



Психологія управлінської взаємодії

Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

Реквізити кредитного модуля

Рівень вищої освіти	<i>третій (освітньо-науковий)</i>
Галузь знань	<i>05 Соціальні та поведінкові науки</i>
Спеціальність	<i>053 Психологія</i>
Освітня програма	<i>Психологія</i>
Статус кредитного модуля	<i>Вибіркова</i>
Форма навчання	<i>Очна/ дистанційна</i>
Рік підготовки, семестр	<i>2 курс, весняний семестр</i>
Обсяг кредитного модуля	<i>5 кред. ЕКТС/150 годин</i>
Семестровий контроль/ контрольні	<i>Екзамен</i>
Розклад занять	<i>rozklad.kpi.ua</i>
Мова викладання	<i>Українська</i>
Інформація про керівника курсу / викладачів	<i>Лектор і практичні: к.психол.н., професор Винославська Олена Василівна</i> <i>+380683217133</i> <i>olenavynoslavska@gmail.com</i>

Розміщення курсу

Програма кредитного модуля

1. Опис кредитного модуля, мета, предмет вивчення та результати навчання

Предметом навчальної дисципліни «Психологія управлінської взаємодії» є психологічні закономірності та механізми, які регулюють взаємодію людей в організованих системах під впливом лідерів.

Курс розпочинається з вивчення феноменології соціально-психологічного простору, потім вивчаються процеси та підстави категоризації особистістю соціального оточення, емоційний інтелект та управління людьми, соціально-психологічна дистанція у взаємодії з людьми, організація спільної діяльності колективу, авторитет і соціально-психологічна зрілість керівника, лідерський потенціал керівника та його реалізація в управлінській взаємодії, завершується курс вивченням конфліктів в управлінській взаємодії.

Мета курсу – сформулювати у аспірантів здатності: наукової орієнтації у міждисциплінарній галузі знань, якою є навчальна дисципліна; аналізу сучасних тенденцій управління організованими системами; визначення лідерства як парадигми організаційної влади; оцінки ефективності взаємодії людей у різноманітних психологічних ситуаціях.

Комунікація з викладачем можлива і заохочуватиметься на навчальних заняттях, а також в межах двох годин консультацій з викладачем, які проводяться за графіком, доступним на сайті кафедри психології і педагогіки.

Відповідно до вимог освітньо-наукової програми метою дисципліни є формування у аспірантів:

Загальних компетентностей:

- здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу (ЗК 1).
- здатність проводити критичний аналіз, оцінку й синтез нових та складних ідей та соціально-психологічних явищ (ЗК 2);
- здатність генерувати нові ідеї (креативність) (ЗК 3).

Фахових компетентностей:

- здатність оцінювати рівень власної фахової компетентності, саморозвиватися і самовдосконалюватися протягом життя, підвищувати професійну кваліфікацію, бути професійно мобільним (ФК 5);
- уміння толерувати невизначеність і доводити унікальність власного наукового пошуку в умовах інформаційного / цифрового суспільства (ФК 7);
- здатність до інноваційного переосмислення і застосування методів інших галузей знань для реалізації завдань міждисциплінарних психологічних досліджень (ФК 8);
- здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності (ФК 9);
- здатність забезпечувати безперервний саморозвиток і самовдосконалення, відповідальність за розвиток інших (ФК 11);
- здатність працювати в команді, формувати позитивні стосунки з колегами (ФК 14);
- здатність здійснювати професійну та особистісну самоосвіту, проектування подальшого освітнього маршруту і професійної кар'єри, участь в дослідно-експериментальній роботі (ФК 19).

Програмні результати навчання:

- мати передові концептуальні та методологічні знання щодо обраної для дослідження проблеми у сфері психології / на межі предметних галузей, а також дослідницькі уміння, достатні для проведення наукових і прикладних досліджень на рівні світових досягнень з психології (ПРН 1);
- планувати і виконувати експериментальні та/або теоретичні дослідження з психології та дотичних міждисциплінарних напрямів із дотриманням норм професійної і академічної етики (ПРН 4);
- критично і системно оцінювати результати власної науково-дослідної роботи і результати інших дослідників у контексті усього комплексу сучасних знань щодо досліджуваної проблеми, визначати перспективи подальших наукових розвідок (ПРН 6);
- розробляти та реалізовувати наукові та/або інноваційні проекти у сфері психології, які дають можливість переосмислити наявне та створити нове цілісне знання та/або професійну практику і розв'язувати значущі наукові та прикладні проблеми психології з урахуванням соціальних, економічних, етичних і правових аспектів (ПРН 7);
- визначати свої професійні можливості та завдання підвищення професійної кваліфікації й професійної мобільності (ПРН 8);
- дотримуватися правил наукової етики, правових і соціальних норм у процесі професійної та науково-інноваційної діяльності (ПРН 11);
- використовувати знання соціокультурної та прагматичної парадигм для оптимізації міжкультурної взаємодії (ПРН 17).

2. Пререквізити кредитного модуля (місце в структурно-логічній схемі навчання за відповідною освітньо-науковою програмою)

Дисципліна вивчається після опанування дисциплін «Філософські засади наукової діяльності Частина 1. Науковий світогляд та етична культура науковця», «Філософські засади наукової діяльності Частина 2. Філософська гносеологія і епістемологія», «Іноземна мова для наукової діяльності. Частина 1. Наукові дослідження», «Іноземна мова для наукової діяльності. Частина 2. Наукова комунікація», «Теоретичні і методологічні проблеми психології», «Педагогічна акмеологія», «Психологія соціальних явищ», «Психологія життєвого середовища», «Психологія наукової і технічної творчості», «Психологія професійної діяльності», що входять до циклу обов'язкових (нормативних) дисциплін ОП.

3. Зміст навчальної кредитного модуля

Назва розділів, тем	1. Кількість годин			
	Всього	2. У тому числі		
		Лекції	Семінарські (практичні) заняття	СР, у т.ч. ІР
Тема 1. Феноменологія соціально-психологічного простору	12	2	2	8
Тема 2. Процеси та підстави категоризації особистістю соціального оточення	12	2	2	8
Тема 3. Емоційний інтелект та управління людьми	12	2	2	8
Тема 4. Соціально-психологічна дистанція у взаємодії з людьми	12	2	2	8
Тема 5. Організація спільної діяльності колективу	12	2	2	8
Тема 6. Авторитет керівника	10	-	2	8
Тема 7. Соціально-психологічна зрілість керівника	12	2	2	8
Тема 8. Лідерський потенціал керівника та його реалізація в управлінській взаємодії	12	2	2	8
Тема 9. Конфлікти в управлінській взаємодії	14	4	2	8
Реферат	12	-	-	12
Екзамен	30	-	-	30
Всього годин	150	18	18	114

4. Навчальні матеріали та ресурси

Для успішного вивчення кредитного модуля достатньо опрацювати навчальний матеріал, який викладається на лекціях, а також ознайомитись з:

4.1. Базова література

1. Ложкін Г.В., Волянчук Н.Ю., Солтик О.О. Психологія праці : [навч. посібник]. Хмельницький, 2013. 206 с.
2. Ложкін, Г. В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика [Електронний ресурс] : навчальний посібник / Г. В. Ложкін, Н. І. Пов'якель. Електронні текстові дані (1 файл: 22,4 Мбайт). Київ : ВД «Професіонал», 2007. 416 с.
3. Основи соціальної психології : підруч. для закл. вищої освіти / за ред. М. М. Слюсаревського. К.: Талком, 2018. 579 с.
4. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О. Г. Романовський, Т. В. Гура, А. Є. Книш, В. В. Бондаренко. Харків, 2017. 100 с.

4.2. Допоміжна:

1. Адізес І. Командне лідерство. Як керувати сильними менеджерами. К: « Наш Формат», 2019. 304 с.
2. Бакаленко О. А. Психологія управління : навч. посіб. Харків : ХНУРЕ, 2020. 120 с.
3. Грабовська С.Л. Психологічні аспекти комунікаційного менеджменту організації: навч. посібник. Львів : ЛНУімені Івана Франка, 2014. 456 с.
4. Конфліктологія: навч. посіб. / Л. В. Єременко. Мелітополь: ФОП Однорог Т. В., 2018. 219 с.
5. Максвелл Дж. 5 рівнів лідерства. К: «Наш Формат», 2018. 304 с.
6. Психологія управління в організації : навчальний посібник /Д. Прищак, О. Лесько. [2-ге вид., перероб. і доп.]. Вінниця, 2016. 150 с.
7. Психологія управління та конфліктологія: підручник / І. І. Свидрук, Ю. Б. Миронов. Львів : Вид-во ЛТЕУ, 2017. 320 с.

5. Методика опанування навчальної кредитного модуля

Лекційні заняття

№ з/п	Назва теми лекції та перелік основних питань (завдання на СР)
1.	<p>Тема 1. Феноменологія соціально-психологічного простору Характеристики та види соціально-психологічного простору. Базові положення щодо формування соціально-психологічного простору. Функції соціально-психологічного простору. Завдання на самостійну роботу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте процес категоризації індивідом соціально-психологічного простору. 2. Розкрийте характеристики і види соціально-психологічного простору. 3. Проаналізуйте фактори соціально-психологічного простору. 4. Розкрийте базові положення щодо формування соціально-психологічного простору. 5. Проаналізуйте функції соціально-психологічного простору.
2.	<p>Тема 2. Процеси та підстави категоризації особистістю соціального оточення Соціальна поведінка суб'єкта. Критерії довіри та недовіри особистості у ділових відносинах. Фактори довіри та недовіри особистості до інших людей. Фактори поваги/неповаги інших людей. Завдання на самостійну роботу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проаналізуйте взаємодетермінацію соціально-психологічного простору і соціальної поведінки суб'єкту. 2. Охарактеризуйте критерії довіри й недовіри особистості у ділових відносинах. 3. Назвіть й охарактеризуйте фактори довіри та недовіри особистості до інших людей. 4. Охарактеризуйте фактори поваги/неповаги до інших людей. 5. Проаналізуйте взаємозв'язок факторів довіри/недовіри й факторів поваги/неповаги до інших людей.
3.	<p>Тема 3. Емоційний інтелект та управління людьми Види інтелекту: академічний, практичний, соціальний, емоційний. Структура емоційного інтелекту та його роль у процесах взаємодії. Завдання на самостійну роботу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Розкрийте структуру емоційного інтелекту. 2. Проаналізуйте роль емоційного інтелекту у сфері життєдіяльності та самоздійснення особистості. 3. Визначте роль емоційного інтелекту у сфері спілкування. 4. Проаналізуйте роль емоційного інтелекту в професійній діяльності керівника. 5. Охарактеризуйте академічний, практичний і соціальний інтелект.
4.	<p>Тема 4. Соціально-психологічна дистанція у взаємодії з людьми Функції соціально-психологічної дистанції у міжособистісній взаємодії та управлінні. Імплицитні уявлення про психологічну дистанцію. Особистісна детермінація психологічної дистанції. Завдання на самостійну роботу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте основні підходи до вивчення психологічної дистанції. 2. Проаналізуйте функції соціально-психологічної дистанції у міжособистісній взаємодії та управлінні. 3. Охарактеризуйте імплицитні уявлення про психологічну дистанцію. 4. Розкрийте зв'язок психологічної дистанції з категоризацією особистістю соціального простору. 5. У чому полягає особистісна детермінація психологічної дистанції.

5.	<p>Тема 5. Організація спільної діяльності колективу</p> <p>Поняття спільної діяльності. Розподіл ролей у трудовому колективі. Роль особистості керівника.</p> <p>Завдання на самостійну роботу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поясніть відмінність між поняттями спільної та розподіленої діяльності. 2. Охарактеризуйте феномени групи, на які впливає спільна діяльність. 3. Проаналізуйте особливості розподілу ролей у трудовому колективі. 4. Розкрийте роль особистості керівника в організації спільної діяльності. 5. Проаналізуйте особливості організації керівником спільної діяльності в умовах радикальних соціально-психологічних змін.
6.	<p>Тема 7. Соціально-психологічна зрілість керівника</p> <p>Феномен психологічної зрілості. Рефлексивність. Ціннісно-сміслова раціональність поведінки керівника.</p> <p>Завдання на самостійну роботу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте феномен психологічної зрілості. 2. Проведіть порівняльний аналіз зрілості особистісної, психологічної, соціальної. 3. Охарактеризуйте критерії соціально-психологічної зрілості. 4. Розкрийте значення рефлексивності у професійній діяльності керівника. 5. Проаналізуйте ціннісно-сміслову раціональність поведінки керівника.
7	<p>Тема 8. Лідерський потенціал керівника та його реалізація в управлінській взаємодії</p> <p>Поняття про психологічний та лідерський потенціал. Психологічна компетентність лідерів у контексті управління. Комунікативні бар'єри у взаємовідносинах.</p> <p>Завдання на самостійну роботу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведіть порівняльний аналіз понять «психологічний потенціал» та «лідерський потенціал». 2. Визначте лідерський потенціал керівника у соціальній групі. 3. Розкрийте базові взаємопов'язані характеристики лідерського потенціалу. 4. Охарактеризуйте основні лідерські якості керівника та їх зміст. 5. Проаналізуйте основні типи комунікативних бар'єрів у взаємовідносинах.
8	<p>Тема 9. Конфлікти в управлінській взаємодії</p> <p>Феноменологія конфліктів. Конфліктогени керівника, міжособистісні конфлікти.</p> <p>Завдання на самостійну роботу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте типи конфліктів. 2. Наведіть класифікацію причин виникнення конфліктів. 3. Проведіть аналіз конфліктогенів керівника.
9	<p>Тема 9. Конфлікти в управлінській взаємодії</p> <p>Субординація в управлінській взаємодії. Міжособистісні конфлікти: профілактика, розв'язання.</p> <p>Завдання на самостійну роботу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Розкрийте значення субординації в управлінській взаємодії. 2. Проаналізуйте заходи щодо профілактики конфліктів. 3. Назвіть шляхи подолання міжособистісних конфліктів.

Семінарські (практичні) заняття

Основні завдання циклу семінарських (практичних) занять: сформувані у аспірантів:

- Уміння систематизувати наукові напрямки з проблеми управлінської взаємодії;
- Уміння оцінювати переваги претендентів при психологічному дослідженні;
- Уміння створювати програми розвитку професійних якостей управлінців та лідерів;
- Уміння використовувати ділові ігри як метод оцінки та навчання майбутніх керівників та лідерів;
- Уміння проводити діагностику конфліктологічної компетентності майбутніх керівників;
- Уміння інтерпретувати результати психодіагностичного дослідження;
- Уміння користуватися шкалою експертної оцінки особистого вкладу лідера у роботу колективу.

№ з/п	Назва теми заняття та перелік основних питань (перелік дидактичного забезпечення, питання для поточного контролю та завдання на СР)
1.	<p>Семінар 1. Тема 1. Феноменологія соціально-психологічного простору <i>Мета.</i> Засвоїти сучасні уявлення про феноменологію соціально-психологічного простору. Основні питання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Характеристики та види соціально-психологічного простору. 2. Базові положення щодо формування соціально-психологічного простору. 3. Функції соціально-психологічного простору.
2.	<p>Семінар 2. Тема 2. Процеси та підстави категоризації особистістю соціального оточення <i>Мета.</i> Проаналізувати особливості процесів та підстав категоризації соціального оточення</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Соціальна поведінка суб'єкта. 2. Критерії довіри та недовіри особистості у ділових відносинах. 3. Фактори довіри та недовіри особистості до інших людей. 4. Фактори поваги/неповаги інших людей.
3.	<p>Семінар 3. Тема 3. Емоційний інтелект та управління людьми <i>Мета.</i> Засвоїти сучасні уявлення про емоційний інтелект та його роль у процесах управлінської взаємодії.</p> <p>Основні питання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Структура емоційного інтелекту. 2. Роль емоційного інтелекту у процесах взаємодії. 3. Характеристика компонентів емоційного інтелекту.
4.	<p>Семінар 4. Тема 4. Соціально-психологічна дистанція у взаємодії з людьми <i>Мета.</i> Розглянути особливості соціально-психологічної дистанції у міжособистісній взаємодії та управлінні.</p> <p>Основні питання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Функції соціально-психологічної дистанції у міжособистісній взаємодії та управлінні. 2. Імпліцитні уявлення про психологічну дистанцію. 3. Особистісна детермінація психологічної дистанції.
5.	<p>Семінар 5. Тема 5. Організація спільної діяльності колективу <i>Мета.</i> Розглянути особливості організації спільної діяльності колективу.</p> <p>Основні питання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поняття спільної діяльності колективу. 2. Розподіл ролей у трудовому колективі. 3. Роль особистості керівника.
6.	<p>Семінар 6. Тема 6. Авторитет керівника <i>Мета.</i> Проаналізувати особистісні якості керівника трудового колективу та процедури експертного оцінювання особистісних якостей та ефективності керівника.</p> <p>Основні питання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Особистісні якості керівника трудового колективу. 2. Експертна оцінка особистісних якостей ефективності керівника
7.	<p>Семінар 7. Тема 7. Соціально-психологічна зрілість керівника <i>Мета:</i> Проаналізувати особистісні соціально-психологічної зрілості керівника.</p> <p>Основні питання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Феномен психологічної зрілості. 2. Рефлексивність. 3. Ціннісно-сміслова раціональність поведінки керівника.

8.	<p>Семінар 8. Тема 8. Лідерський потенціал керівника та його реалізація в управлінській взаємодії <i>Мета.</i> Здійснити порівняльний аналіз понять «психологічний потенціал» та «лідерський потенціал», розглянути основні лідерські якості керівника та комунікативні бар'єри у взаємовідносинах. Основні питання:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поняття про психологічний та лідерський потенціал. 2. Психологічна компетентність лідерів у контексті управління. 3. Комунікативні бар'єри у взаємовідносинах.
9.	<p>Семінар 9. Тема 9. Конфлікти в управлінській взаємодії <i>Мета:</i> Проаналізувати особливості конфлікти в управлінській взаємодії Феноменологія конфліктів. Конфліктогени керівника. Міжособистісні конфлікти. Субординація в управлінській взаємодії. Міжособистісні конфлікти: профілактика, розв'язання.</p>

6. Самостійна робота здобувача вищої освіти:

Тема 6. Авторитет керівника

Особистісні якості керівника трудового колективу. Експертна оцінка особистісних якостей та ефективності керівника.

Індивідуальна робота

Для індивідуальної роботи аспірантам пропонується підготовка реферату.

Структура реферату

Стиль викладення матеріалу має бути науково-діловим.

Матеріал розподіляється рівномірно у відповідності до плану реферату:

- вступ (мають бути обґрунтовані актуальність та практичне значення обраної теми реферату, визначені мета та завдання роботи);
- основна частина (розкривається тема реферату шляхом висвітлення основних питань. При цьому необхідно зосередити увагу на аналізі поставлених питань в літературі з висновками щодо їх теоретичної та практичної значущості.);
- висновки (необхідно сформулювати: а) науково-теоретичні та практичні підсумки проведеного аналізу за проблематикою реферату; б) теоретичні та практичні рекомендації, які є результатом проведеного аналізу. Вони мають логічно пов'язуватися із змістом викладеного матеріалу);
- список літератури (містить використані джерела та публікації).

Вимоги до оформлення реферату

Планування та стиль.

Обсяг реферату має складати – 10-15 сторінок. До загального обсягу роботи не входять додатки, глосарій, список використаних джерел, таблиці та рисунки, які повністю займають площу сторінки. Але всі сторінки зазначених елементів підлягають суцільній нумерації. У тексті обов'язково повинні бути посилання на літературу та інші джерела, що використовувалися при підготовці реферату.

Текст реферативної роботи викладається державною мовою на стандартних аркушах формату А-4(210 x 297).

Робота друкується шрифтом Times New Roman, 14 кеглем; вирівнювання – «За шириною»; міжрядковий інтервал «Полуторний» (1,5 Lines); абзацний відступ – п'ять знаків (1,25 см); верхнє і нижнє поле – 2 см., ліве – 3 см, праве – 1 см. Абзацний відступ має бути однаковим у всьому тексті і дорівнювати п'яти знакам (1,25 см).

Скорочення слів та словосполучень мають відповідати чинним стандартам з бібліотечної та видавничої справи (наприклад: Міністерство внутрішніх справ України (далі – МВС)).

Розділи та підрозділи мають містити заголовки, які належить точно відтворювати у змісті. Заголовки розділів, як правило, розміщують посередині рядка. Назви розділів друкують великими літерами без розділових знаків у кінці, без підкреслень. Заголовки розділів слід починати з

належного відступу.

Нумерація сторінок має бути наскрізною. Порядковий номер сторінки позначають арабською цифрою і проставляють у правому верхньому куті сторінки без крапки чи рисок. Титульний аркуш(додається) включається до загальної нумерації сторінок письмової роботи, але номер сторінки на титульному аркуші, як правило, не проставляють. Розділи слід нумерувати також арабськими цифрами.

При використанні літературних джерел в тексті письмової роботи можуть бути два варіанти посилань на них. Перший – це посторінкові посилання (виноски): коли на сторінці цитується джерело, то внизу цієї сторінки під основним текстом наводиться бібліографічний опис літературного джерела і вказується сторінка. Другий – коли в разі посилання на літературне джерело у квадратних дужках вказується його порядковий номер у списку літератури та конкретна сторінка, наводиться цитата, точні цифри, дані.

Ілюстративний матеріал – малюнки, графіки, схеми тощо слід розміщувати безпосередньо після першого посилання на нього в тексті. Якщо графік, схема, таблиця не поміщається на сторінці, де є посилання, їх подають на наступній сторінці. На кожний ілюстративний матеріал мають бути посилання в тексті.

Теми рефератів мають бути узгоджені з викладачем навчальної дисципліни і науковим керівником аспіранта.

Політика та контроль

7. Політика кредитного модуля

Опрацьовуючи навчальний матеріал кредитного модуля «Психологія управлінської взаємодії», аспіранти самостійно вивчають літературу, готуються до семінарських занять і роблять на них доповіді, що сприяє поглибленню теоретичних знань аспірантів з окремих тем кредитного модуля і розвиває навички самостійної роботи з спеціалізованою літературою, а також сприяє формуванню вміння використовувати знання для вирішення відповідних практичних завдань.

Відвідуваність і виконання завдань

Аспірантам важливо відвідувати лекції, на яких висвітлюватиметься систематизований навчальний матеріал в обсязі достатньому для опанування кредитного модуля аспірантом. Аспіранту буде складно належно підготуватись до семінарських занять якщо він буде пропускати лекції. Однак відпрацьовувати пропущені лекції не потрібно.

Активна участь аспіранта на семінарських заняттях є обов'язковою, оскільки рейтинг аспіранта значною мірою формуватиметься за результатами його роботи на семінарських заняттях. Кожне пропущене семінарське заняття (незалежно від причин пропуску) знижує підсумковий рейтинг аспіранта з кредитного модуля. Разом з тим, аспірант, який пропустив семінарські заняття з поважної причини, і має необхідний документ, який підтверджує відсутність (наприклад довідку від лікаря), може протягом 2-х тижнів після дати пропущеного семінару, здати підготовлену доповідь викладачу під час консультацій або під час перерви у навчальному занятті і отримати не більше половини максимального вагомого балу, який передбачений за участь в семінарі (тобто максимальна кількість балів складатиме не більше 2 балів). Графік консультацій, доступний на сайті кафедри психології та педагогіки, але викладач сам призначає аспірантам час консультації в індивідуальному порядку.

Теми і завдання для семінарських занять передбачені робочою програмою кредитного модуля доступні в системі «Кампус», гугл класі або на сайті кафедри психології та педагогіки.

На лекціях та семінарських заняттях допускається використання ноутбуків, смартфонів та інших гаджетів лише для цілей, пов'язаних з навчанням. Бажано, щоб на семінарському занятті аспірант використовував підготовлені ним письмові нотатки з питань теми заняття.

Форми роботи

На лекціях висвітлюється зміст основних тем кредитного модуля «Психологія управлінської взаємодії». Тематика лекцій висвітлена у робочій програмі кредитного модуля. Викладач може ставити питання окремим аспірантам або загалом аудиторії, аспіранти також можуть ставити питання до викладача під час лекції.

На семінарських заняттях аспіранти роблять доповіді за темами які викладач заздалегідь призначає їм підготувати, а також обговорюють питання семінару.

Політика університету

Академічна доброчесність

Політика та принципи академічної доброчесності визначені у розділі 3 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Детальніше: <https://kpi.ua/code>.

Норми етичної поведінки

Норми етичної поведінки аспірантів і працівників визначені у розділі 2 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Детальніше: <https://kpi.ua/code>.

8. Види контролю та рейтингова система оцінювання результатів навчання (PCO)

Поточний контроль: підготовка доповідей і опитування за темами семінарських занять, виконання індивідуальної роботи

Семестровий контроль: екзамен

Оцінювання та контрольні заходи

Рейтинг аспіранта з кредитного модуля «Психологія управлінської взаємодії» складається з балів, що отримуються за:

1. роботу на семінарах;
2. реферат;
3. екзамен.

Робота аспіранта на семінарських заняттях визначає 36 % його рейтингу з кредитного модуля «Психологія управлінської взаємодії», підготовка реферату визначає 14 % рейтингу, а здача екзамену 50 % рейтингу аспіранта.

Аспірант отримує найвищий рейтинг, якщо він бере активну участь у семінарських заняттях, а саме: робить ґрунтовні й змістовні доповіді і дискутує з питань семінару.

Пропущені заняття, неточності, неповнота, помилки у відповідях, ухилення від дискусії, порушення встановлених вимог призводить до зниження рейтингу аспіранта.

Викладач оцінює роботу аспірантів на кожному семінарському занятті і виставляє їх в електронному кампусі.

Деталізовані критерії оцінювання результатів навчання аспірантів визначені у Додатку 1.

9. Додаткова інформація з кредитного модуля

Рекомендації аспірантам

Працюючи на лекції аспіранту варто конспектувати основні поняття, ознаки, класифікації, визначення, алгоритми, про які розповідатиме викладач, що сприятиме кращому засвоєнню ним навчального матеріалу.

Готуючись до семінарського заняття аспірант має обов'язково опрацювати лекційний матеріал певної теми, до того ж бажано ознайомитись з додатковими ресурсами. При виникненні питань, необхідно проконсультуватися з викладачем.

На семінарському занятті навіть добре підготовлений аспірант не повинен ухилятися від дискусії. Варто пам'ятати, що незнання матеріалу дисципліни є суттєвим недоліком роботи аспіранта і буде негативно впливати на його загальний рейтинг.

Дистанційне навчання

Можливе синхронне дистанційне навчання з використанням платформ для відео-конференцій та освітньої платформи для дистанційного навчання в університеті.

Робочу програму навчальної кредитного модуля (силабус):

Складено доцентом кафедри психології та педагогіки, к.психол.н., доцентом, Кононець Марією Олександрівною

Ухвалено кафедрою психології та педагогіки (протокол № 10 від 10.05.2023 р.)

Погоджено методичною комісією факультету соціології і права (протокол № 11 від 27.06.2023 р.)

Рейтингова система оцінювання результатів навчання
(для аспірантів очної форми)

Рейтинг аспіранта з кредитного модуля «Психологія управлінської взаємодії» складається з балів, що отримуються за:

1. роботу на семінарах;
2. реферат;
3. екзамен.

Система рейтингових (вагових) балів та критерії оцінювання:

1. Робота на семінарах:

Максимальна кількість балів на всіх семінарських заняттях дорівнює:

4 бали × 9 с. з. = 36 балів

Оцінювання роботи кожного аспіранта здійснюється на кожному семінарському занятті за двома показниками – активністю і підготовленістю:

а) активність 2 бали × 9 с. з. = 18 балів

Критерії оцінювання:

2 – висока активність, яка показує спрямованість на ґрунтовне засвоєння матеріалу;

1 – недостатня активність, яка показує ухиляння від засвоєння матеріалу;

0 – низька активність, яка показує значне ухиляння від засвоєння матеріалу.

б) підготовленість 2 балів × 9 с. з. = 18 балів

Критерії оцінювання:

2 – повна, чітка, викладена в певній логічній послідовності відповідь на питання семінару, що свідчить про глибоке розуміння суті питання, ознайомлення аспіранта не лише з матеріалом лекцій, але й з підручником та додатковою літературою; висловлення аспірантом власної позиції щодо дискусійних проблем, якщо такі порушуються у питанні.

1 – не зовсім повна або не достатньо чітка відповідь на питання семінару, що свідчить про правильне розуміння суті питання, ознайомлення аспіранта з матеріалом лекцій та підручника але має неточності та/або помилки.

0 – неправильна відповідь на питання семінару, що свідчить про незнання матеріалу; відсутність відповіді.

2. Реферат

Максимальна кількість балів за реферат складає **14** балів.

Кожний реферат оцінюється, виходячи з аналізу сукупності таких критеріїв:

1. Актуальність теми.
2. План та зміст реферату має системно розкривати обрану тему.
3. Особистий внесок оцінюється із наявності власних аналітичних висновків.
4. Використані джерела, тобто наявність достатньої кількості сучасних нормативних і наукових джерел.

Критерії оцінювання:

14–12 тема реферату актуальна, план та зміст реферату системно розкривають обрану тему, є аналітичні висновки аспіранта, при підготовці реферату використано достатня кількість нормативних та наукових джерел;

11–8 тема реферату актуальна, план та зміст реферату системно розкривають обрану тему, при підготовці реферату використано достатня кількість нормативних та наукових джерел але немає аналітичних висновків аспіранта;

7–4 тема реферату актуальна, але план та зміст реферату не достатньо розкривають обрану тему, немає аналітичних висновків аспіранта, при підготовці реферату не використано достатньої кількості нормативних та наукових джерел;

0–3 тема реферату неактуальна, план та зміст реферату не розкривають обрану тему, немає

аналітичних висновків аспіранта, при підготовці реферату не використано достатньої кількості нормативних та наукових джерел.

Розрахунок шкали (R) рейтингу:

Сума вагових балів контрольних заходів протягом семестру складає:

$$RC = 36 + 14 = 50 \text{ балів}$$

Екзаменаційна складова шкали дорівнює 50% від R, а саме:

$$RE = 50 \text{ балів}$$

Таким чином рейтингова шкала кредитного модуля складає $R = RC + RE = 100$ балів.

Необхідною умовою допуску до екзамену є рейтинг (Rc) не менше 50% від RC, тобто 25 балів.

4.Екзамен: екзаменаційна контрольна робота проводиться у письмовій формі протягом 90 хвилин. Екзаменаційний білет складається з двох теоретичних питань за тематичними розділами курсу. Вагомий бал кожного питання – 25.

Приклад:

Екзаменаційне завдання № 1

1. Розкрийте базові положення щодо формування соціально-психологічного простору.
2. Проаналізуйте роль емоційного інтелекту в професійній діяльності керівника.

Екзаменаційне завдання № 2

1. Охарактеризуйте критерії довіри й недовіри особистості у ділових відносинах.
2. Проаналізуйте чинники, що сприяють становленню авторитету керівника.

Критерії екзаменаційного оцінювання:

19 – 25 повна, чітка, викладена в логічній послідовності відповідь на питання, що свідчить про глибоке розуміння суті питання, ознайомлення аспіранта не лише з матеріалом лекцій, але й з підручником та додатковою літературою; висловлення аспірантом власної позиції щододискусійних проблем, якщо такі порушуються у питанні;

13 – 18 відповідь на питання, але не зовсім повна або не достатньо чітка, що свідчить про правильне розуміння суті питання, ознайомлення аспіранта з матеріалом лекцій та підручника; певні неточності у відповіді;

6 – 12 достатньо поверхова відповідь на питання; суттєві помилки у відповіді;

1 – 5 неправильна відповідь на питання, що свідчить про незнання відповідного навчального матеріалу, але намагання висловити власне розуміння суті поставленого питання;

0 – відсутність відповіді.

В умовах дистанційного навчання аспіранти які мають допуск до екзамену, виконують екзаменаційну роботу, яка складається з 50 тестових завдань (максимальна кількість балів складає – 50).

Вірна відповідь на тестове завдання	1
Невірна відповідь на тестове завдання	0

В умовах проведення занять в асинхронному режимі у разі неможливості відпрацювання у синхронному режимі, аспіранти виконують екзаменаційну роботу, яка складається з 100 тестових завдань (максимальна кількість балів складає – 100).

Вірна відповідь на тестове завдання	1
Невірна відповідь на тестове завдання	0

Для отримання аспірантом відповідних оцінок його рейтингова оцінка (**RD**) переводиться згідно з табл. 1:

Таблиця 1

<i>RD = Rc+Re</i>	Оцінка	Оцінка традиційна
95 – 100	Відмінно	Відмінно
85 – 94	дуже добре	Добре
75 – 84	Добре	
65 – 74	Задовільно	Задовільно
60 – 64	достатньо	
<i>RD < 60</i>	незадовільно	Незадовільно

Орієнтовна тематика рефератів

1. Психологічний зміст управлінської діяльності.
2. Особливості поведінки особистості в організації.
3. Вплив соціальних установок особистості на її поведінку в організації.
4. Залежність ефективної управлінської діяльності від здібностей та рис особистості.
5. Комунікативна компетентність керівника як умова ефективної управлінської взаємодії.
6. Соціально-психологічні основи прийняття управлінських рішень.
7. Проблеми формування ефективного колективу і команди.
8. Теорії трудової мотивації.
9. Концепція харизматичного лідера (М.Вебер).
10. Ефективне лідерство.
11. Міжособистісні стосунки у групі.
12. Проблеми ефективності міжособистісного спілкування в організації.
13. Психологічні основи управлінських впливів.
14. Психологічне забезпечення інноваційної діяльності організації.
15. Моделювання ситуацій управлінського консультування та визначення особистісних факторів його успішності.
16. Психологічні особливості видів соціально-психологічного простору.
17. Критерії довіри та недовіри особистості у ділових відносинах.
18. Роль емоційного інтелекту у процесах управлінської взаємодії.
19. Феномен психологічної зрілості.
20. Профілактика конфліктів та шляхи подолання.
21. Значення субординації в управлінській взаємодії.
22. Рефлексивність у професійній діяльності керівника.

Орієнтовний перелік питань до екзаменаційної контрольної роботи

6. Охарактеризуйте процес категоризації індивідом соціально-психологічного простору.
7. Розкрийте характеристики і види соціально-психологічного простору.
8. Проаналізуйте фактори соціально-психологічного простору.
9. Розкрийте базові положення щодо формування соціально-психологічного простору.
10. Проаналізуйте функції соціально-психологічного простору.
11. Проаналізуйте взаємодетермінацію соціально-психологічного простору і соціальної поведінки суб'єкту.
12. Охарактеризуйте критерії довіри й недовіри особистості у ділових відносинах.
13. Розкрийте фактори довіри та недовіри особистості до інших людей.
14. Охарактеризуйте фактори поваги/неповаги інших людей.
15. Проаналізуйте взаємозв'язок факторів довіри/недовіри й факторів поваги/неповаги інших людей.
16. Розкрийте структуру емоційного інтелекту.
17. Проаналізуйте роль емоційного інтелекту у сфері життєдіяльності та самоздійснення особистості.
18. Визначте роль емоційного інтелекту у сфері спілкування.
19. Проаналізуйте роль емоційного інтелекту в професійній діяльності керівника.
20. Охарактеризуйте модель емоційного лідерства.
21. Охарактеризуйте основні підходи до вивчення психологічної дистанції.
22. Проаналізуйте функції соціально-психологічної дистанції у міжособистісній взаємодії та управлінні.
23. Охарактеризуйте імпліцитні уявлення про психологічну дистанцію.
24. Розкрийте зв'язок психологічної дистанції з категоризацією особистістю соціального простору.
25. У чому полягає особистісна детермінація психологічної дистанції.
26. Поясніть відмінність між поняттями спільної та розподіленої діяльності.
27. Охарактеризуйте феномени групи, на які впливає спільна діяльність.
28. Проаналізуйте особливості розподілу ролей у трудовому колективі.
29. Розкрийте роль особистості керівника в організації спільної діяльності.
30. Проаналізуйте особливості організації керівником спільної діяльності в умовах радикальних соціально-психологічних змін.
31. Розкрийте поняття «авторитет керівника».
32. Охарактеризуйте взаємозв'язок понять «авторитет» і «влада».
33. Проаналізуйте чинники, що сприяють становленню авторитету керівника.
34. Охарактеризуйте особистісні якості керівника трудового колективу.
35. Поясніть, у чому полягає експертне оцінювання особистісних якостей та ефективності керівника.
36. Охарактеризуйте феномен психологічної зрілості.
37. Проведіть порівняльний аналіз зрілості особистісної, психологічної, соціальної.
38. Охарактеризуйте критерії соціально-психологічної зрілості.
39. Розкрийте значення рефлексивності у професійній діяльності керівника.
40. Проаналізуйте ціннісно-сміслову раціональність поведінки керівника.
41. Проведіть порівняльний аналіз понять «психологічний потенціал» та «лідерський потенціал».
42. Визначте лідерський потенціал керівника у соціальній групі.
43. Розкрийте базові взаємопов'язані характеристики лідерського потенціалу.
44. Охарактеризуйте основні лідерські якості керівника та їх зміст.
45. Проаналізуйте основні типи комунікативних бар'єрів у взаємовідносинах.
46. Охарактеризуйте типи конфліктів.
47. Наведіть класифікацію причин виникнення конфліктів.
48. Проведіть аналіз конфліктогенів керівника.
49. Розкрийте значення субординації в управлінській взаємодії.
50. Проаналізуйте заходи щодо профілактики конфліктів та шляхи їх подолання.