддачі з орієнтацією на зменшення частки та чисельності виробничих і управлінських працівників і таке інше;
- 3) комплекс управлінських соціально-економічних та організаційно-правових заходів, спрямованих на забезпечення відповідності кількісних та якісних характеристик персоналу цілям і задачам організації.

2. Весь склад установи або частина цього складу, складає групу по професійним або іншим ознакам :

- 1) персонал;**
- 2) людські ресурси;
- 3) кадри.

3. Нобелівську премію в галузі економіки за розробку теорії людських ресурсів було присуджено:

- 1) У. Петті;
- 2) Т. Шульцу;**
- 3) Г. Беккеру.

4. Управління кадрами як цілісна система виконує такі функції:

- 1) організаційну;**
- 2) психологічну;
- 3) позитивну.

5. Концепція управління кадрами це:

- 1) комплекс організаційних заходів щодо найму, відбору та прийому

персоналу, його ділових оцінок, профорієнтації та адаптації і навчання, управління діловою кар'єрою та службово-професійним просуванням, мотивації та організації праці, управління конфліктами та стресами, забезпечення соціального розвитку та визволення персоналу тощо, а також управління безпекою персоналу та взаємодії керівників організації з профспілками;

- 2) система формування цілей, функцій і організаційної структури управління персоналом, вертикальних та горизонтальних функціональних взаємозв'язків керівників та спеціалістів;**
- 3) система теоретико-методологічних поглядів на розуміння та визначення сутності, змісту, цілей, задач, критеріїв, принципів та методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування даної організації.

6. Об'єктивною характеристикою кількості персоналу є :

- 1) облікова чисельність персоналу;**
- 2) чисельність персоналу;
- 3) виробнича чисельність персоналу.

7. Основними ознаками персоналу організації є :

- 1) трудові взаємовідносини з роботодавцем;
- 2) володіння певними якісними характеристиками, поєднання особистих та організаційних цілей.**
- 3) Засоби впровадження колективного договору.

8. В складі спискової чисельності працівників виділяють такі категорії працівників:

- 1) постійні;**
- 2) не тривалі;

3) разові.

9. Професія ґрунтується на:

- 1) задатках, здібностях, фізичних і психологічних властивостях людини;
- 2) поступово в результаті оволодіння людиною нових знань і умінь;
- 3) особливостях характеру та темпераменту людини.

10. Робітники, які закінчили технічні училища або на виробництві навчались 6-24 місяці відносяться до:

- 1) кваліфікованих робітників;
- 2) висококваліфікованих робітників;
- 3) низько кваліфікованих робітників.

11. Якість сучасного працівника можна охарактеризувати такими основними групами показників:

- 1) особисті;
- 2) комунікативні;
- 3) здатність;
- 4) професійні.

12. Виробничий персонал організації поділяється на

- 1) запасний і допоміжний;
- 2) робітників і керівників;
- 3) інженерів і керівників.

13. Спеціалісти поділяються на:

- 1) керівників і технічних спеціалістів;
- 2) функціональних спеціалістів, інженерів і технічних спеціалістів;
- 3) інженерів, технічних спеціалістів і керівників.

14. Існують такі типи груп:

- 1) формальні і неформальні;**
- 2) постій і тимчасові;
- 3) статичні і динамічні.

15. Джерела залучення персоналу поділяються на:

- 1) основні і додаткові;**
- 2) основні та побічні;
- 3) внутрішні і зовнішні.**

16. Ділова оцінка кандидатів на вакантну посаду включає:

- 1) аналіз анкетних даних;**
- 2) наведення довідок про випробуваного працівника (за місцем колишньої роботи або навчання);**
- 3) перевірочні іспити;
- 4) співбесіда.

18. На життя і функціонування групи впливають такі фактори:

- 1) характеристики членів групи;**
- 2) структурні характеристики групи;**
- 3) ситуаційні характеристики.

19. При злитті індивіда з групою спостерігається:

- 1) встановлення довірчих і доброзичливих відносин. Людина розглядає цілі групи як ті, що не суперечать його цілям, вона готова до пошуку шляхів поліпшення взаємодії;**
- 2) встановлення таких відносин між людиною й іншою частиною групи, коли кожна зі сторін розглядає іншу як органічно єдину з нею складовою цілого, що є групою. Людина будує свої цілі виходячи з цілей групи, значною мірою підкоряє свої інтереси інтересам групи й ідентифікує себе з групою;

3) протиставлення інтересів людини і групи і боротьба між ними за вирішення цього протиріччя на свою користь.

20. Конфлікти в групі спричиняються наступними факторами:

- 1) організаційними факторами;
- 2) особистісними факторами;
- 3) психологічними факторами;
- 4) мотиваційними факторами.

21. Координатор в групі виконує наступні групи завдань:

- 1) уточнює групові завдання й складає план роботи, націлює працівників на те, що вони можуть зробити найкраще, визначає критерії, але не володарює;
- 2) завойовує авторитет, допомагаючи групі, що відстає, безкорисливо роздає ідеї, які використовують інші, надає перевагу фундаментальним широким аспектам перед детальними;
- 3) лідирує у виконанні завдань, намагається об'єднати ідеї і створити модель, його принципова функція — створювати модель для використання зусиль усієї команди;
- 4) впливає на найменш привабливого співробітника.

22. Існують наступні типи ролей:

- 1) координатор, інноватор, впроваджувач, формувальник;
- 2) функціональні і групові;
- 3) дослідник, оцінювач, член команди, завершувач.

23. Оптимальне число членів групи складає:

- 1) 4-5 осіб;
- 2) 5-7 осіб;
- 3) 10-12 осіб;

24. До чинників, які збільшують згуртованість відносять:

- 1) між групову конкуренцію;
- 2) внутрішню групову конкуренцію;
- 3) особисті симпатії;**
- 4) домінування.

25. Вимірювання емоційної привабливості групи полягає у:

- 1) розрахунку соціометричного коефіцієнта групової згуртованості;**
- 2) з'ясуванні привабливості членів групи;
- 3) взаємооцінці членів групи.

26. До особистих рис керівника відносять:

- 1) стійкість до стресу, здатність домінувати, прагнення до перемоги;
- 2) впевненість у собі, креативність, емоційну врівноваженість;**
- 3) відповідальність, заповзятливість, надійність, незалежність, товариськість.

27. До головних особистісно-ділових якостей керівника відносять:

- 1) компетентність, комунікабельність;**
- 2) стійкість до стресу, морально-етичні якості, підприємницькі якості;
- 3) морально-етичні якості, компетентність.

28. Хто може найбільш ефективно виконувати управлінську діяльність:

- 1) флегматики, слабо виражені холерики;
- 2) сангвініки, флегматики;**
- 3) сангвініки, слабо виражені холерики.

29) Елементами кадрової політики є:

- 1) тип влади в суспільстві, стиль керівництва, статут організації;
- 2) філософія підприємства, правила внутрішнього трудового розпорядку,**

колективний договір;

3) галузеві угоди та тарифи, організаційна культура.

30. Головними задачами кадрової політики є:

1) забезпечення організації кваліфікованими кадрами;

2) ефективне використання наявного кадрового потенціалу організації;

3) **створення в трудовому колективі умов для максимального задоволення усіх членів цього колективу.**

31. До зовнішніх факторів, що впливають на формування кадрової політики відносять:

1) **трудове законодавство, взаємовідношення з профспілками, стан економічної кон'юнктури;**

2) **структура, цілі і стратегія організації, територіальне розміщення, технології виробництва;**

3) **організаційна культура, кількісний і якісний склад персоналу фінансові можливості організації.**

32. За результатами оцінки персоналу формуються такі документи:

1) **результати експертизи;**

2) **типовий портрет особистості;**

3) **розвиток ділових і моральних якостей;**

4) **аналіз шкідливих звичок і захоплень;**

5) **висновок атестаційної комісії.**

33. Успіх кар'єри залежить від:

1) **випадку;**

2) **реального підходу до вибору професії;**

3) **можливостей, що створюються в сім'ї;**

4) **доброго знання своїх сильних і слабких сторін;**

5) **чіткого планування.**

V. Форма підсумкового контролю успішності навчання: *іспит.*

Питання до іспиту

1. Опишіть основні складові системи кадрової роботи на підприємстві.
2. Розкрийте аспекти та методи управління персоналом.
3. Дайте характеристику основним складовим кадрової політики як елемента кадрового менеджменту.
4. Визначте методи оцінки персоналу. Які з них застосовуються в Вашій організації (або Ви хотіли б що були використані відносно Вас).
5. Охарактеризуйте проблеми, що виникають у кризовій ситуації.
6. Охарактеризуйте стратегічні задачі антикризового управління.
7. Класифікуйте кризові явища на рівні підприємства.
8. Охарактеризуйте підходи до діагностики та прогнозування банкрутства підприємства.
9. Охарактеризуйте основні компоненти фінансового менеджменту.
10. Розгляньте фінансовий менеджмент як суб'єкт та об'єкт управління.
11. Розкрийте сутність принципів, задач, функцій та інструментарію фінансованого менеджменту.
12. Розкрийте сутність податкового менеджменту. Яку роль ви віддаєте менеджменту організації?
13. Охарактеризуйте складові податкового менеджменту. Як на Вашому підприємстві організовано податковий менеджмент.
14. Охарактеризуйте механізми податкового регулювання.
15. Складіть посадову інструкцію кризис-менеджера.
16. Психологічна характеристика стилів керівництва в управлінні.
17. Психологічна характеристика суб'єкта управління.
18. Психологічний аналіз етапів професійного самовизначення особистості.
19. Психологічні основи прийняття керівником управлінських рішень.
20. Психологічні особливості проектування життєвого шляху особистості.
21. Психологічні проблеми професійного «вигорання» особистості.

22. Результати трудової діяльності, їх класифікація.
23. Рівні трудової адаптації, їх зв'язок та психологічний аналіз.
24. Специфіка групового та індивідуального консультування психолога.
25. Специфіка діяльності психолога праці на підприємстві.
26. Співвідношення понять «адаптація», «адаптивність», «дезадаптація», «дезадаптивність» працівника.
27. Охарактеризуйте співвідношення понять «трудова діяльність» та «професійна діяльність».
28. Охарактеризуйте способи управління своїми емоціями під час стресових трудових ситуаціях.

5.3. Критерії оцінювання знань студентів

Вимоги до знань та умінь студентів	Максимальна кількість балів, оцінка за шкалою ECTS
Повно й ґрунтовно володіє знаннями, фактичною інформацією та поняттєвим апаратом, в логічній послідовності передає знання першого та другого модуля з відповідним аналізом й узагальненням вивченого. Простежувався зв'язок теоретичного матеріалу з практикою.	A: 90 – 100 б.
Свідомо володіє знаннями, фактичною інформацією та поняттєвим апаратом, в логічній послідовності передає знання першого та другого модуля з відповідним аналізом й узагальненням вивченого.	B: 80 – 89 б.
Свідомо володіє знаннями, фактичною інформацією та поняттєвим апаратом. Проте відсутня логічна послідовність у викладі матеріалу, відсутні певні висновки щодо викладеної інформації.	C: 70 – 79 б.
Знання модулів передаються зазубреними з підручників (з конспекту) фразами. Відсутня логічна послідовність у викладі навчального матеріалу, відсутні певні висновки щодо викладеної інформації.	D: 65 – 69 б.
Знання модуля передаються тільки за допомогою певних питань з боку викладача.	E: 60 – 69 б.

Розрахунок максимальної кількості балів, що присвоюються студентам

Вид діяльності	Максимальна	Кількість	Всього
----------------	-------------	-----------	--------

	кількість балів за одиницю	одиниць до розрахунку	
Виконання завдання для самостійної роботи (домашнього завдання)	5	2	10
Робота на семінарському (практичному) занятті (в тому числі доповідь, виступ, повідомлення, участь у дискусії)	10	2	20
ІНДЗ	30	1	30
Модульна контрольна робота	20	2	40
максимальна кількість балів 100			

VI. Інформаційні джерела для вивчення курсу

Основні

1. Бодди Д. и др. Основы менеджмента: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 1999.
2. Вудкок К., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.: Дело, 1991. – 320 с.
3. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д. М., Доннелли Д. Х. мл. Организации: поведение, структура, процессы. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2000.
4. Гвишиани Д. М. Организация и управление. – М.: Наука, 1972.
5. Дафт Р. Л. Менеджмент. – Пер. с англ. – СПб: Питер, 2000. – 832 с.
6. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для ВУЗов. – СПб.: Питер, 2001. – 710 с.
7. Деркач А. А., Ситников А. П. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии. – М.: Луч, 1993.
8. Зайчикова Т. В. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» у вчителів: соціально-психологічні та гендерні аспекти. Навчальна програма / За наук. ред. Карамушки Л. М. – К.: «Міленіум», 2004. – 24 с.
9. Зазыкин В. Г., Чернышев А. П. Менеджер: психологические секреты профессии. – М., 1992.
10. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций. – К.: МЗУУП, 1993.
11. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. – К.: Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
12. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
13. Карамушка Л. М. Психологія управління: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
14. Лозниця В. С. Психологія менеджменту: Навчальний посібник. – К.: ТОВ «УВПК «ЕксОб», 2000. – 512 с.
15. Мельник Л. П. Психологія управління: Курс лекцій. – К.: МАУП, 1999.
16. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Посібник. – К.: Академвидав, 2003.
17. Организационная психология / Сост. и общая редакция Л. В. Винокурова, И. И. Скрипюка – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
18. Основы психолого-управлінського консультування: Навчальний посібник / Л. М. Карамушка, Н. Л. Коломінський, М. В. Войтович та ін.; За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: МАУП, 2002. – 136 с.

19. Пов'якель Н.І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога: монографія. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2003. – 294 с.
20. Психология личности: Словарь справочник / Авт. кол.: П.П. Горностай, Т.М. Титаренко, В. Васьковская, И.А. Грабская, Л.А. Лепихова, Н.И. Повякель, Н.В. Чепелева; Под. ред. П.П. Горностай, Т.М. Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с.
21. Психологія управління: Навчальна програма / Укладач Карамушка Л. М. – К.: Міленіум, 2003. – 56 с.
22. Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления. – Изд-во Ленинградского ун-та, 1986. – 176 с.
23. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової – 2-е вид., перероб. та доповн. – К.: Міленіум, 2006. – 368 с.
24. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

Додаткова література:

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Колпаков В. М. Методы управления: учеб. пособ. / В. М. Колпаков. – К. : МАУП, 1997.
3. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003.
4. Лозниця В. С. Психологія менеджменту. теорія і практика: навч. посіб. / В. С. Лозниця. – К. : ТОВ “УВПК “Ексво”, 2001.
5. Лютенс Ф. Организационное поведение / Ф. Лютенс. – М. : Инфра-М, 1999.
6. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е. Моргунов. – М. : Бизнес-школа “Интел-синтез”, 2000.
7. Стец В. А. Менеджмент персоналу : навч. посіб. [для студ. екон. спец.] / В. А. Стец, І. І. Стец, М. Ю. Костючок. – Тернопіль: Лілея, 1996.
8. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М.: Дело, 1996.
9. Управление организацией: учеб. / [под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатиной]. – М. : Инфра-М, 1998.
10. Управление персоналом организации: учеб. / [под ред. А. Я. Кибанова]. – М. : ИНФРА-М, 1997.
11. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підруч. [для студ. ВНЗ] / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.

VI. Навчально-методична карта дисципліни

Разом: 180 год. Індивідуальна робота: лекції: 4 год, практичні: 2 год. Самостійна робота: 122 год.

	I	II	I II					VIII	X	XI	XII I										
Модулі	I модуль							II модуль													
Лекції	4	2	2	2				2	2	4	2										
Дати	06.10	06.10																			
Теоретичні розділи																					
Теми лекцій	Принципи управлінської діяльності	Форми кадрової																			
	III	IV	V	V	VI	VI	VI I	IX	IX	X	XI	XII	X I I	XIII	X IV						
Модулі	I модуль							II модуль													

Практичні заняття	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
Дати								01.12													
Теми								Психологія подагкового менеджменту													
Модулі	I модуль							II модуль													
Самостійна робота	опрацювання теоретичного матеріалу, індивідуальні завдання, ІНДЗ							опрацювання теоретичного матеріалу, індивідуальні завдання													
Поточний контроль	МКР № 1 06.10							МКР № 2 01.12													
Підсумковий контроль	іспит																				

