

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М. П. ДРАГОМАНОВА

Кафедра практичної психології

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
Декан педагогічного факультету
Олефіренко Т.О.
(підпис)
«31» серпня 2022 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 *053 Психологія*
(код і назва спеціальності)

ОПП Практична психологія

Шифр за навчальним планом **ВВ1.2.04**

Київ 2022

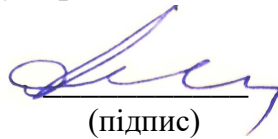
Робоча програма розроблена на підставі навчальної програми «*Психологія кадрового менеджменту*», затверджена Вченою радою НПУ імені М.П. Драгоманова

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

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри практичної психології

“30” серпня 2022 року, протокол № 2.

Завідувач кафедри


(підпис)

Митник О.Я.

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. Інтерактивні методи: мікрОВикладання, інверсії, емпатії, інциденту Рольовий тренінг. Розв'язування психологічних завдань.
Спеціальність (код, назва) 0.53 «Психологія» («Практична психологія»)	Загальна кількість годин - 180		
	Денна	Заочна	
Освітній ступень: «бакалавр»	Лекції:		
	24	14	
	Семінарські (практичні) заняття:		
Вибіркова	18 год – пр., 16 год – с.	8 год – пр., 8 год – с.	
	Лабораторні заняття:		
Рік вивчення дисципліни за навчальним планом: 4-й Семестр: 7-й, 8-й	Індивідуальна робота:		
	Самостійна робота:		
	122	150	
Тижневе навантаження (год.) 3 год - аудиторне: 4 год - самостійна робота	Співвідношення аудиторних годин і годин СРС:		Форма підсумкового контролю: <i>екзамен</i>
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:

- сформуванню 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 причини 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.

II. Основні результати навчання та компетентності, які вони формують:

Результати навчання	Компетентності
<p>ПРН7. Наявність уміння розробляти психограми та проводити співбесіди, професійно-психологічний підбір, здійснювати оцінку системи управління персоналом, оцінку персоналу (мотивація професійної діяльності, особистісні якості, особливості нервової системи, інтелектуальні та творчі здібності, навички ділового спілкування), оцінку системи формальної та неформальної комунікації; розробляти та проводити заходи попередження професійного вигорання персоналу; проводити соціально-психологічні дослідження (таємний покупець, опитування, фокус-групи); проводити навчання персоналу: тренінги комунікативних навичок у діловому спілкуванні; тренінги продаж; тренінги вдосконалення професійних навичок для працівників кадрової служби; тренінги командотворення; тренінги роботи з клієнтом по телефону; тайм-менеджмент</p>	<p>ЗК10.Здатність доводити розпочату справу до завершення, діяти соціально відповідально та свідомо, бути критичним і самокритичним; цінувати та поважати мультикультурність.</p> <p>ФК4.Здатність розробляти тренінги, вести супервізії; створювати певні завдання розвивального характеру; психологічну експертизу</p> <p>ФК7.Здатність викликати симпатію, довіру; зацікавлювати, вести за собою, заохочувати, підтримувати, заспокоювати, переконувати, вмотивовувати.</p> <p>ФК8.Здатність презентувати себе як фахівця, який спроможний надати кваліфіковану допомогу; формулювати запитання, спонукати до розмірковування.</p>

III. Тематичний план дисципліни

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

№ з/п	Назви модулів і тем	Кількість годин (денна форма навчання)					Кількість годин (заочна(вечірня) форма навчання)				
		Аудиторні,	Лекції	Семінарські, практичні	Лабораторні	СРС	Аудиторні	Лекції	Семінарські, практичні	Лабораторні	СРС
Змістовий модуль I. Управління кадрами в сучасних умовах виробництва											
1	Т.І.1. Кадровий менеджмент у системі менеджменту організації	4	2	2		5	4	2	2		24
2	Т.І.2. Кадрова політика в організації	2	1	1		5	4	2	2		18
3	Т.І.3. Кадрове планування в організації	2	1	1		5	4	2	2		26
4	Т.І.4. Засобом реалізації кадрової політики	3	1	2		4					
5	МКР № 1										
	Разом за змістовим модулем 1:	11	5	6		19	12	6	6		68
Змістовий модуль II. Напрями роботи в системі управління кадрами											
6	Т. II.1. Організація добору та відбору кадрів в організації	4	2	2		7	4	2	2		22
7	Т. II.2. Оцінка персоналу в організації	4	2	2		7	4	2	2		36
8	Т. II.3. Формування стабільного персоналу	3	1	2		4	4	2	2		28
9	МКР № 2										
	Разом за змістовим модулем 2:	11	5	6		19	12	6	6		88
	Разом годин:	22	10	12		38	24	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 І. Управління кадрами в сучасних умовах виробництва	11	5
1.1	<p>Тема 1. Кадровий менеджмент у системі менеджменту організації</p> <p>Управління людськими ресурсами. Людський фактор і його роль в розвитку організації. Закони формування відносин управління. Управління кадрами і менеджмент. Предмет, об'єкт і завдання психології кадрового менеджменту.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>основні:</i> [2,4, 6,11,18,20,21,22]; • <i>додаткові:</i> [1,4,8,9,10,12-21,28,30,33-35] 	4	2
1.2	<p>Тема 2. Кадрова політика в організації</p> <p>Кадрова політика. Сутність та основні елементи кадрової політики. Маркетинг персоналу: сутність і основні напрями. Підбір, розміщення, оцінка і безперервне навчання кадрів. Організація ефективного стимулювання їхньої діяльності, тощо.</p>	2	1
1.3	<p>Тема 3 Кадрове планування в організації</p> <p>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. Соціальне планування, створення оптимального психологічного клімату, вивчення суспільної думки.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>основні:</i> [14,16-22]; • <i>додаткові:</i> [2,4,6-8,21-23]. 	3	1
	<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 само менеджменту. Тімблдінг.</p>	2	1

<p>II</p> <p>2.1</p> <p>2.2</p> <p>2.3</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>Змістовий модуль 2. Напрями роботи в системі управління кадрами</p> <p>Тема 1. Організація добору та відбору кадрів в організації</p> <p>Підбор і підготовка менеджерів (груп) до кризових ситуацій. Психологічні аспекти відбору персоналу в організацію. Методи комплектування штату. Трудовий договір і контракт. Правові порушення при прийомі персоналу на роботу. Екзотичні методи первинної оцінки персоналу.</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. . Оцінка персоналу в організації</p> <p>Цілі і методи оцінки. Особливості самооцінки персоналу. Сутність атестації персоналу. Види та функції атестації. Нетрадиційні методи проведення атестації. Юридичні аспекти проведення атестації.</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. Формування стабільного персоналу</p> <p>Система формування стабільного персоналу організації. Плинність персоналу в організації та оцінка її стану. Мотиви плинності. Причини плинності. Фактори плинності. Показники плинності. Виробничий клімат в колективі і його вплив на стан плинності персоналу.</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>7</p>	<p>3</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>
--	--	----------	-------------------------------------

III. Зміст навчальної дисципліни за модулями і темами

Змістовий модуль I. Управління кадрами в сучасних умовах виробництва

Тема I.1. Кадровий менеджмент у системі менеджменту організації

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.

Т. I.2. Кадрова політика в організації

Кадрова політика. Сутність та основні елементи кадрової політики. Маркетинг персоналу: сутність і основні напрями. Підбір, розміщення, оцінка і безперервне навчання кадрів. Організація ефективного стимулювання їхньої діяльності, тощо.

Т.1.3. Кадрове планування в організації

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. Соціальне планування, створення оптимального психологічного клімату, вивчення суспільної думки.

Т.1.4. Засобом реалізації кадрової політики

Кадрова робота. Шляхи оптимального використання і розвитку персоналу. Формування, розподіл, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів на виробництві. Техніки само менеджменту. Тімблдінг.

Змістовий модуль II. Напрями роботи в системі управління кадрами

Тема II.1 Організація добору та відбору кадрів в організації

Підбор і підготовка менеджерів (груп) до кризових ситуацій. Психологічні аспекти відбору персоналу в організацію. Методи комплектування штату. Трудовий договір і контракт. Правові порушення при прийомі персоналу на роботу. Екзотичні методи первинної оцінки персоналу.

Тема II.2. Кадрова політика в організації

Кадрова політика. Сутність та основні елементи кадрової політики. Маркетинг персоналу: сутність і основні напрями. Підбір, розміщення,

оцінка і безперервне навчання кадрів. Організація ефективного стимулювання їхньої діяльності, тощо.

Тема II.3. Формування стабільного персоналу

Система формування стабільного персоналу організації. Плинність персоналу в організації та оцінка її стану. Мотиви плинності. Причини плинності. Фактори плинності. Показники плинності. Виробничий клімат в колективі і його вплив на стан плинності персоналу.

4.2. Плани семінарських, практичних та лабораторних занять

4.3 Організація самостійної роботи студентів

№ з/п	Зміст завдання	Форма звітності
1.	Розробка доповіді на тему “ <i>Розвиток людського фактору, як основа прогресу суспільства</i> ”	Доповідь на с..з. 1 (модуль 1)
2.	Дослідити концепцію стратегічного кадрового менеджменту(за М. Амстронгом)	Доповідь на пр..з. 1 (модуль 1)
3.	Дослідити моделі кадрового менеджменту (за М. Амстронгом)	Презентація моделі на пр..з. 2 (модуль 1)
4.	Розробка доповіді на тему “ <i>Організація служби персоналу в компанії</i> ”	Доповідь на пр..з. 3 (модуль 2)
5.	Зробити аналіз резюме.	Доповідь на пр..з. 4 (модуль 1)
6.	Розробка доповіді на тему “ <i>Організація процедури підбору в серединні компанії</i> ”	Доповідь на л..з. 1 (модуль 1)
7.	Проаналізувати систему оцінки потенціалу співробітника і його індивідуального внеску.	Доповідь на с..з. 4 (модуль 2)
8.	Дослідження <i>адаптації нових працівників</i>	Доповідь на пр..з. 6 (модуль 2)
9.	Розробка доповіді на тему “ <i>Оцінка показників праці</i> ”	Доповідь на л..з. 3 (модуль 2)
10	Розробка доповіді на тему “ <i>Сучасна кадрова політика організації</i> ”	Доповідь на пр..з. 7 (модуль 2)
11	ІНДЗ. Психологічний аналіз концепції управління виконання(Performance Menagment)	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 фінансового 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», «деадаптація», «деадаптивність» 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 балів за одиницю	Кількість одиниць до розрахунку	Всього
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. Основні та допоміжні 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. Васьяковская, 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.

Допоміжні

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 «Експо», 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. Саломатина]. – 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 картка курсу «Психологія кадрового менеджменту»

Разом: 180 год., із них 24 год. – лекції, 18 год. – практичні заняття, 16 год. – семінарські заняття, 122 год. – самостійна робота.

	I	II	III					VIII	X	XI	XIII											
Модулі	I модуль							II модуль														
Лекції	1	2	3	4	5			1	2	3	4											
Дати	01.09	15.09	03.11	10.11				10.02	17.02	24.02												
Теоретичні розділи																						
Теми лекцій	<i>Кадровий менеджмент у системі менеджменту</i>	<i>Кадрова політика в організації</i>	<i>Кадрове планування в організації</i>	<i>Засобом реалізації кадрової політики</i>				<i>Організація добору та відбору кадрів в організації</i>	<i>Оцінка персоналу в організації</i>	<i>Формування стабільного персоналу</i>												
	III	IV	V	V	VI	VI	VII	IX	IX	X	XI	XII	XII	XIII	XIV							

Модулі	І модуль							ІІ модуль													
Практичні заняття	1	2	3	4	5	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
Дати	08.09	24.11	01.12	01.12				03.03	10.03	17.03											
Теми	<i>Організація добору та відбору кадрів в організації</i>	<i>Оцінка персоналу в організації</i>	<i>Формування стабільного персоналу</i>	<i>Кадрове планування в організації</i>				<i>Організація добору та відбору кадрів в організації</i>	<i>Оцінка персоналу в організації</i>	<i>Формування стабільного персоналу</i>											
Модулі	І модуль							ІІ модуль													
Самостійна робота	ІНДЗ							Зробити детальний аналіз резюме													
Поточний контроль	МКР № 1							МКР № 2													
Підсумковий контроль	Екзамен																				

