

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Кафедра юридичної психології



ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор НАВС
Полковник поліції

Станіслав ГУСАРЄВ

03.2021

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Навчальна дисципліна для підготовки здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти, ступеня вищої освіти доктора філософії за спеціальністю 053 «Психологія» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

- Статус дисципліни – обов’язкова;
- Рівень вищої освіти – третій (освітньо-науковий);
- Ступінь вищої освіти – доктор філософії;
- Галузь знань – 05 «Соціальні та поведінкові науки»;
- Спеціальність – 053 «Психологія»;
- Освітня програма – освітньо-наукова;
- Форми здобуття вищої освіти – інституційна (очна (денна), заочна);
- Мова навчання – державна;
- Форма підсумкового контролю – екзамен

Розробник:

Іван ОХРІМЕНКО – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ

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

**Завідувач кафедри
юридичної психології**

Олена КУДЕРМІНА

Схвалено науково-методичною радою Національної академії внутрішніх
справ

Протокол від 22 березня 2021 року № 6

Голова науково-методичної ради

Станіслав ГУСАРЕВ

1. Загальні відомості про навчальну дисципліну

Навчальна дисципліна «Психологічні засади управління персоналом» викладається для здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти, ступеня вищої освіти доктора філософії за спеціальністю 053 – Психологія відповідно до освітньої програми підготовки здобувачів ступеня вищої освіти доктора філософії зі спеціальності «Психологія» (053) для заочної форми навчання.

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

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

Основним завданням вивчення дисципліни “Психологічні засади управління персоналом” є створення умов для опанування здобувачами вищої освіти знань, вмінь та навичок практичного використання психолого-педагогічних чинників і детермінант доцільного управління поведінкою особистості та соціальних груп, розуміння їх ролі при вирішенні організаційно-управлінських проблем і завдань професійної діяльності.

Міждисциплінарні зв’язки: «Актуальні проблеми філософії», «Сучасний стан та перспективи розвитку психології в Україні», «Інформаційні технології у науково-педагогічній діяльності», «Сучасні теоретичні концепції та методологічні підходи в психології», «Організація та методологія наукових досліджень у психології», «Актуальні проблеми педагогіки та психології в закладах вищої освіти».

Перелік компетентностей відповідно до освітньої програми

За результатами опанування навчальної дисципліни «Психологічні засади управління персоналом» здобувачі третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти, ступеня вищої освіти доктора філософії набувають інтегральну, загальні та фахові компетентності.

Інтегральна компетентність: Здатність до вирішення комплексних проблем в галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності у

сфері психології, що передбачає глибоке переосмислення наявних та отримання нових цілісних знань та/або професійної практики.

Загальні компетентності:

- Здатність до розуміння широкого кола філософських питань, системних зв'язків між явищами і процесами; абстрактного, критичного мислення; використання набутого особистісно-професійного досвіду для вирішення наукових та фахових завдань; аналізу психологічних явищ на рівні філософської методології (ЗК-1).

- Здатність до організації та проведення методично обґрунтованого наукового дослідження; дотримання норм наукової етики під час дослідницької діяльності (ЗК-2).

- Здатність до науково-дослідної та науково-педагогічної діяльності з використанням новітніх інформаційних технологій (ЗК-5).

- Здатність до володіння психологічними методами управління соціальними процесами у різних сферах професійної діяльності (ЗК-6).

Фахові компетентності:

- Здатність аналізувати та зіставляти інформацію, отриману з різних джерел, в тому числі іншомовних, та суміжних з психологією галузей знань, з позицій різних наукових підходів (ФК-1).

- Здатність ідентифікувати та вирішувати актуальні психологічні проблеми, визначати та прогнозувати чинники функціонування й розвитку особистості, груп і організацій у зв'язку з правовим регулюванням їхньої поведінки та діяльності (ФК-2).

- Здатність визначати проблему, гіпотезу, мету, завдання, методи дослідження, планувати та проводити психологічне дослідження, інтерпретувати його результати, визначати перспективи подальших наукових розвідок із дотриманням академічної доброчесності (ФК-3).

- Здатність до управлінської діяльності в організаціях; ефективної побудови професійних комунікативних зв'язків із державними інституціями, громадським сектором та медіа-спільнотою з метою психологічної просвіти, формування психологічної культури в соціумі (ФК-6).

- Здатність до прогнозування перспективних тенденцій розвитку юридичної психології (ФК-8).

- Здатність до продуктивного вирішення конфліктів у професійній діяльності, володіння навичками ефективного управління, з дотриманням принципів толерантності та недискримінації (ФК-12).

Програмні результати навчання з дисципліни “Психологічні засади управління персоналом”:

- Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань у галузі юридичної психології із різних джерел, на основі сучасної методології наукового пізнання, з використанням інформаційно-комунікаційних (цифрових) технологій (ПРН 1).

- Виокремлювати, систематизувати та вирішувати актуальні проблеми орієнтовно до практичних запитів суспільства, з метою

забезпечення соціально-психологічного та правового захисту громадян України. Здійснювати кваліфікований, науково обґрунтований психологічний супровід професійної діяльності у сфері правових відносин. Володіти методами комплексного психодіагностичного дослідження в системі визначення професійної придатності (ПРН 2).

➤ Вміти проводити дослідження у правничому полі психології, з урахуванням специфіки міждисциплінарного дослідження. Обґрунтовувати та розробляти моделі емпіричного дослідження психологічних явищ, кваліфіковано його проводити, інтерпретувати результати наукового дослідження за різними схемами пояснення; узагальнювати отримані результати на основі виявлення об'єктів і умов дійсності, на які можна поширити результати наукового дослідження (ПРН 3).

➤ Уміти полілогічно взаємодіяти зі світовою науковою спільнотою та громадськістю з проблематики дослідження; володіти навичками ефективного управління та засобами соціально-психологічного впливу в системі професійної взаємодії; застосовувати знання іноземної мови для забезпечення ефективної професійної комунікації (ПРН 6).

➤ Уміти надавати допомогу органам управління у розробці та реалізації державної політики на основі вивчення стану масової свідомості, прогнозування та активного впливу на соціально-психологічні процеси в суспільстві (ПРН 8).

Згідно з вимогами освітньо-наукової програми здобувачі ступеня доктора філософії повинні:

знати:

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

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

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

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

вміти:

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

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

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

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

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

Мова навчання: українська.

Консультативну допомогу здобувачі вищої освіти можуть отримати у науково-педагогічних працівників кафедри юридичної психології, які безпосередньо проводять заняття k015@naiau.kiev.ua. Пн–Пт з 9:00 до 16:00.

2. Структура навчальної дисципліни

Тема 1. Особистість керівника в просторі управлінської діяльності

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

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

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

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

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

Психологічна характеристика особистісної моделі керівника.

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

Напрями формування особистісного потенціалу керівника.

Психологічні особливості та розвиток професійної мотивації керівника.

Тема 2. Базові психолого-педагогічні проблеми організації управління в діяльності керівника

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

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

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

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

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

Фактор сили особистості, в якій розкриваються вольові якості.

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

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

Самооцінка керівника як детермінанта управління.

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

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

Тема 3. Соціально-психологічні проблеми управління колективом в діяльності керівника

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

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

Формальна та неформальна підструктури колективу.

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

наявність лідера, який очолює команду, поєднує у собі здібності хорошого організатора, високого професіонала і особи, яку поважають усі члени групи.

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

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

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

Тема 4. Конфлікти в діяльності керівника та шляхи їх вирішення

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

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

Стратегії поведінки в конфліктній ситуації. Методи управління конфліктами.

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

Професійна деформація особистості керівника, її профілактика та запобігання.

Тема 5. Психолого-педагогічна характеристика управлінського рішення керівника

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

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

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

Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань Соціальні та поведінкові науки 05 Спеціальність Психологія 053	Вибіркова	
Кількість розділів – 2	Ступінь вищої освіти: Доктор філософії	Рік підготовки:	
Загальна кількість годин – 90		2-й	
		Семестр	
		3-й	
		Лекції	
		10 год.	
		Семінарські	
		10 год.	
		Практичні	
		10 год.	
	Самостійна робота		
	60 год.		
	Вид контролю:		
	Екзамен		

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної роботи становить: для заочної форми навчання 30: 60 = 1:2

3. Тематичний план

Назви розділів і тем	Кількість годин									
	денна форма					заочна форма				
	Всього	у тому числі				Всього	у тому числі			
		л	п	сем	с.р.		л	сем	пз	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Особистість керівника в просторі управлінської діяльності						18	2	2	2	12
2. Базові психолого-педагогічні проблеми організації управління в діяльності керівника						18	2	2	2	12
3. Соціально-психологічні проблеми управління колективом в діяльності керівника						18	2	2	2	12
4. Конфлікти в діяльності керівника та шляхи їх вирішення						18	2	2	2	12
5. Психолого-педагогічна характеристика управлінського рішення керівника						18	2	2	2	12
Разом						90	10	10	10	60

4. Плани семінарських та практичних занять

Тема 1: Особистість керівника в просторі управлінської діяльності

Семінарське заняття – 2 год.

1. Особистість керівника, його характерологічні особливості.
2. Психологічна характеристика особистісної моделі керівника.
3. Розвиток професійної мотивації керівника.

Основний зміст теми

Управлінська компетентність керівника організації як система внутрішніх ресурсів особистості. Ефективність діяльності керівника як менеджера організації. Властивість особистості менеджера-керівника як схильність до організаторської діяльності.

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

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

Психологічний рівень управлінської компетентності. Соціально-психологічна компетентність як запорука професійної управлінської

діяльності та статусу керівника в колективі. Адекватність керівника у сфері міжособистісного сприйняття і взаємодії, уміння попереджати конфліктні ситуації в колективі, гнучкість стилю керівництва.

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

Психологічна характеристика особистісної моделі керівника.

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

Напрями формування особистісного потенціалу керівника.

Психологічні особливості та розвиток професійної мотивації керівника.

Практичне заняття – 2 год.

Мета практичного заняття – ознайомити здобувачів із управлінською компетентністю керівника. Вправлятися у проведенні діагностики особистості керівника. Опрацьовується тестологічна методика діагностики професійно-важливих якостей особистості керівника організації.

Література: [1-5; 10; 12; 25-26]

Тема 2. Базові психолого-педагогічні проблеми організації управління в діяльності керівника

Семинарське заняття – 2 год.

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

Основний зміст теми

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

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

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

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

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

Фактор сили особистості, в якій розкриваються вольові якості.

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

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

Самооцінка керівника як детермінанта управління.

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

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

Практичне заняття – 2 год.

Мета практичного заняття – ознайомити здобувачів із психолого-педагогічними проблемами організації управління в діяльності керівника. Вправлятися у проведенні діагностики проблемних ситуацій в колективі, а також виробленні стратегії розв'язання конфліктів у сфері управлінської діяльності.

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

Тема 3. Соціально-психологічні проблеми управління колективом в діяльності керівника

Семинарське заняття – 2 год.

1. Поняття колективу, його різновиди та функції. Формування та розвиток колективу.

2. Формальна та неформальна підструктури колективу. Команда та проактивне управління колективом працівників.

3. Психологічна сумісність та згуртованість.

4. Соціально-психологічний клімат в колективі та його вплив на ефективність професійної діяльності.

Основний зміст теми

Організаційно-психологічна структура професійної діяльності.

Поняття колективу, його різновиди та функції. Соціальна організація як структура й система. Ознаки колективу: об'єднання людей загальною метою, яка має соціальну спрямованість; об'єднання людей процесом спільної діяльності при взаємодії кожного члена групи з іншими; задоволення

духовних потреб та різносторонній розвиток особистості в групі; згуртованість, емоційна ідентифікація та позитивний соціально-психологічний клімат. Атрибути колективу: цілісність, спрямованість, згуртованість, сумісність.

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

Формальна та неформальна підструктури колективу.

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

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

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

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

Практичне заняття – 2 год.

Мета практичного заняття – ознайомити здобувачів із соціально-психологічними проблемами управління колективом в діяльності керівника. Аналізуються фабульні завдання щодо прийняття управлінського рішення та реалізації контрольно-оцінювальної функції керівника.

Література: [7; 12-17; 25; 30; 34]

Тема 4. Конфлікти в діяльності керівника та шляхи їх вирішення

Семінарське заняття – 2 год.

1. Умови та чинники, що визначають появу проблемних ситуацій в процесі управління персоналом.
2. Психологічні засади розв'язання конфліктів у сфері управлінської діяльності.
3. Напрями формування самостійності підлеглих.

Основний зміст теми

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

Ознаки назрівання конфлікту в колективі: стихійні мінізбори; збільшення випадків неявки на роботу; зниження якості праці; збільшення кількості локальних конфліктів; масові звільнення за власним бажанням; розповсюдження чуток; колективні невиконання вимог керівництва; зростання емоційної напруги.

Стратегії поведінки в конфліктній ситуації. Методи управління конфліктами.

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

Професійна деформація особистості керівника, її профілактика та запобігання.

Практичне заняття – 2 год.

Мета практичного заняття – ознайомити здобувачів з конфліктогенними чинниками в діяльності керівника та засобами і способами розв'язання конфліктів. Напрацювання вмінь та навичок ефективного вирішення професійних конфліктів. У формі рольової гри відтворюються конфліктні ситуації з практичної діяльності керівника.

Література: [1-2; 11; 16-17; 22, 28; 32, 37-38]

Тема 5. Психолого-педагогічна характеристика управлінського рішення керівника

Семінарське заняття – 2 год.

1. Прийняття управлінського рішення як системоутворююча функція діяльності керівника.
2. Основні ознаки управлінського рішення керівника.
3. Умови та чинники, що визначають ефективність управлінських рішень керівника.

Основний зміст теми

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

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

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

Практичне заняття – 2 год.

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

Література: [1-5; 14-18; 25-26; 32; 34-38]

5. Завдання самостійної роботи

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

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

1. Загальна характеристика системи та контурів менеджменту в діяльності організації.
2. Прийоми розв'язання конфліктів у професійній діяльності керівника.
3. Методи виявлення та превенції базових психолого-педагогічних проблем керівництва.
4. Структурно-функціональний підхід як принцип організації управлінської діяльності керівника.
5. Делегування повноважень: психологічні межі та критерії доцільності.
6. Напрями формування самостійності підлеглих.

7. Формування та розвиток колективу.
8. Проактивне управління колективом організації.
9. Психологічна сумісність та згуртованість колективу.
10. Конфлікти в діяльності керівника та напрями їх вирішення.
11. Вплив соціально-психологічного клімату в колективі на ефективність професійної діяльності працівників.
12. Основні зарубіжні та вітчизняні теорії менеджменту.
13. Менеджмент як система.
14. Основні структурні елементи менеджменту.
15. Комунікація як специфічна функція управління.
16. Ефективний контроль в діяльності керівника.
17. Функціональний зміст діяльності керівника організації.
18. Критерії оцінки ефективності професійної діяльності керівника.

6. Індивідуальні завдання

Змодельовати ситуації використання одержаних знань у практичній діяльності фахівця-психолога в питаннях надання консультацій з управління персоналом.

7. Методи навчання

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

8. Форми та методи контролю, критерії оцінювання результатів навчання

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

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	відмінно	A	відмінне виконання
85-89	добре	B	вище середнього рівня
75-84		C	загалом хороша робота
66-74	задовільно	D	непогано
60-65		E	виконання відповідає мінімальним критеріям
35-59	незадовільно	FX	необхідне перескладання
1-34		F	необхідне повторне вивчення курсу

9. Інструменти, обладнання, програмне забезпечення, використання яких передбачає дисципліна
Ноутбук, проектор.

10. Орієнтовний перелік питань для підсумкового контролю з навчальної дисципліни:

1. Психологічний рівень управлінської компетентності.
2. Психологічні особливості та розвиток професійної мотивації керівника.
3. Змістовні аспекти компетентності керівника.
4. Психологічна характеристика особистісної моделі керівника.
5. Соціально-психологічна компетентність як запорука професійної управлінської діяльності та статусу керівника в колективі.
6. Особистість керівника в просторі управлінської діяльності
7. Формування та розвиток колективу.
8. Управлінська компетентність керівника організації як система внутрішніх ресурсів особистості.
9. Різновиди колективу.
10. Ресурсно-часові аспекти компетентності керівника.
11. Соціально-психологічні аспекти компетентності керівника.
12. Еталонна особистісна модель системи управління.
13. Напрями формування особистісного потенціалу керівника.
14. Поняття колективу.
15. Функції колективу.
16. Формальна та неформальна підструктури колективу.
17. Поняття стилю керівництва.
18. Структура та засоби управлінського спілкування.
19. Стратегії, тактика та рівні управлінського спілкування.
20. Розвиток умінь і навичок синтонічного спілкування керівника.
21. Розвиток умінь і навичок вербальної комунікації у керівника організації.
22. Розвиток умінь і навичок невербальної комунікації у керівника організації.
23. Чинники, що впливають на ефективність реагування працівників на екстремальну ситуацію.
24. Організаційні конфлікти в діяльності організації та причини їх виникнення.
25. Психологічне супроводження проведення інновацій та реорганізацій в організації.
26. Формування команди та проактивне управління колективом працівників.
27. Психологічна сумісність та згуртованість.
28. Основні теорії стилю керівництва.
29. Соціально-психологічний клімат в колективі та його вплив на ефективність професійної діяльності.

30. Основні детермінанти стилю керівництва.
31. Лідерство та керівництво.
32. Роль колективу у формуванні лідера організації.
33. Взаємини між керівником та неформальним лідером.
34. Співробітництво і конкуренція.
35. Напрями розвитку лідерських якостей.
36. Самооцінка керівника як детермінанта управління.
37. Психологічні бар'єри впровадження інновацій.
38. Методи та прийоми мобілізації підлеглих на виконання управлінських рішень.
39. Роль керівника у профілактиці і подоланні конфліктів.
40. Напрями формування навичок здійснення самоконтролю психічного стану та самооцінки в службових ситуаціях.
41. Методи розвитку та формування умінь та навичок нервово-м'язової і психологічної релаксації.
42. Методи психодіагностики індивідуальної техніки прийняття рішення.
43. Психологічні проблеми керівництва взаємодією основних служб та підрозділів.
44. Методи морального впливу керівників на підлеглих.
45. Психологічна готовність до управлінської діяльності.
46. Психологія праці, професіографія, професіограма й психограма.
47. Психодіагностична модель керівника.
48. Етико-психологічні засади управлінської діяльності.
49. Управлінські ролі керівника.
50. Психологічні засади оптимального стилю керівництва організацією.
51. Розвиток складових комунікативної компетентності керівника.
52. Удосконалення навичок контактної взаємодії керівника організації.
53. Психологічні засади розв'язання конфліктів у сфері управлінської діяльності.
54. Поняття іміджу керівника установи, його складові.
55. Формування іміджу і його вплив на ефективність управління.
56. Умови та чинники, що визначають ефективність управлінських рішень керівника.
57. Професійна деформація особистості керівника, її профілактика та запобігання.
58. Психологічна характеристика стадій процесу прийняття управлінських рішень.
59. Прийняття управлінського рішення як системоутворююча функція діяльності керівника.
60. Різновиди управлінських рішень, їх основні ознаки.
61. Напрями формування самостійності підлеглих.
62. Особистість як об'єкт управління.
63. Формування та розвиток особистості фахівця.
64. Управлінське рішення керівника.

65. Психологічна сутність управлінського рішення керівника.
66. Соціально-психологічні аспекти компетентності керівника.
67. Загальна характеристика екстремальності в діяльності керівників.
68. Чинники екстремальної управлінської поведінки.
69. Психологічні засади розв'язання конфліктів у сфері управлінської діяльності.
70. Роль управлінця в подоланні стресів.
71. Психодіагностична модель керівника.
72. Детермінанти та механізми розвитку особистості керівника.
73. Методи виявлення та превенції базових психолого-педагогічних проблем керівництва.
74. Делегування повноважень: психологічні межі та критерії доцільності.
75. Напрями формування самостійності підлеглих.
76. Формування та розвиток колективу.
77. Проактивне управління колективом організації.
78. Психологічна сумісність та згуртованість колективу.
79. Соціально-психологічний клімат в колективі працівників та його вплив на ефективність професійної діяльності.
80. Технологія та прийоми розв'язання конфліктів у професійній діяльності керівника.
81. Конфлікти в діяльності керівника та напрями їх вирішення.
82. Напрями та методи вивчення особистості підлеглого.
83. Психологія управління поведінкою і діяльністю підлеглого.
84. Методи діагностики індивідуально-психологічних якостей особистості.
85. Шляхи розвитку та корекції професійної мотивації персоналу.
86. Психологія особистісного і професійного розвитку керівника організації.
87. Мотиваційна сфера особистості керівника.
88. Психологічні особливості стилів керівництва.
89. Психологічні типи керівників.
90. Якості і риси керівника.

11. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Психология управления: учебное пособие. – Харьков, Титул, 2007. – 532 с.
2. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи вдосконалення / Бандурка О. М. – Х. : Основа 2014. – 438 с.
3. Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Никифорчук Д.Й., Підюков П.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект). Навчальний посібник. – К.: Київський юридичний інститут, 2005.

4. Барко В.І., Клячко В.М., Волошина О.В., Остафійчук Т.В. Психологія управління: Курс лекцій. – Київ: АУ МВС, 2009. – 123 с.
5. Беженар Г. Д. Психолого-педагогічні умови розвитку професійної компетентності сучасного керівника / Г. Д. Беженар // Проблеми екстремальної та кризової психології : зб. наук. праць. Вип. 3. Ч. 1. / гол. ред. Л. А. Перелигіна. – Харків : УЦЗУ, 2007. – С. 68 – 76.
6. Верещагіна Л. А., Карелина И. М. Психология потребностей и мотивация персонала / Л. А. Верещагіна, И. М. Карелина. – Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2002. – 152 с.
7. Войтович Н. О. Проблеми організаційного клімату у вищому закладі освіти / Н. О. Войтович // Практична психологія та соціальна робота. – К., 2002. – № 10 – С. 6 – 10. Герберт Д., Розенштильфон Л. Организационная психология. Человек и организация / Д. Герберт, фон Л. Розенштиль. – Харьков : [б. и.], 2006. – 420 с.
8. Державне управління : [навч. посіб.] / А.Ф. Мельник, А. Ю. Расіна, О.Ю. Оболенський; ред. А. Ф. Мельник. – К. : Знання-Прес, 2013. – 343 с.
9. Друкер П.Ф. Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принцип [Текст] / П.Ф. Друкер. – М.: Вильямс, 2004.
10. Кабаченко Т.С. Психология управления [Текст]: учеб. Пособие для высш. учеб. заведений / Т.С. Кабаченко. – М.: Пед. о-во России, 2001.
11. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций: [монографія] / В. П. Казмиренко. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
12. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : [монографія] / Л. М. Карамушка. –К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
13. Казміренко Л.І. Система і структура юридичної психології // Філософські, методологічні та психологічні проблеми права: тези науково-практичної конференції (м. Київ, 28 січня 2009 р.). – К., 2008. – С. 68-71.
14. Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях. Психология труда и организационная психология. Т. 1. Харьков, 2003. – 144 с.
15. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е.А. Климов. – Ростов н/Д: Феникс, 1996.
16. Кокарев Н.В. Основы менеджмента [Текст] / Н.В. Кокарев. – М.: Эксмо, 2005.
17. Крушельницька О. В. Управління персоналом :[навч. посіб.] / Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. – К., «Кондор», 2013. – 358 с.
18. Кухта Б. Політичні еліти і лідерство : навч. посіб. / Б. Кухта, Н. Теплоухова. Львів, 1995. 199 с.
19. Магура М.И. Управление мотивацией персонала [Электронный ресурс] / М.И. Магура // Кадровый менеджмент. – Режим доступа: <http://www.maguru.ru/articles/motivation.html>
20. Орбан-Лембрик С.О. Психологія управління. – Львів, Просвіта, 2005. – 476 с.
21. Організація роботи керівника міськрайліноргану внутрішніх справ України: управлінський та психолого-педагогічний аспекти : навч.-метод.

посіб. / [кол. авт. : І. В. Коруля, Н. В. Лигун, І. М. Охріменко та ін.]. – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2014. – 278 с.

22. Организационная психология / под ред. Г. В. Суходольского. – Харьков : Издательство : Гуманитарный Центр, 2004. – 456 с.

23. Охріменко І. М. Оцінка ефективності діяльності органів і підрозділів Національної поліції України: погляд на проблему / І. М. Охріменко. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 11(249). С. 139–144.

24. Роль керівника ОВС у комплексному використанні сил та засобів під час охорони громадського порядку: навч.-метод. посіб. / [Авт. кол. : В. В. Сокурєнко, І. М. Охріменко, Д. О. Александров та ін.]. – К. : ТОВ «МП Леся», 2015. – 104 с.

25. Петрова Ю. Десять моделей жизни организации. Трудности интеграции [Текст] / Е. Моргунов, Ю. Петрова // Управление персоналом. – 2004. – № 9.

26. Психологія управління / В. В. Шпалінський, К. А. Помазан. – Харків : [б. и.], 2002. – 222 с.

27. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Частина 5. Психологія управлінської діяльності органів внутрішніх справ. Навч.-метод. посібн./ Д.О.Александров, О.В.Давидова, За заг. ред. Я.Ю. Кондратьєва. - К.: Нац. акад. внутр. справ України, 2004.

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

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

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

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

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

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

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

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

36. Barko, V., Okhrimenko, I., Ostapovich, V., Medvediev, V., & Sprynchuk, S. (2020). Professional psychological potential of a modern police manager as the basis for the formation of an effective managerial system. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(11), 203-214. Retrieved from: <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/1196>.

37. Boiko-Buzyl, Y., Okhrimenko, I., Sprynchuk, S., Okhrimenko, S., Bloshchynskyi, I., Piankivska, L. (2021). Characteristics of Indicators of Professional and Personal Development of Modern Leaders of Law Enforcement Agencies. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, Vol. 27, No. 3, 244-249. DOI: 10.47750/cibg.2021.27.03.035

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