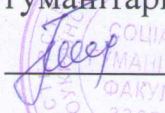


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан соціально-гуманітарного факультету

 Оксана ГОМОТЮК

« 02 » 10 2025р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з

науково-педагогічної роботи

 Віктор ОСТРОВЕРХОВ

« 02 » 10 2025 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ІННІОТ

 Святослав ПИТЕЛЬ

« 02 » 10 2025 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА

з дисципліни «Соціологія та психологія управління»
ступінь вищої освіти – магістр
галузь знань – І Охорона здоров'я та соціальне
забезпечення
спеціальність – І10 Соціальна робота та
консультування
освітньо-професійна програма – «Соціальна робота»

кафедра психології та соціальної роботи

Форма навчання	Курс	Семестр	Лекції (год.)	Практ. (год.)	ІРС (год.)	Тренінг (год.)	Самост. робота студ. (год.)	Разом (год.)	Екз. (сем.)
Денна	1	2	32	14	5	6	93	150	2
Заочна	1	2	8	4	-	-	138	150	2

Тернопіль – ЗУНУ
2025

Робочу програму склала доцент кафедри психології та соціальної роботи,
к.психол.н., доцент **Гірняк Галина Степанівна**.

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри психології та соціальної
роботи, протокол № 2 від «02» жовтня 2025 р.

Завідувач кафедри психології та
соціальної роботи, д.психол.н., професор

Андрій ГІРНЯК

Гарант ОП «Соціальна робота»
к.ю.н., доцент

Оксана ЯРЕМКО

СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “СОЦІОЛОГІЯ ТА ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ”

1. Опис дисципліни “Соціологія та психологія управління”

Дисципліна “Соціологія та психологія управління”	Галузь знань, спеціальність, ОПП, СВО	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів – 5	галузь знань – І Охорона здоров’я та соціальне забезпечення	Статус дисципліни вибіркова Мова навчання українська
Кількість залікових модулів – 4	спеціальність – П10 Соціальна робота та консультування	Рік підготовки: <i>Денна – 1</i> <i>Заочна - 1</i> Семестр: <i>Денна – 2</i> <i>Заочна - 2</i>
Кількість змістових модулів – 2	Ступінь вищої освіти – магістр	Лекції: <i>Денна – 32 год.</i> <i>Заочна – 8 год.</i> Практичні заняття: <i>Денна – 14 год.</i> <i>Заочна – 4 год.</i>
Загальна кількість годин – 150	освітньо-професійна програма – «Соціальна робота»	Самостійна робота: <i>Денна – 93 год.</i> <i>Заочна – 138 год.</i> Індивідуальна робота : <i>Денна – 5 год.</i> Тренінг: <i>6 год.</i>
Тижневих годин – 10 з них аудиторних – 3,3		Вид підсумкового контролю – <i>екзамен</i>

2. Мета і завдання дисципліни «Соціологія та психологія управління»

2.1. Мета вивчення дисципліни.

Мета вивчення дисципліни – розкриття психологічних аспектів управлінських взаємин, котрі функціонують у процесі міжособистісної і міжгрупової взаємодії людей, залучених у трудову діяльність. Її досягнення передбачає ознайомлення студентів із загальною парадигмою, концепціями та науковими школами у царині психології управління та прийомами використання методичного інструментарію цієї галузі в практичній професійній діяльності майбутнього фахівця.

2.2. Завдання вивчення дисципліни

1. Сформувати цілісну систему знань з психології управління, що стосуються феномену, загальних засад, методології, структури, функцій, історії розвитку та її провідних сучасних тенденцій.

2. Розкрити соціально-психологічні особливості управління, психології управлінської діяльності, психологічних особливостей особистості управлінця та стилів його взаємодії з підлеглими.

3. Навчити майбутніх управлінців формувати команду з працівників організації шляхом професійного відбору, розробки ефективної системи мотивування праці та створення позитивного психологічного мікроклімату в колективі.

4. Організовувати та вести переговори, ділові бесіди, телефонні розмови та проводити психологічні тренінги для вироблення відповідних навичок і вмінь персоналу очолюваної установи.

3. Програма навчальної дисципліни:

Змістовий модуль 1. СОЦІОЛОГІЯ ТА ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ В УПРАВЛІННІ

Тема 1. Соціологія – наука про суспільство

Сутнісний зміст поняття «соціологія». Об'єкт і предмет соціології як науки. Співвідношення соціології з іншими науками. Структура і функції соціології. Основні методи збирання соціологічної інформації: опитування, спостереження, аналіз документів і соціальний експеримент. Методологічні підходи до аналізу суспільства. Основні теорії: функціоналізм, конфліктний підхід, символічний інтеракціонізм, теорія ролей, теорія соціального обміну. Передумови появи соціології й етапи її розвитку.

Тема 2. Теоретичні основи психології управління

Психологія управління як галузь психологічної науки. Ідей психології управління в надрах філософії. Основні управлінські культури: характерні риси й особливості. Етносоціальні особливості управління організаціями в Україні. Порівняльний аналіз основних управлінських культур. Міждисциплінарні зв'язки психології управління. Наукові концепції та підходи у психології управління. Предмет та об'єкт науки психології управління. Структура та основні категорії психології управління. Проблеми, завдання, функції та методи психології управління.

Тема 3. Індивідуально-психологічні особливості особистості в психології управління

Індивід, індивідуальність, особистість в управлінні. Теорії особистості та їх використання в управлінській практиці: Психоаналіз, Поведінкова школа (біхевіоризм), Еріх Фром, Карен Хорні. Структура особистості. Індивідуально-

психологічні, психофізіологічні властивості особистості та їх урахування в системі управління. Типологія особистості: сенсорна типологія, психогеометрична типологія, типи людей та «локус контролю», інтроверсія-екстраверсія, нейротизм.

Тема 4. Професійні якості особистості та специфіка мотиваційної сфери

Психологічні «профілі» вітчизняних керівних кадрів. Основні психологічні вимоги до менеджера. Структура організаційних здібностей менеджера. Специфіка мотиваційної сфери особистості. Управлінські потреби та потреба у самореалізації. Сучасні теорії мотивації: Теорія росту. Теорія мотивації Макклелланда – Аткинсона. Теорія самоузгодженості. Теорія поля. Ієрархія потреб та професійна мотивація за Абрахамом Маслоу. Потреба як універсальна властивість живих систем і як основа процесу мотивації. Специфіка мотиваційної сфери людини. Основні етапи розвитку мотиваційної сфери людини. Ієрархічна побудова мотиваційної сфери особистості. Мотивація досягнення. Механізм формування активності особистості. Психологічні вимоги до організації стимулювання. Використання морально-психологічних стимулів. Створення умов для самоствердження у праці та розвиток здібностей особистості.

Тема 5. Психологія ефективного управління

Управління організаційними структурами як соціально-психологічна проблема. Моделі управління: переваги і недоліки. Психологічні особливості стилів управління. Психологія індивідуального стилю управління. Керівництво й лідерство як психологічний феномен. Професіоналізм і компетентність керівника. Професіограма керівника. Підходи до визначення професійно важливих якостей керівника. Час, його сприйняття й ефективність діяльності керівника. Керівник як командний гравець.

Змістовий модуль 2. ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Тема 6. Психологія кадрової політики

Психологічна суть кадрової політики. Психологічні особливості добору кадрів. «Секрети» працевлаштування. Процес прийняття працівника на роботу. Визначення придатності до менеджерської діяльності на основі виявленої функціональної асиметрії. Професійний відбір та його основні етапи. Структура профвідбору. Методи профвідбору. Використання професіограм і психограм при доборі кадрів. Психологічні рекомендації: співбесіда при прийомі на роботу. Оцінка діяльності персоналу. Психологічні аспекти поділу і кооперації праці.

Тема 7. Психологія формування організаційних структур

Психологічна сутність соціальної організації. Визначення групи. Види груп, цілі їх діяльності. Характеристика групи як соціального феномена. Неформальні групи. Міжособистісні відносини в групі. Характеристики членів групи як фактор ефективності. Мікроклімат і продуктивність праці. Соціометрія. Методики вивчення міжособистісних стосунків, групової

сумісності й згуртованості, морально-психологічного клімату. Формування психологічного клімату в організаційній структурі. Особливості ефективної команди. Управління організацією на різних стадіях розвитку. Психологічні ускладнення при нововведеннях.

Тема 8. Психологія ефективного ділового спілкування

Психологія спілкування та його структура. Інформаційно-комунікативна, інтерактивна, перцептивна функція спілкування. Вербальна і невербальна складові спілкування. Позиції у спілкуванні. Зміст та специфічні ефекти міжособистісного сприйняття. Бар'єри в спілкуванні. Психологічні механізми взаєморозуміння. Психологічні ефекти установки. Методичні прийоми, ефекти та психологічні закони ефективного спілкування. Особливості ділового спілкування. Психологічний простір у спілкуванні. Маніпуляції в діловому спілкуванні. Стратегія і тактика проведення ділових бесід. Техніка ведення ділових індивідуальних бесід. Техніка ведення ділових переговорів. Психологічні модулі впливу на переговорах. Невербальна комунікація в практиці ділових стосунків.

Тема 9. Психологічні аспекти прийняття управлінських рішень

Вимоги до прийняття управлінських рішень. Стилi, стратегії, групи та типи прийняття рішень. Схема процесу прийняття рішень. Умови ефективності групового вирішення проблем. Емоційно – вольова регуляція в процесі прийняття рішення. Методи, спрямовані на розв'язання управлінських завдань і прийняття управлінських рішень.

Тема 10. Імідж особистості керівника та організації

Поняття іміджу. Гештальтпсихологія для практики іміджології. Механізми створення іміджу. Імідж організації: Зовнішній вигляд організації, стиль роботи її керівництва. Облаштування робочих місць і режим роботи персоналу. Товарний вигляд продукції і реклама як носії іміджу організації. Створення якісної реклами. Творення власного іміджу.

4. Структура залікового кредиту

з дисципліни “Соціологія та психологія управління”

	Кількість годин					
	Лекції	Прак-тичні заняття	СРС	Індиві-дуальна робота	Тренінг	Контрольні заходи
Змістовий модуль 1. СОЦІОЛОГІЯ ТА ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ В УПРАВЛІННІ						
Тема 1. Соціологія – наука про суспільство	4	2	10	2	3	Поточне опитування, реферати, тестування
Тема 2. Теоретичні основи психології управління	2	2	9			
Тема 3. Індивідуально-психологічні особливості особистості в психології управління	4	2	10			
Тема 4. Професійні якості особистості та специфіка мотиваційної сфери.	2		8			

Тема 5. Психологія ефективного управління	4	2	10			
Змістовий модуль 2. ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.						
Тема 6. Психологія кадрової політики	2	2	8	3	3	Поточне опитування, реферати, тестування
Тема 7. Психологія формування організаційних структур	4		10			
Тема 8. Психологія ефективного ділового спілкування	4		9			
Тема 9. Психологічні аспекти прийняття управлінських рішень	4	2	9			
Тема 10. Імідж особистості керівника та організації	2		10			
Разом	32	14	93	5	6	

(заочна форма навчання)

	Кількість годин		
	Лекції	Прак-тичні заняття	Самос-тійна робота
Змістовий модуль 1. СОЦІОЛОГІЯ ТА ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ В УПРАВЛІННІ			
Тема 1. Соціологія – наука про суспільство	1	-	14
Тема 2. Теоретичні основи психології управління	1	-	14
Тема 3. Індивідуально-психологічні особливості особистості в психології управління	1	-	14
Тема 4. Професійні якості особистості та специфіка мотиваційної сфери.	1	-	14
Тема 5. Психологія ефективного управління		2	14
Змістовий модуль 2. ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ			
Тема 6. Психологія кадрової політики	1	-	14
Тема 7. Психологія формування організаційних структур	1	-	14
Тема 8. Психологія ефективного ділового спілкування	1	-	14
Тема 9. Психологічні аспекти прийняття управлінських рішень	1	-	12
Тема 10. Імідж особистості керівника та організації		2	12
Разом	8	4	138

5. Тематика практичних занять

Практичне заняття № 1.

«Соціологія – наука про суспільство»

Мета: формування цілісної системи знань з соціології, що стосуються феномену, загальних засад, методології, структури, функцій та передумов появи соціології та етапи її розвитку.

Питання для обговорення:

1. Об'єкт і предмет соціології. Місце соціології у системі наук.
2. Структура і функції соціології.
3. Методологічні підходи до аналізу суспільства.
4. Передумови появи соціології й етапи її розвитку.

Тематика рефератів:

1. Особистість і суспільство.

2. Етнос і гендер як чинники соціальної диференціації.
3. Культура як соціальний феномен

Питання для самостійного опрацювання:

1. Соціалізація особистості.
2. Соціальна структура суспільства..
3. Соціальна мобільність, види мобільності.
4. Етнічні відносини. Етнічна свідомість народу України.

Практичне заняття № 2.

«Теоретичні основи психології управління»

Мета: формування цілісної системи знань з психології управління, що стосуються феномену, загальних засад, методології, структури, функцій, історії розвитку та її провідних сучасних тенденцій.

Питання для обговорення:

1. Предмет психології управління.
2. Структура психології управління.
3. Управлінська діяльність як центральний об'єкт досліджень у психології управління.
4. Підходи до розуміння функцій управління.
5. Тенденції розвитку управління (менеджменту) у ХХІ сторіччі.
6. Види методів у психології управління.
7. Особливості загально-психологічних методів у психології управління.
8. Зв'язок психології управління з іншими галузями психології.

Тематика рефератів:

1. Сучасні тенденції у психології управління.
2. Теорії та практика психології американського менеджменту.
3. Практика японського менеджменту.
4. Психосоціологічні теорії європейського менеджменту.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Уявлення Ф. Ніцше про управління державою.
2. Управління державою у поглядах Платона.
3. Процес і система управління.

Практичне заняття № 3.

«Індивідуально-психологічні особливості особистості в психології управління»

Мета: розкриття індивідуально-психологічних, психофізіологічних властивостей особливостей особистості управлінця та його психометрії.

Питання для обговорення:

1. Індивід, індивідуальність, особистість в управлінні
2. Структура особистості.
3. Теорії особистості та їх використання в управлінській практиці : психоаналіз, Фром, Хорні.
4. Індивідуально-психологічні, психофізіологічні властивості особистості та їх урахування в системі управління.
5. Психометрія: призначення та застосування.
6. Основні сфери сенсорного досвіду особистості.

Тематика рефератів:

1. Теорії особистості та їх використання в управлінській діяльності
2. Мотиви й мотивації в управлінні.
3. Роль кризових ситуацій у формуванні особистості лідерства.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Вольова особистість в системі управління.
2. Особливості поведінки особистості у групі.
3. Творча активність людини в психології управління.

«Професійні якості особистості та специфіка мотиваційної сфери»

Мета: розглянути поняття та процес мотивації, типи мотиваційних теорій, їх особливості та відмінності.

Питання для обговорення:

1. Індивідуальні особливості психічних процесів менеджера.
2. Професійна компетентність менеджера.
3. Специфіка мотиваційної сфери особистості. Управлінські потреби та потреба у самореалізації.
4. Процес вдосконалення персоналу. Елементи системи мотивації персоналу.
5. Теорія мотивації Макклелланда–Аткінсона. Мотиви у системі мотивації.
6. Види спрямованості менеджера та їх характеристика.

Тематика рефератів:

1. Характеристика сучасного менеджера.
2. Напрями дослідження мотивів трудової діяльності у США.
3. Установки і форми поведінки керівників під час оцінювання підлеглих.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Соціальні норми як регулятори поведінки особистості.
2. Механізм формування активності особистості.
3. Психологічні вимоги до організації стимулювання.

Практичне заняття № 4.

«Психологія ефективного управління»

Мета: розглянути сутність понять “керівництво”, “вплив”, “влада”, типи влади, визначити різницю між керівництвом та лідерством, класичні та ситуаційні підходи до керівництва та лідерства, проаналізувати стилі управління, розглянути професіограму керівника.

Питання для обговорення:

1. Моделі управління: переваги і недоліки.
2. Психологічні особливості стилів управління.
3. Психологія індивідуального стилю управління.
4. Керівництво й лідерство як психологічний феномен.
5. Професіоналізм і компетентність керівника.
6. Професіограма керівника.

Тематика рефератів:

1. Гендерні особливості в управлінській діяльності.
2. Роль ризику у роботі керівника.
3. Комунікабельність керівника як умова його професійного росту.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Труднощі, вимоги та обмеження у роботі керівників.
2. Психологічний стрес у роботі керівника та шляхи його подолання.
3. Регресивний розвиток керівника та його вплив на управлінську діяльність.

Практичне заняття № 5.
«Психологія кадрової політики»

Мета: формувати у студентів навички психологічного аналізу особистості працівника та вміння співвідносити його результати з кадровою політикою організації з метою надання психологічної допомоги під час відбору кадрів.

Питання для обговорення:

1. Психологічна суть кадрової політики.
2. Професійний відбір та його основні етапи.
3. Структура профвідбору.
4. Методи профвідбору. Використання професіограм і психограм при доборі кадрів.
5. Процес прийняття працівника на роботу.

Тематика рефератів:

1. Психологія планування людських ресурсів.
2. Психологічні особливості добору кадрів.
3. Оцінювання діяльності персоналу.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Комунікативна підготовка персоналу.
2. Психологічне забезпечення системи формування кадрів управління.
3. Актуальність психологічних аспектів управління кадрами.

«Психологія формування та розвитку професійних груп»

Мета: розглянути сутність поняття “група”, характерні ознаки груп, різновиди груп, фактори, що впливають на ефективність групи.

Питання для обговорення:

1. Визначення групи. Види груп, цілі їх діяльності. Неформальні групи.
2. Міжособистісні відносини в групі.
3. Мікроклімат і продуктивність праці.
4. Формування психологічного клімату в організаційній структурі.
5. Особливості ефективної команди.

Тематика рефератів:

1. Засоби підвищення культури персоналу організації.
2. Психологічні особливості впливу керівника на підлеглих.
3. Формування вольових якостей у людини.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Значення «індивідуального» і «групового» в психології управління.
2. Організаційна структура управління.
3. Відповідальність керівників і підлеглих в організації.

Практичне заняття № 6.
«Психологія спілкування та організаційні комунікації»

Мета: зафіксувати явище стереотипізації у процесі сприймання іншої людини; встановити вплив стереотипізації формування образу партнера у спілкуванні.

Питання для обговорення:

1. Особливості ділового спілкування.
2. Маніпуляції в діловому спілкуванні.
3. Стратегія і тактика проведення ділових бесід.
4. Техніка ведення ділових переговорів.
5. Психологічні модулі впливу на переговорах.
6. Умови ефективності вироблених комунікацій.
7. Невербальна комунікація в практиці ділових стосунків.

Тематика рефератів:

1. Роль харизми у діловому спілкуванні.
2. Особливості маніпулятивного рівня спілкування.
3. Етнокультурні особливості учасників переговорів.
4. Роль емоційної сфери у процесі переговорів.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Національні стилі ділового спілкування.
2. Комунікативний потенціал особистості керівника.
3. Ділове спілкування як засіб управлінського впливу.

Практичне заняття № 7.

«Психологічні аспекти прийняття управлінського рішення»

Мета: відпрацювати психологічні знання про групову форму прийняття управлінських рішень; формувати у студентів навички співпраці під час обговорення дискусійних питань, здатність розуміти точку зору партнера, домовлятися та приймати спільне рішення.

Питання для обговорення:

1. Специфіка та функції прийняття управлінських рішень. Механізм прийняття задовільного рішення.
2. Етапи діяльності керівника в процесі прийняття рішення.
3. Моделі прийняття рішень в організації.
4. Особистість і стилі прийняття рішень. Виявлення психологічних проблем.
5. Особистісні чинники у прийнятті рішень.
6. Інтуїція і прийняття рішень.
7. Ефективність та результативність групових рішень.

Тематика рефератів:

1. Психологічні чинники впливу щодо якості управлінського рішення.
2. Моделі та методи управлінських рішень.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Колегіальність як соціально-психологічний феномен та його експериментальне вивчення.
2. Делегування повноважень як передумова ефективності управлінських рішень.
3. Функція планування та прогнозування.

«Психологічний імідж організації та організаційна культура»

Питання для обговорення:

1. Поняття іміджу в психології.
2. Імідж як цілісна структура.
3. Компоненти структури іміджу в організації.
4. Шляхи створення іміджу керівника та іміджу організації.
5. Поняття психологічної згуртованості в структурах управління.
6. Психологічна сумісність.
7. Рівні психологічної сумісності, обумовлені властивостями особистості, змістом і рівнем складності вирішуваних професійних завдань.
8. Керівник і емоційна атмосфера в колективі.

Тематика рефератів:

1. Роль “public relations” в організації.
2. Реклама як соціально-економічне явище та психологічний феномен.
3. Особливості іміджу ділової жінки.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Сутність реклами в психології.
2. Мотиви звернення до реклами, моделювання процесів рекламної діяльності.
3. Психологія рекламної діяльності організації.

6. Самостійна робота студента

Метою даного завдання є ознайомлення з основними складовими психологічного портрету керівника-менеджера до числа яких відносяться наступні 14 показників: інтелект (IQ); рівень розумового розвитку (РРР); креативність (рисунковий тест); креативність (вербальний тест); загальна агресивність; індекс ворожості; асертивність; схильність до конфліктної поведінки та способи її врегулювання; локус контроль (РСК); вектор направленості (на «себе», на процес і на результат); психологічний статус; комунікабельність; стиль спілкування та керівництва; організаторські здібності.

Завдання: побудуйте власний профіль як потенційного керівника (менеджера), використовуючи особисті результати методик та дані таблиці.

ТЕОРЕТИЧНА ЧАСТИНА

Якщо кожному з перерахованих вище складових управлінського потенціалу представити у вигляді радіуса кола та з'єднати точки, які відповідають конкретним результатам виміру їх кількісних характеристик, то одержимо **психологічний профіль** керівника-менеджера. Порівнюючи між собою профілі різних людей можна наглядно побачити переваги та достоїнства кожного. Побудова такого профілю допомагає при роботі з персоналом, при підборі і розміщенні кадрів.

На рисунку 1 зображено найбільш типовий профіль ефективного керівника-менеджера, одержаний на основі багаточисельних досліджень. Порівнюючи конкретні профілі з узагальненими, можна дати прогноз про ступінь готовності даної особистості до успішної управлінської діяльності.

Завдання: побудуйте власний профіль як потенційного керівника (менеджера), використовуючи власні результати методик та дані таблиці.

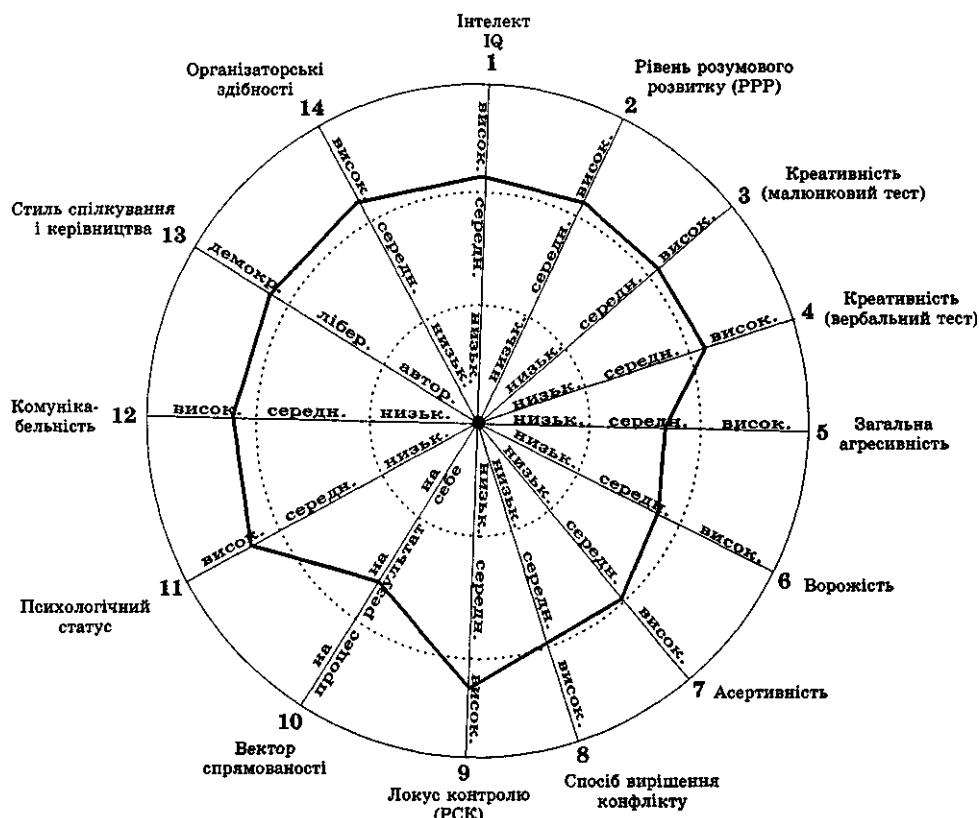


Рис. 1 Типовий профіль успішного керівника-менеджера

Таблиця для побудови профілю керівника

№ п/п	Складові управлінського потенціалу	Можливі показники (рівні прояву)			Кращі показники для ефективного керівника
		низький	середній (норма)	високий	
1	Інтелект, бали	60—89	90—120	понад 120	не менш 110
2	Рівень розумового розвитку (РРР), бали	менше 27	28-45	понад 46	40-50
3	Креативність (малюнковий тест) у балах	менш 6	6—14	15—20	понад 14
4	Креативність (вербальний тест) у балах	1—4	5—6	8—9	понад 6
5	Загальна агресивність в %	0—24	25—55	55 і більше	25—50
6	Індекс ворожості в %	0—24	25—55	55 і більше	20—30
7	Асертивність у балах	0—49	50—70	70-80	50—70
8	Спосіб вирішення конфлікту	конкуренція, пристосування	компроміс, ухилення	співпраця	співпраця
9	Локус контролю / рівень суб'єктивного контролю (РСК) /, бали	0-11	12-32	33-44	вище 33
10	Вектор спрямованості	на «себе»	на «себе» і на процес	на процес і результат	на процес і результат
11	Психологічний статус	той, кому не надають перевагу, аутсайдер	той, кому надають перевагу	лідер	лідер
12	Комунікабельність в оцінках	1—2	3	4—5	3—5

13	Організаторські здібності в %	0—40	40—70	понад 70	50 і вище
14	Стиль спілкування і керівництва	авторитарний	ліберально-демократ.	демократичний	демократичний

7. Тренінг з дисципліни

Соціально-психологічний тренінг

Основна мета тренінгу – формування уміння спілкуватися, конструктивно виявляти свої думки і почуття, підтримувати з людьми гарні стосунки, залагоджувати конфлікти і допомагати іншим.

Завдання тренінгу: створити умови для успішного формування у молодих людей почуття власної гідності, позитивного ставлення до життя і усвідомленню доцільності свого існування.

Даний тренінг складається із серій практичних вправ, під час виконання яких студенти можуть оволодіти необхідними інтерперсональними вміннями і практично використати набуті теоретичні знання.

Структура тренінгу

Частина тренінгу	Завдання тренінгу	Вправи
Вступна	Створити сприятливий психологічний простір. Засвоїти правила роботи групи. Налагодження зворотного зв'язку “студент-група” і “група-студент”.	Знайомство. Правила. Розминка. Очікування. Вправи на рефлексію.
Основна	Оцінка рівня поінформованості щодо проблеми. Актуалізація проблеми та конкретних завдань для її вирішення. Надання інформації. Засвоєння знань. Формування умінь, навичок. Підведення підсумків щодо змісту роботи.	Інтерактивні техніки. Вправи на оцінку групових процесів, стану групи.
Заклучна	Підведення підсумків щодо процесу роботи. Оцінка отриманого досвіду. Налаштування учасників на атмосферу звичайного життя.	Вправи на рефлексію та відновлення сил учасників. Прощання.

Завдання: на основі побудованого власного психологічного профілю потенційного керівника-менеджера розробити тренінг, який сприяв покращенню показника управлінського потенціалу. Наприклад, тренінг *«Оптимізація міжособистісної взаємодії»*, *«Гармонізація емоційного стану»*, *«Майстерність управління часом»*.

8. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

У процесі вивчення дисципліни «Соціологія та психологія управління» використовуються наступні засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання:

- стандартизовані тести; поточне опитування;
- залікове модульне тестування та опитування;
- реферати, есе; студентські презентації;
- оцінювання результатів СРС;
- екзамен.

9. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни “Соціологія та психологія управління” визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

Модуль 1		Модуль 2	Модуль 3	Модуль 4
20%	20%	5%	15%	40%
Поточне опитування	Модульний контроль 1	Тренінги	Самостійна робота	Екзамен
1. Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час занять (7 занять, 10 тем – 5 оцінок). 2. Модульний контроль 1 проводиться на 7 практичному занятті. Оцінка за Модульний контроль 1 виставляється на підставі виконання письмового завдання, а саме: 15 тестових завдань, кожне з яких має 4 бали і одне теоретичне питання, яке має 40 балів.		Оцінювання розробленого і проведеного тренінгу, щодо покращення показника управлінського потенціалу.	Оцінювання завдання «Власний профіль потенційного керівника (менеджера)»	10 тестів по 2 бали 2 теоретичні запитання по 40 балів

Поточне опитування під час заняття:

90–100 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань;

75–89 балів – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки;

65–74 бали – в цілому володіє навчальним матеріалом та викладає його основний зміст, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки;

60–64 бали – не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його викладає, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань, допускаючи при цьому суттєві неточності;

1–59 балів – не володіє навчальним матеріалом, не розкриває зміст теоретичних питань.

Підсумкова оцінка за поточне опитування кожного модуля визначається як середнє арифметичне оцінок, отриманих під час занять в межах кожного модуля.

Тренінг:

90–100 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його використовує під час виконання завдань тренінгу, виявляє творчий підхід до виконання завдань;

75–89 балів – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, але при виконанні окремих завдань тренінгу не вистачає достатньої глибини та аргументації його використання, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки, загалом виявляє творчий підхід до виконання завдань;

65–74 бали – в цілому володіє навчальним матеріалом та загалом його використовує при виконанні завдань тренінгу, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому суттєві неточності та помилки, в окремих моментах виявляє творчий підхід до виконання завдань;

60–64 бали – не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його використовує, недостатньо розкриває зміст завдань

тренінгу, допускаючи при цьому суттєві неточності, не виявляє творчого підходу до виконання завдань;

1–59 – не володіє навчальним матеріалом, не розкриває зміст завдань тренінгу, не бере участі у колективних завданнях під час проведення тренінгу.

Самостійна робота:

90–100 балів – зміст самостійної роботи повністю відповідає встановленим вимогам, містить елементи самостійного дослідження, свідчить про високий рівень опанування навчального матеріалу, студент на високому рівні виявляє творчий підхід до виконання завдань;

75–89 балів – зміст самостійної роботи в основному відповідає встановленим вимогам, можуть бути несуттєві недопрацювання за окремими завданнями, свідчить про належний рівень опанування навчального матеріалу, студент належно виявляє творчий підхід до виконання завдань;

60–74 балів – поставлені завдання виконані на недостатньому рівні; наведені авторські напрацювання є загальними і слабо обґрунтованими, свідчать про недостатній рівень опанування навчального матеріалу; студент припускається значних помилок у виконанні завдань, в окремих моментах виявляє творчий підхід до виконання завдань;

1–59 балів – завдання практично не виконані; відсутні авторські напрацювання; грубі помилки у вирішенні завдань роботи, що свідчать про низький рівень опанування навчального матеріалу; студент не виявляє творчого підходу до виконання завдань.

Модульна робота, екзамен – види контролю, при яких засвоєння студентом теоретичного та практичного матеріалу оцінюється від 0 до 100 балів як сума балів за виконані завдання.

Екзаменаційний білет складається із:

тестів: 10 тестів, за правильну відповідь на кожен із яких студент може отримати 2 бали, що в підсумку дає максимально 20 балів; 2 бали – на тест надано правильну відповідь.

2 теоретичних питань, за відповідь яких студент може отримати від 0 до 40 балів, що в підсумку дає максимально 80 балів; 21–40 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, всебічно, самостійно та аргументовано його викладає під час відповіді, глибоко та всебічно розкриває зміст завдання. 1–20 балів – в цілому володіє навчальним матеріалом, але не в повному обсязі, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його викладає, недостатньо розкриває зміст завдання, допускаючи при цьому суттєві неточності, відповіді на запитання нечіткі.

Шкала оцінювання:

За шкалою ЗУНУ	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90–100	відмінно	A (відмінно)
85–89	добре	B (дуже добре)
75–84		C (добре)
65–74		D (задовільно)
60–64	незадовільно	E (достатньо)
35–59		FX (незадовільно з можливістю повторного складання)
1–34		F (незадовільно з обов'язковим повторним курсом)

10. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна

№ п/п	Найменування	Номер теми
1	Мультимедійний проектор	1-10
2	Проекційний екран	

3	Комунікаційне програмне забезпечення (Google Chrome, Firefox)	
4	Наявність доступу до мережі Інтернет	
5	Персональні комп'ютери, ноутбук.	
6	Комунікаційне програмне забезпечення (Zoom) для проведення занять у режимі он-лайн (за необхідності)	
7	Комунікаційна навчальна платформа (Moodle) для організації дистанційного навчання (за необхідності)	
8	Програмне забезпечення: ОС Windows	
9	Інструменти Microsoft Office (Word; Excel; Power Point і т. і.)	

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основна:

1. Бакаленко О. А. Психологія управління : навч. посіб. Харків : ХНУРЕ, 2020. 120 с. URL : https://openarchive.nure.ua/bitstream/document/10731/3/Bakalenko_MP_2020.pdf
2. Власова О. І., Никоненко Ю. В. Соціальна психологія організацій та управління. Підручник. Вид.-во : Центр учбової літератури, 2023. 392 с.
3. Гірняк Г. С. Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи студента з дисципліни «Соціологія та психологія управління». Тернопіль : ЗУНУ. 2024. Електронний комплекс в системі MOODLE.
4. Гірняк Г. С. Методичні рекомендації до проведення тренінгу з дисципліни «Соціологія та психологія управління». Тернопіль: ЗУНУ. 2024. Електронний комплекс в системі MOODLE.
5. Гірняк Г. С. Методичні рекомендації з вивчення дисципліни «Соціологія та психологія управління» для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота». Тернопіль: ЗУНУ, 2024. Електронний комплекс в системі MOODLE.
6. Кісіль З. Р., Швець Д. В. Психологія управління: Навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях / З. Р. Кісіль, Д. В. Швець. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. 208 с.
7. Пачковський Ю.Ф. Соціологія і психологія : навч. посіб. 2-ге вид. стереот. Харків : Каравела. 2020. 760 с.
8. Прийняття управлінських рішень : навч. посіб. / за ред. Ю. Є. Петруні, 4-те вид., перероб. і допов. Дніпро : УМСФ, 2020. 273 с.

Додаткова:

9. Пачковський Ю. Ф. Соціологія і психологія : навч. посіб. 2-ге вид. стереот. Харків : Каравела. 2020. 760 с.
10. Психологія управління. Підручник. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. 6-те вид. перероб. та доп. Вид.-во: Центр учбової літератури, 2023. 684 с.
11. Титаренко О. О. Соціологія : навч. посіб. Київ: ВД «Дакор», 2020. 210 с.
12. Токарева Н. М. Психологія управління освітнім процесом у сучасному суспільстві : підручник. Ч. І. Кривий Ріг : ТОВ НВП «Інтерсервіс», 2020. 607 с.
13. Чалдині Р. Психологія впливу-2. Наука & практика ; пер. з анг. Н. Коваль. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2021. 400 с.

14. Dewe Philip, Cooper Cary L. Work and Stress. A Research Overview. London : Routledge. 2020. 112 p.
15. McKenna Eugene Business Psychology and Organizational Behaviour. London : Routledge. 2020. 986 p.
16. Norgate Sarah H., Cooper Cary. Flexible Work. Designing our Healthier Future Lives. London : Routledge. 2020. 268 p.
17. Pina e Cunha Miguel, Rego Arménio, Simpson Ace, Clegg Stewart Positive Organizational Behaviour. A Reflective Approach. London : Routledge. 2020. 570 p.