


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА ДРАГОМАНОВА

Кафедра практичної психології

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
Декан педагогічного
факультету Оледиренко Т.О.


(підпис)
« 31 » серпня 2023 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

Робоча програма розроблена на підставі навчальної програми «*Психологія кадрового менеджменту*», затверджена Вченою радою УДУ імені Михайла Драгоманова

Розробник: *Сергата І.О.*, викладач кафедри практичної психології

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри практичної психології

«30» серпня 2023 року, протокол № 1.

Завідувач кафедри



(підпис)

проф. 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.
Спеціальність (код, назва) 053 Психологія («Практична психологія»; «Психологія розвитку особистості»)	Загальна кількість годин - 180		
Освітній ступінь: «бакалавр»	<i>Денна</i>	<i>Заочна</i>	Інтерактивні методи: <i>мікрвикладання, інверсії, емпатії, інциденту</i>
	Лекції:		
	24	14	
Вибіркова	Семінарські (практичні) заняття:		Рольовий тренінг. Розв'язування психологічних завдань.
	18 год – пр., 16 год – с.	8 год – пр., 8 год – с.	
Рік вивчення дисципліни за навчальним планом: 4-й	Лабораторні заняття:		Форми поточного контролю: МКР, ІНДЗ
	Індивідуальна робота:		
Семестр: 7-й, 8-й	Самостійна робота:		Форма підсумкового контролю: <i>екзамен</i>
	122	150	
Тижневе навантаження (год.) 3 год - аудиторне: 4 год - самостійна робота	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:

- сформулювати 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.

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

Результати навчання	Компетентності
<p>ПРН7. Наявність умінь 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,</p>

	спонукати до розмірковування.
--	-------------------------------

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	Практичні	Семінарські	Лабораторні	СРС	Аудиторні	Лекції	Практичні	Семінарські,	Лабораторні	СРС
Змістовий модуль I. Основи психології кадрового менеджменту													
1	Т.І.1.Система кадрового менеджменту	8	4	2	2		8	4	2	2			15
2	Т.І.2. Психологія управління кадрами	8	4	4			15	2	1	2			18
3	Т.І.3.Структура управління кадрами	6	2	2	2		15	2	1		2		15
6	МКР № 1												
	Разом за змістовим модулем 1:	22	10	8	4		38	12	6	4	2		48
Змістовий модуль II. Психологічний супровід кадрів організації													
7	Т.ІІ.1.Адаптація і професійний розвиток персоналу	8	4	2	2		18	4	2	1	1		20
8	Т. ІІ.2. Мотивація діяльності персоналу	8	4	2	2		16	4	2	1	1		20
9	Т. ІІ.3. Управління поведінкою персоналу	8	2	2	4		16	4	2	1	1		22
10	Т. ІІ.4. Навчання та розвиток стабільного персоналу	6	2	2	2		18	4	1	1	2		20
11	Т. ІІ.5. Ефективність кадрового менеджменту	6	2	2	2		16	2	1		1		20
12	МКР № 2												
	Разом за змістовим модулем 2:	36	14	10	12		84	18	8	4	6		102
	Разом годин:	58	24	18	16		122	30	14	16			150

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. Основи психології кадрового менеджменту	22	10
1.1	Тема 1. Система кадрового менеджменту Предмет, завдання і зміст кадрового менеджменту. Принципи і концепції кадрового менеджменту. Технологія кадрового менеджменту. Стратегії менеджменту кадрів. <i>Рекомендовані інформаційні джерела</i> <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]	8	4
1.2	Тема 2. Психологія управління кадрами Психологічні основи кадрової політики. Особистість як об'єкт і суб'єкт управління. Колектив як об'єкт і суб'єкт управління. Психологія і етика стосунків у колективі.	8	4
1.3	Тема 3. Структура управління кадрами Планування персоналу. Набір персоналу. Розвиток персоналу. Рух персоналу. <i>Рекомендовані інформаційні джерела</i> <i>основні:</i> [14,16-22]; <i>додаткові:</i> [2,4,6-8,21-23].	6	2
2.	Змістовий модуль 2. Психологічний супровід кадрів організації	36	14
2.1	Тема 1. Адаптація і професійний розвиток персоналу Адаптація персоналу. Розвиток персоналу – умова успіху підприємства. Професійна підготовка і навчання персоналу. Особливості застосування окремих методів проведення занять. <i>Рекомендовані інформаційні джерела</i> <i>основні:</i> [1, 3, 4, 6,11,18,20,21,22]; <i>додаткові:</i> [1,2, 5, 10,14,27,30-35].	7	4

2.2	<p>Тема 2. Мотивація діяльності персоналу Теорії мотивації. Теорії управління мотивацією. Організація мотиваційного управління.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i> <i>основні:</i> [1, 3, 4, 6, 11, 18, 20, 21, 22]; <i>додаткові:</i> [2, 9, 12, 16, 19].</p>	8	4
2.3	<p>Тема 3. Управління поведінкою персоналу Людина в системі організаційної поведінки. Сприйняття і керування враженнями. Управління поведінкою групи. Конфлікти і шляхи їх вирішення.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i> <i>основні:</i> [1, 3, 4, 6, 11, 18, 20, 21, 22]; <i>додаткові:</i> [1, 13].</p>	6	2
2.4	<p>Тема 4. Навчання та розвиток стабільного персоналу Психічне здоров'я персоналу в організації. Психологічні особливості розробки програми тренінгового навчання персоналу організації. Роль психолога в управлінні змінами в організації. Персональна ефективність: складові та критерії оцінки.</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i> <i>основні:</i> [1, 3, 4, 6, 11, 18, 20, 21, 22]; <i>додаткові:</i> [1, 13].</p>	6	2
2.5	<p>Тема 5. Ефективність кадрового менеджменту Критерії та методи оцінювання ефективності кадрового менеджменту. Організаційна ефективність кадрового менеджменту. Основні критерії оцінки ефективності роботи служби управління персоналом</p> <p><i>Рекомендовані інформаційні джерела</i> <i>основні:</i> [1, 3, 4, 6, 11, 18, 20, 21, 22]; <i>додаткові:</i> [2, 9, 12, 16, 19].</p>	6	2

4.2. Плани семінарських та практичних занять

Змістовий модуль І. Основи психології кадрового менеджменту

Практичне заняття №1 (до теми 1). Система кадрового менеджменту (2 год.)

1. Принципи кадрового менеджменту.
2. Концепції кадрового менеджменту

3. Технологія кадрового менеджменту.
4. Аналіз прикладів вирішення конкретних кадрових ситуацій

Семінарське заняття №1 (до теми 1). Система кадрового менеджменту (2 год.)

1. Предмет, завдання і кадрового менеджменту.
2. Стратегії менеджменту кадрів.
3. Доповіді студентів щодо розв'язання завдання для самостійної роботи: Найефективніший стиль управління персоналом.

Практичне заняття №2 (до теми 2). Психологія управління кадрами (4 год.)

1. Зміст психологічних основ кадрової політики.
2. Особистість як об'єкт і суб'єкт управління.
3. Колектив як об'єкт і суб'єкт управління.
4. Психологія і етика стосунків у колективі.
5. Доповіді студентів щодо розв'язання завдання для самостійної роботи: етичні вимоги, які мають бути передбачені в діяльності організації та дотримуватись її працівниками.
6. Представлення підбірки рекомендованих професій відповідно до запропонованої вікової періодизації.

Практичне заняття №3 (до теми 3). Структура управління кадрами (2 год.)

1. Організація залучення персоналу.
2. Моніторинг ефективності залучення персоналу.
3. Методи відбору персоналу.
4. Методи оптимізації чисельності персоналу.
5. Представлення плану залучення персоналу для конкретної організації, враховуючи стратегічні цілі та специфіку бізнесу.

Семінарське заняття №2 (до теми 3). Структура управління кадрами (2 год.)

1. Планування персоналу.
2. Набір персоналу.
3. Розвиток персоналу.
4. Рух персоналу.
5. Представлення повідомлень на одні із тем: Роль планування персоналу у досягненні стратегічних цілей підприємства; Інноваційні підходи до набору та відбору персоналу в епоху цифрових технологій; Роль навчання та розвитку у формуванні корпоративної культури та лояльності персоналу.

Змістовий модуль 2. Психологічний супровід кадрів організації

Практичне заняття №4 (до теми 1). Адаптація і професійний розвиток персоналу (2 год.)

1. Види і напрями адаптації.
2. Проведення виробничої адаптації персоналу.
3. Розвиток персоналу – умова успіху підприємства.
4. Доповіді: Дослідження *адаптації нових працівників*
5. Повідомлення: Основні напрями професійного розвитку персоналу в конкретній організації.

Семінарське заняття №3 (до теми 1). Адаптація і професійний розвиток персоналу (2 год.)

1. Поняття адаптації персоналу.
2. Професійна підготовка і навчання персоналу.
3. Особливості застосування окремих методів проведення занять.
4. Доповіді на тему: Фактори впливу на адаптацію персоналу.

Практичне заняття №5 (до теми 2). Мотивація діяльності персоналу (2 год.)

1. Теорії мотивації: порівняльний аналіз та практичне застосування.
2. Вплив теорій управління мотивацією на ефективність роботи персоналу.
3. Мотиваційні стратегії для різних поколінь працівників.
4. Особливості впровадження програм мотивації на малих та великих підприємствах.
5. Представлення анкет для визначення мотиваційних факторів серед працівників.

Семінарське заняття №4 (до теми 2). Мотивація діяльності персоналу (2 год.)

1. Теорії мотивації.
2. Теорії управління мотивацією.
3. Організація мотиваційного управління.
4. Доповіді на тему: Важливість психологічного клімату у мотиваційному управлінні.

Практичне заняття №6 (до теми 3). Управління поведінкою персоналу (2 год.)

1. Роль і вплив управління враженнями на ефективність роботи.
2. Психологія міжособистісної комунікації в управлінській діяльності.
3. Фактори, що впливають на ефективність групового взаємодії в організації.

4. Психологія індивідуальної та групової поведінки у процесі робочої діяльності.
5. Представлення плану вирішення конфлікту на робочому місці, враховуючи індивідуальні та групові аспекти

Семінарське заняття №5 Управління поведінкою персоналу (до теми 3). (4 год.)

1. Людина в системі організаційної поведінки.
2. Сприйняття і керування враженнями.
3. Управління поведінкою групи.
4. Конфлікти і шляхи їх вирішення.
5. Доповідь на тему: Стратегії управління конфліктами: досвід та рекомендації.

Практичне заняття №7 (до теми 4). Навчання та розвиток стабільного персоналу (2 год.)

1. Психологічні особливості розробки програми тренінгового навчання персоналу організації.
2. Роль психолога в управлінні змінами в організації.
3. Представлення основних складових персональної ефективності та індивідуального плану розвитку.

Семінарське заняття №6 (до теми 4). Навчання та розвиток стабільного персоналу (2 год.)

1. Психічне здоров'я персоналу в організації.
2. Персональна ефективність: складові та критерії оцінки.
3. Повідомлення на тему: Роль психолога у впровадженні змін в організації: аналіз ефективних практик та викликів

Практичне заняття №8 (до теми 5). Ефективність кадрового менеджменту (2 год.)

1. Ключові показники ефективності кадрового менеджменту: вибір, вимірювання, аналіз.
2. Вплив кадрового менеджменту на організаційну ефективність: дослідження та практичні рекомендації.
3. Повідомлення: Модернізація служби управління персоналом: шляхи покращення та критерії успіху.

Семінарське заняття №7 (до теми 5). Ефективність кадрового менеджменту (2 год.)

1. Критерії та методи оцінювання ефективності кадрового менеджменту.
2. Організаційна ефективність кадрового менеджменту.

3. Основні критерії оцінки ефективності роботи служби управління персоналом
4. Доповідь: Вплив кадрового менеджменту на організаційні результати та пропонують стратегії покращення.

4.3 Організація самостійної роботи студентів

№ з/п	Зміст завдання	Форма звітності
1.	Найефективніший стиль управління персоналом.	Доповідь на с..з. 1 (модуль 1)
2.	Етичні вимоги, які мають бути передбачені в діяльності організації та дотримуватись її працівниками.	Доповідь на пр..з. 2 (модуль 1)
3.	Підбірка рекомендованих професій відповідно до запропонованої вікової періодизації.	Презентація підбірки на пр..з. 2 (модуль 1)
4.	План залучення персоналу для конкретної організації, враховуючи стратегічні цілі та специфіку бізнесу.	Доповідь на пр..з. 3 (модуль 1)
5.	Роль планування персоналу у досягненні стратегічних цілей підприємства; Інноваційні підходи до набору та відбору персоналу в епоху цифрових технологій; Роль навчання та розвитку у формуванні корпоративної культури та лояльності персоналу. (повідомлення на 1 із запропонованих тем).	Доповідь на с..з. 2 (модуль 1)
6.	Фактори впливу на адаптацію персоналу.	Доповідь на с..з. 3 (модуль 2)
7.	Дослідження адаптації нових працівників	Доповідь на п..з. 4 (модуль 2)
8.	Важливість психологічного клімату у мотиваційному управлінні	Доповідь на с..з. 4 (модуль 2)
9.	Розробка анкети для визначення мотиваційних факторів серед працівників.	Доповідь на п..з. 4 (модуль 2)
10.	Стратегії управління конфліктами: досвід та рекомендації.	Доповідь на с..з. 5 (модуль 2)
11.	План вирішення конфлікту на робочому місці, враховуючи індивідуальні та групові аспекти	Доповідь на п..з. 6 (модуль 2)
12.	Роль психолога у впровадженні змін в організації: аналіз ефективних практик та викликів	Доповідь на с..з. 6 (модуль 2)
13.	Основні складові персональної ефективності та розробка індивідуальний план розвитку.	Доповідь на п..з. 7 (модуль 2)
14.	Модернізація служби управління персоналом: шляхи покращення та критерії успіху.	Доповідь на п..з. 8 (модуль 2)
15.	Вплив кадрового менеджменту на організаційні результати та пропонують стратегії покращення.	Доповідь на с..з. 7 (модуль 2)

11	ІНДЗ. Розробка тренінгу на одну з тем психології кадрового менеджменту.	Презентація ІНДЗ на пр.. з. 8 (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 контрольних робіт (прикладі тестових завдань).

Модульна контрольна №1

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. Управління кадрами як цілісна система виконує такі функції:

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

4. 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.

5. Об'єктивною характеристикою кількості персоналу є :

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

6. 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.

7. 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.

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

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

9. Виробничий персонал організації поділяється на

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

10. Спеціалісти поділяються на:

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

Модульна контрольна №2

11. Існують такі типи груп:

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

12. Джерела залучення персоналу поділяються на:

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

13. 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.

14. На життя і функціонування групи впливають такі фактори:

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

15. Конфлікти в групі спричиняються наступними факторами:

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

16. 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.

17. До чинників, які збільшують згуртованість відносять:

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

18. Вимірювання емоційної привабливості групи полягає у:

- 1) розрахунку соціометричного коефіцієнта групової згуртованості;
- 2) з'ясування привабливості членів групи;
- 3) взаємооцінки членів групи.

19. До головних особистісно-ділових якостей керівника відносять:

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

20) 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.

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

Питання до екзамену

1. Назвіть предмет і завдання кадрового менеджменту.
2. Охарактеризуйте зміст кадрового менеджменту.
3. Розкрийте принципи кадрового менеджменту.
4. Охарактеризуйте концепції кадрового менеджменту.
5. Назвіть технології кадрового менеджменту.
6. Розкрийте стратегії менеджменту кадрів.
7. Стилi управління кадрами.

8. Розкрийте психологічні основи кадрової політики.
9. Охарактеризуйте зміст етики стосунків у колективі.
10. Охарактеризуйте процес планування персоналу.
11. Охарактеризуйте процес набір персоналу.
12. Охарактеризуйте процес розвиток персоналу.
13. Розкрийте поняття «рух персоналу».
14. Розкрийте зміст поняття «адаптація персоналу».
15. Охарактеризуйте зміст процесів професійної підготовки і навчання персоналу.
16. Розкрийте теорію мотивації Ф. Тейлора.
17. Розкрийте теорію мотивації А. Маслоу.
18. Розкрийте теорію мотивації Ф. Герцберга.
19. Розкрийте модель Д. Мак-Клелланда.
20. Охарактеризуйте процесуальні теорії мотивації.
21. Охарактеризуйте теорію очікування.
22. Охарактеризуйте теорію справедливості.
23. Охарактеризуйте модель Портера-Лоулера.
24. Розкрийте чинники впливу на стан мотивації працюючих.
25. Назвіть фактори впливу на мотивацію до праці.
26. Розкрийте поняття особистість та детермінанти її поведінки.
27. Охарактеризуйте процес керування враженням.
28. Розкрийте шляхи створення враження.
29. Охарактеризуйте роль психічного здоров'я персоналу в організації.
30. Психологічні особливості розробки програми тренінгового навчання персоналу організації.
31. Розкрийте роль психолога в управлінні змінами в організації.
32. Назвіть критерії та методи оцінювання ефективності кадрового менеджменту.
33. Психологічна характеристика стилів керівництва в управлінні.
34. Психологічна характеристика суб'єкта управління.
35. Психологічний аналіз етапів професійного самовизначення особистості.
36. Психологічні основи прийняття керівником управлінських рішень.
37. Психологічні особливості проектування життєвого шляху особистості.
38. Психологічні проблеми професійного «вигорання» особистості.
39. Результати трудової діяльності, їх класифікація.
40. Рівні трудової адаптації, їх зв'язок та психологічний аналіз.
41. Специфіка групового та індивідуального консультування психолога.
42. Специфіка діяльності психолога праці на підприємстві.

43. Співвідношення понять «адаптація», «адаптивність», «дезадаптація», «дезадаптивність» працівника.
44. Охарактеризуйте співвідношення понять «трудова діяльність» та «професійна діяльність».
45. 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.
Свідомоволодіє 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.
Свідомоволодіє 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
Змістовий модуль 1.			
Виконання завдання для самостійної роботи (домашнього завдання)	2	2	4
Робота на семінарському (практичному) занятті (в тому числі доповідь, виступ, повідомлення,	2	6	12

участь у дискусії)			
Модульна контрольна робота	5	1	5
Змістовний модуль 2.			
Виконання завдання для самостійної роботи (домашнього завдання)	2	2	4
Робота на семінарському (практичному) занятті (в тому числі доповідь, виступ, повідомлення, участь у дискусії)	2	11	22
Модульна контрольна робота	5	1	5
ІНДЗ (Творче завдання)	8	1	8
Екзамен	Максимальна кількість балів		40
Максимальна кількість балів всього			100

Модулі	Імодуль							ІІмодуль																			
Практичні заняття				2	4	2			2	2	2	2	2														
Семінарські заняття				2		2			2	2	4	2	2														
Дати																											
Теми				Система кадрового менеджменту	Психологія управління кадрами	Структура управління кадрами			Адаптація і професійний розвиток персоналу	Мотивація діяльності персоналу	Управління поведінкою персоналу	Навчання та розвиток стабільного персоналу	Ефективність кадрового менеджменту														
Модулі	Імодуль							ІІмодуль																			
Самостійна робота								ІІІДЗ																			
Поточний контроль	МКР№1							МКР№2																			
Підсумковий контроль	екзамен																										

VII. Основні та допоміжні інформаційні джерела для вивчення курсу

Основні

1. 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.
2. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. – К.: Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
3. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
4. Карамушка Л. М. Психологія управління: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
5. Лозниця В. С. Психологія менеджменту: Навчальний посібник. – К.: ТОВ «УВПК «ЕксОб», 2000. – 512 с.
6. Мельник Л. П. Психологія управління: Курс лекцій. – К.: МАУП, 1999.
7. Основи 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.
8. Пов'якель Н.І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога: монографія. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2003. – 294 с.
9. Психологія управління: Навчальна програма / Укладач Карамушка Л. М. – К.: Міленіум, 2003. – 56 с.
10. 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.
11. 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. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003.
3. Лозниця В. С. Психологія менеджменту. теорія і практика: навч. посіб. / В. С. Лозниця. – К. : ТОВ “УВПК “Ексво”, 2001.

4. Стец В. А. Менеджмент персоналу : навч. посіб. [для студ. екон. спец.] / В. А. Стец, І. І. Стец, М. Ю. Костючок. – Тернопіль: Лілея, 1996.
5. 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	I модуль							II 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	I модуль							II модуль													
Самостійна робота	ІНДЗ							Зробити детальний аналіз резюме													
Поточний контроль	МКР № 1							МКР № 2													
Підсумковий контроль	Екзамен																				

