



ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА ТЕХНОЛОГІЙ
КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ
ІМЕНІ ГЕТЬМАНА ПЕТРА КОНАШЕВИЧА-САГАЙДАЧНОГО
ФАКУЛЬТЕТ СУДНОВОДІННЯ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ
ДИСЦИПЛІНИ
«ПСИХОЛОГІЯ
УПРАВЛІННЯ»

Затверджено:

Протокол засідання кафедри ПСГД

№ 1 від 29 серпня 2023 р.

В.о. завідувача кафедри ПСГД


Олена ТИРОН

Викладач	ПІЩАНА Вікторія Миколаївна
Посилання профіль викладача на сайті ДУІТ	https://kivt.duit.edu.ua/fsv/pssgd/#section_2
E-mail	torip1005@gmail.com
Факультет, Кафедра	Київський інститут водного транспорту імені гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного Факультет судноводіння Кафедра психології та соціально-гуманітарних дисциплін м. Київ, вул. Кирилівська, 9, ауд. 303-А телефон: +38-066-783-22-81
Консультації	Кожний вівторок та п'ятниця з 14 ⁰⁰ до 15 ⁰⁰ м. Київ, вул. Кирилівська, 9, ауд. 303-А або за ZOOM посиланням http://us05web.zoom.us/j/84684852678?pwd=ck5DTWRwb3A0ZWxncTV0Y0tTZG1CUT09 Ідентифікатор конференції: 846 8485 2678
Офіційна назва освітньої програми	Психологія управління
Рівень вищої освіти	Перший (бакалаврський)
Галузь знань, спеціальність	02 «Культура і мистецтво» 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності»
Статус дисципліни (обов'язкова, вибіркова)	Вибіркова компонента

Курс/ Семестр викладання	2/3
Обсяг дисципліни	3 кредити ECTS / 90 загальна кількість годин
Види та кількість аудиторних занять, денна/ заочна	Лекції – 16 годин Практичні заняття – 14 годин
Форма контролю	Іспит
Локація та матеріально-технічне забезпечення	Аудиторія згідно з розкладом. Мультимедійний проєктор, мережа Internet.
Мова викладання	Українська
Мета вивчення дисципліни	Полягає у пізнанні студентами психологічних закономірностей процесів управління, психологічних вимог до особистості працівника, розвитку здібностей, що дають змогу здійснювати управлінську, організаційну, методичну та інноваційну діяльність, усвідомленні своєї інтелектуальної місії для прийняття збалансованих управлінських рішень у контексті загально цивілізаційного прогресу.
Інтегральна компетентність	Здатність розв'язувати складні спеціалізовані завдання та практичні проблеми у соціокультурній сфері, у сфері освіти та науки, креативної економіки і культуротворчих практик, що передбачає застосування теорій та методів менеджменту культури і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.
Загальні компетентності	ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. ЗК5. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій. ЗК7. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). ЗК9. Здатність працювати в команді. ЗК10. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети. ЗК13. Здатність виявляти ініціативу та підприємливість. ЗК15. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо. ЗК17. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні. ЗК18. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.
Програмні результати	РН5. Оцінювати специфіку застосування принципів управління в соціокультурному менеджменті.

навчання	<p>RH11. Виявляти, генерувати і впроваджувати креативні ідеї в професійну діяльність.</p> <p>RH13. Обґрунтовувати управлінські рішення.</p> <p>RH14. Оцінювати наслідки прийнятих організаційно-управлінських рішень.</p> <p>RH16. Знати як застосувати сучасні технології управління людськими ресурсами.</p> <p>RH18. Проявляти самостійність суджень та самокритичність у процесі дискусії.</p>
----------	--

ЧОМУ ВАЖЛИВИЙ КУРС:

Оволодіння знаннями дисципліни дозволить підвищити рівень психологічної компетенції майбутніх фахівців у сфері менеджменту соціокультурної діяльності, сформувати у них: основи наукового світогляду на психологічні проблеми процесу управління, вміння та навички ефективного використання методів і засобів, розроблених у психології управління для забезпечення успішного розв'язання різноманітних управлінських проблем.

ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ

Змістовний модуль 1. Психологія управління.

Тема 1. Психологія управління як галузь психологічної науки.

Предмет психології управління та історія його становлення. Джерела виникнення психології управління. Основні поняття психології управління. Психологія менеджменту. Завдання психології управління. Предмет, об'єкт і завдання психології управління. Структура, функції та основні категорії психології управління.

Тема 2. Методи психології управління та її зв'язок з іншими науками.

Види методів у психології управління: загальні і спеціальні. Класифікація методів психології управління за ознакою міри опосередкованості вивчення психічних явищ: безпосереднього вивчення психіки (спостереження, експеримент, телеметричні прилади реєстрації психічних і психофізіологічних показників); опосередкованого вивчення через інших людей (інтерв'ю, бесіда, анкета, метод незалежних характеристик, асоціативний експеримент, ігри); самоспостереження і самоаналізу; продуктів діяльності.

Особливості загальнопсихологічних методів у психології управління. Специфіка спостереження за його метою та об'єктом. Експеримент (індивідуальний, груповий, масовий). Метод ігор і розв'язання ситуацій, характерних для управлінської діяльності. Метод соціометричних виборів у дослідженні виробничих колективів. Особливості асоціативного експерименту.

Психологія управління та інші науки. Спільні інтереси психології управління з фізіологією (фізіологічні особливості праці керівника, його вищої нервової діяльності); гігієною (вимоги до режиму дня, культура розумової та фізичної праці); педагогікою (виховні впливи на підлеглих); етикою (етика взаємин в управлінні, на виробництві); естетикою (оформлення приміщень); кібернетикою (інформаційні системи, автоматизація інформаційних процесів у системах управління); соціологією (закономірності великих груп, суспільних процесів); економікою (організація виробництва, аналіз його діяльності).

Тема 3. Управління як процес. сутність управління.

Управлінська діяльність. Планування та розроблення планів. Галузеві принципи психології управління. Управлінська діяльність як центральний об'єкт досліджень у психології управління.

Ознаки управлінської діяльності: специфічні мета, об'єкт діяльності; наявність функціональних зв'язків між компонентами системи управління; важлива роль соціально-психологічних відносин між людьми; технологічна база управління (прийняття і переробка інформації та генерація нової інформації в управлінському рішенні); доведення управлінського рішення до виконавця.

Підходи до розуміння функцій управління. Операційно-стадійний підхід — відображення послідовності дій та операцій управлінської діяльності. Підходи, побудовані на групуванні функцій за спільністю їх цілей та завдань.

Тема 4. Психологія управління працею як структурний елемент системи управління в організації.

Менеджмент сприятливих умов праці людини. Функціональні стани людини в праці. Проблема професійного підбору кадрів. Методи професіографії та профвідбору кадрів.

Особистісні чинники включення людини в організацію: комплекс рис особистості (ініціативності, вправності, комунікативності). Характеристика психологічного змісту ініціативності, вправності, комунікативності особистості при виконанні посадових обов'язків.

Типологія особистості працівника. Прогноз місця працівника в організації на основі діагностики рис ініціативності, вправності, комунікативності. Тривимірна модель типів працівника: лідер, організатор, творча індивідуальність, “душа компанії”, конформіст-інтегратор, педант, ідеал.

Тема 5. Проблема стилю керівництва в психології управління.

Керівник як об'єкт психологічного дослідження. Психологічні типи керівників. Стилі керівництва. Поняття про стиль керівництва та індивідуальний стиль керівництва. Залежність стилю керівництва від суспільного місця керованої організації (освітні, військові, спортивні, виробничі, медичні структури). Різновиди стилів керівництва: директивний, колегіальний, ліберальний, авторитарний, інквільтарний, анархічний. Умови формування стилю керівництва. Поняття індивідуального стилю управління. Ознаки індивідуального стилю управління (відображає усталені способи діяльності керівника, психологічні особливості його мислення, прийняття рішень, спілкування тощо; набувається у процесі діяльності і змінюється; виражається у змістовних характеристиках управлінської діяльності). Індивідуальний стиль керівництва за К. Левінім — перша психологічна теорія стилю управління.

Характеристика особистості та управлінської діяльності автократичного, демократичного, ліберального лідера. Трансформація стилів керівництва в останній чверті XX століття. Прихований (анонімний) стиль управління. Його недоліки (уповільнення темпів зростання компаній; громіздка управлінська система; зниження оперативності прийняття рішень). Відкритий стиль управління. Його переваги (зростання ініціативи та творчої активності співробітників; оперативність управління; зростання якості взаємодії між співробітниками). Виконавчий та ініціативний стилі. Концепція стилю керівництва Р. Р. Блейка та Дж. С. Мутон. Критерії його виокремлення: спрямованість керівника при виконанні управлінських завдань (на турботу про виробництво та отримання найвищих кінцевих результатів, або на турботу про людей). Характеристика стилів: “режим підпорядкування керівникові”, “управління приміським клубом”, “зубожіння управління”, “управління людиною організації”, “колективного управління”. Індивідуальний стиль спілкування керівника: розсудливий, дистанційний, розуміючий, пригнічуючий, довірливий, прагматичний.

Статевий-гендерний аспект проблеми в управлінні.

Тема 6. Комунікативні засади управління людьми.

Комунікація як ключова функція керівництва. Особистісно-психологічні основи комунікативної компетентності керівника. Етико-психологічні основи ділових відносин (комунікації) керівника з підлеглими. Психологія ділового спілкування в управлінні.

Поняття управлінсько-організаційної культури та її зміст (сукупність базових цінностей, вірувань, символів, зразків поведінки). Структура організаційної культури. Типи організаційної культури. Елементи організаційної культури. Девізи, слогани, символи. Ритуали, традиції, PR-заходи. Зовнішній та внутрішній рівні організаційної культури. Корпоративні цінності та норми. Концепція свідомості організації: репутація, амбіції, багаж та емоції. Психологічні тенденції організаційного середовища: індивідуалізм - колективізм, дистанція влади, прагнення уникати неприємностей, маскулізм-фемінізм. Формування корпоративної культури. Феномен приналежності до організації: інтеграція, диференціація і адаптація. Лояльність та ідентифікація в організації. Організація як система комунікацій. Комунікації у формуванні організаційної культури. Вдосконалення міжособистісного спілкування і інформаційного обміну в організації. Регулювання інформаційних потоків. Методи дослідження корпоративної культури. Методи підтримки корпоративної культури (внутрішній PR). Розвиток неформального спілкування в організації.

Тема 7. Психологія управлінської діяльності: лідерство і керівництво в організації.

Психологічні особливості управлінської діяльності. Управління як соціальний феномен. Поняття управління. Об'єкт та суб'єкт управління. Соціально-психологічні феномени в системі управлінських відносин: власне управління, тобто цілеспрямована дія на певний об'єкт, та підпорядкування. Поняття системи управління.

Управління, влада та вплив. Види влади: винагороджуючи, примушуючи, легітимна, експертна, референтна, інформаційна. Джерела влади. Ефективність управління. Основні функції управлінської діяльності: планування, організація, мотивація, контроль, комунікація, прийняття управлінських рішень.

Лідерство і керівництво в організації. Чинники ефективності керівництва. Керівник як суб'єкт управління. Ключові компетенції керівника. Управлінські ролі керівника. Кар'єра керівника. Широкий і вузький сенс кар'єри. Кар'єра як професійне просування, зростання. Кар'єра як посадове просування, досягнення певного соціального статусу. Стосунки в системі «керівник — підлеглий». Функціональні особливості керівника та підлеглого. Управлінська взаємодія. Соціально-психологічний клімат та згуртованість трудового колективу.

Тема 8. Психологічна готовність керівників до управління та прийняття управлінських рішень.

Поняття про психологічну готовність керівників до управління. Мотиваційний компонент психологічної готовності керівників до управління. Когнітивний компонент психологічної готовності керівників до управління. Операційний компонент психологічної готовності керівників до управління. Особистісний компонент психологічної готовності керівників до управління.

Типи та особливості прийняття управлінського рішення. Чинники, що впливають на прийняття управлінських рішень керівниками. Вимоги до управлінських рішень. Колегіальний підхід до прийняття управлінських рішень. Внутрішні (цілі, завдання, структура, технологія, люди, організаційна культура) та зовнішні (споживачі, конкуренти, урядові установи, постачальники, фінансові організації і ін.) чинники, що впливають на прийняття рішення.

Суб'єктивні та об'єктивні чинники прийняття управлінських рішень. Управлінські рішення згідно життєвого циклу організації. Стадії існування організації: формування, зростання, стабілізація, реорганізація або ліквідація. Основні завдання і проблеми кожної стадії.

Практичні заняття курсу передбачають виконання тестових завдань, опитування та дискусії за темами, короткі виступи та презентації з тематики дисципліни.

ОЦІНЮВАННЯ

Форми поточного та підсумкового контролю	Поточний контроль – 80 балів Підсумковий контроль – (іспит) – 20 балів
КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	
Підсумкові бали з навчальної дисципліни визначаються як сума балів, отриманих здобувачем протягом семестру та балів, набраних на підсумковому контролі (іспит).	
Підсумкові бали = загальна кількість балів навчальної дисципліни (перед підсумковим контролем) + кількість балів за підсумковим контролем.	

Відвідування лекцій:

За відвідування кожної лекції нараховується 1 бал (до 8 балів).

Практичні заняття:

Оцінюються за активністю здобувачів освіти на заняттях, виконанням практичних та ситуаційних завдань, відповідями на тестові питання, доповідями та ступенем залученості у дискусії (до 7 балів за практичне заняття). Максимальна сума становить 56 балів.

Самостійна робота:

Написання та захист на практичному занятті реферату (тематика погоджується із викладачем курсу) у вигляді доповіді та/або презентації, участь у наукових конференціях, семінарах, круглих столах, студентських олімпіадах та конкурсах оцінюються до 16 балів.

Додаткові бали до поточного контролю здобувач освіти може отримати, пройшовши навчальний курс у вигляді неформальної освіти з отриманням сертифікату в межах предмету вивчення дисципліни та пройшовши процедуру визнання згідно [Положення про визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті здобувачами вищої освіти ДУІТ](#).

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ НАЦІОНАЛЬНА ТА ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C		
64-74	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання

1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни
------	----------	--	---

«Відмінно» - А (90-100 балів) – виставляється студенту, який глибоко та міцно засвоїв матеріал, відмінно справляється з задачами та питаннями, показує знайомство з фаховою літературою, володіє різносторонніми навичками та прийомами виконання практичних завдань, вміє добре орієнтуватись у виробничих ситуаціях.

«Добре» - ВС (75-89 балів) – виставляється студенту, який твердо знає програмний матеріал, правильно застосовує теоретичні знання при рішенні практичних завдань, володіє необхідними навичками та прийомами їх виконання.

«Задовільно» - DE (60-74 балів) – виставляється студенту, який має знання тільки основного матеріалу, але не засвоїв його деталей, допускає неточності, неправильне тлумачення окремих елементів завдання та відчуває труднощі при виконанні практичних завдань.

«Незадовільно» - FX (35-59 балів) - виставляється студенту, який дає необґрунтовані відповіді на запитання, допускає суттєві помилки у використанні понятійного апарату. Не простежується логічність та послідовність думки. Формулювання хаотичні та не усвідомлені.

«Незадовільно» - F (1-34 балів) - виставляється студенту, який не засвоїв зміст дисципліни, вміння та навички не набуті.

ІНФОРМАЦІЙНО- МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Робоча програма навчальної дисципліни.
2. Силабус навчальної дисципліни.
3. Конспект лекцій.
4. Електронні ресурси бібліотеки ДУІТ: <https://library.duit.in.ua>

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ходаківський Є. І. Психологія управління: підручник, 5-те вид., перероб. та доп./ Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар. К.: Центр учбової літератури, 2016. 606 с.
2. Старовойтенко Н. В. Психологія управління: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / авт.-упор.: Н. В. Старовойтенко, В. І. Осипенко, І. А. Чемерис, Л. І. Білик, С. І. Ключка; М-во освіти і науки України, ЧДТУ. – Черкаси: ЧДТУ, – 2020. 300 с.
3. Основи соціальної психології: підручник для закладів вищої освіти / П. П. Горностаї, М. М. Слюсаревський, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко, Н. В. Хазратова та ін.; за ред. М. М. Слюсаревського – К: Талком, 2018. 580 с.
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. 568 с.
5. Швалб Ю. М., Данчева О. В. Практична психологія в економіці та бізнесі: навч. посіб. для економ. спец. ВНЗ. – К.: Лібра, 1998. 270 с.

6. Психологія управління: навч. посіб. / Л.В. Доценко, Н.В. Ванда, В.М. Піщана. – К.: ДУІТ, 2023. 210 с.

Додаткова інформація

Детальнішу інформацію щодо методів навчання, форм оцінювання, самостійної роботи та повного списку літератури наведено у Робочій програмі навчальної дисципліни.

ПОЛІТИКА ДИСЦИПЛІНИ

Щодо академічної доброчесності

Дотримання академічної доброчесності засновується на ряді положень та принципів академічної доброчесності, що регламентують діяльність здобувачів вищої освіти та викладачів ДУІТ:

[Кодекс академічної доброчесності Державного університету інфраструктури та технологій](#)

[Положення про систему забезпечення академічної доброчесності у Державному університеті та технологій](#)

[Положення про Комісію з академічної доброчесності у ДУІТ та Комісію з етики та управління конфліктами у сфері академічної доброчесності у ДУІТ](#)

Порушення [Кодексу академічної доброчесності ДУІТ](#) є серйозним порушенням, навіть якщо воно є ненавмисним.

Списування під час контрольних заходів заборонені.

Усі письмові роботи, виконані в електронному вигляді (реферати), перевіряються на наявність плагіату згідно з [Положенням про порядок перевірки навчальних, кваліфікаційних, науково-методичних наукових та інших робіт на наявність ознак академічного плагіату у ДУІТ](#). У випадках виявлення порушення – реагування відповідно до [Кодексу академічної доброчесності ДУІТ](#).

Щодо відвідування

Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали. За об'єктивних причин (хвороба, міжнародне стажування, індивідуальний графік тощо) навчання може відбуватися в онлайн (або змішаній) формі за погодженням із деканом факультету.

Неформальна освіта

Можливість зарахування результатів неформальної освіти регламентується «[Положенням про визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті здобувачами вищої освіти ДУІТ](#)».