



ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	<i>Перший (бакалаврський)</i>
Галузь знань	<i>28 Публічне управління та адміністрування</i>
Спеціальність	<i>281 Публічне управління та адміністрування</i>
Освітня програма	<i>Адміністративний менеджмент</i>
Статус дисципліни	<i>Нормативна</i>
Форма навчання	<i>Заочна</i>
Рік підготовки, семестр	<i>3 курс, осінній семестр</i>
Обсяг дисципліни	<i>4 кредити /120 годин Лекції 14 годин, семінарські заняття 6годин, самостійна робота 100 годин</i>
Семестровий контроль/ контрольні заходи	<i>Залік / ДКР</i>
Розклад занять	<i>http:// schedule.kpi.ua</i>
Мова викладання	<i>Українська</i>
Інформація про керівника курсу / викладачів	<i>Москаленко Ольга Володимирівна https://psy.kpi.ua/moskalenko/</i>
Розміщення курсу	<i>https://classroom.google.com/c/MTUyMDU3NDMwMDE5?cjc=gzi5ypw</i>

Програма навчальної дисципліни

1. Опис навчальної дисципліни, її 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.

Мета дисципліни – сформувати у здобувачів 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.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми здобувачі після засвоєння навчальної дисципліни мають продемонструвати такі **результати навчання**:

Інтегральна компетентність / Integral competence:

Здатність розв'язувати складні задачі у сфері публічного управління та адміністрування або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

Загальні компетентності (ЗК) / General competencies:

ЗК 02. 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;

ЗК 04. Здатність бути критичним і самокритичним;

ЗК 05. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації;

ЗК 07. Здатність планувати та управляти часом;

ЗК 08. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми;

ЗК 13. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів діяльності).

Фахові компетентності (ФК) / Professional competencies:

ФК 01. Здатність до соціальної взаємодії, до співробітництва й розв'язання конфліктів.

ФК 03. Здатність забезпечувати дотримання нормативно-правових та морально-етичних норм поведінки.

ФК 09. Здатність впроваджувати інноваційні технології.

ФК 11. Здатність у складі робочої групи проводити прикладні дослідження в сфері публічного управління та адміністрування.

Програмні результати навчання (ПРН) / Programme learning outcomes

ПРН 12. Уміти налагодити комунікацію між громадянами та органами державної влади і місцевого самоврядування;

ПРН 14. Уміти коригувати професійну діяльність у випадку зміни вихідних умов.

2. Пререквізити та постреквізити дисципліни (місце в структурно-логічній схемі навчання за відповідною освітньою програмою)

Для вивчення дисципліни здобувачу бажано мати навички використання текстового редактора на комп'ютері, навички роботи з електронними базами наукових інститутів та бібліотек.

Навчальна дисципліна має міждисциплінарний характер та інтегрує знання з інших освітніх і наукових галузей: філософії, менеджменту, історії, соціології тощо. За структурно-логічною схемою програми підготовки фахівця дана навчальна дисципліна тісно пов'язана з іншими дисциплінами управлінського блоку: «Основи менеджменту та теорії організації», «Теорія прийняття управлінських рішень». На результатах навчання з даної дисципліни базується опанування освітніх компонентів «На результатах навчання з даної дисципліни базується опанування освітніх компонентів», «Практика».

Дисципліна перебуває у певному зв'язку з іншими дисциплінами соціально-логіко-гуманітарного блоку, що створюють загальну світоглядну і методологічну основу для сприйняття здобувачами змісту пропонованої дисципліни.

Вивчення дисципліни дозволить ефективніше опановувати дисципліни циклів загальної та професійної підготовки.

3. Зміст навчальної дисципліни

Тема 1. Загальні засади психології управлінської взаємодії

Тема 2. Феноменологія соціально-психологічного простору. Процеси та підстави категоризації особистістю соціального оточення

Тема 3. Емоційний інтелект та управління людьми

Тема 4. Організація спільної діяльності колективу

Тема 5. Особистість керівника

Тема 6. Лідерський потенціал керівника та його реалізація в управлінській взаємодії

Тема 7. Соціально-психологічна зрілість керівника

Тема 8. Мотивація та психологія управлінського впливу.

Тема 9. Конфлікти в управлінській взаємодії

4. Навчальні матеріали та ресурси

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

4.1 Базова література

1. Жавнерчик О. В. Психологія управління : конспект лекцій. Одеса : ОДЕКУ, 2020. 161 с. URL: http://eprints.library.odetu.edu.ua/id/eprint/7402/1/Zhavnerchyk_OV_Psihol_ypr_KL_2020.pdf (дата звернення: 20.04.2024)
2. Психологія управління : навч. посіб. Одеса : Університет Ушинського, 2020. 195 с.
3. Кісіль З. Р., Швець Д. В. Психологія управління: Навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. 208 с.
4. Психологія управління: навчальний посібник / укл. В.В.Ягоднікова. Одеса: видавець Букаєв В.В., 2022. 141 с URL: <https://dspace.oano.od.ua/server/api/core/bitstreams/f69133d6-b20b-481e-a288-e6c24d5e231e/content>
5. Юрков. О. С. Психологія управління: курс лекцій для здобувачів денної і заочної форм навчання напряму підготовки 6.030103 «Практична психологія». Мукачеве : МДУ, 2017. 179 с.

4.2. Додаткова література:

1. Бондар Г. Л. НЛП та психотехнології здійснення ефективної ділової комунікації сучасним менеджером. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія". Серія: Державне управління.* 2016. Т. 281. Вип. 269. С. 46-53
2. Васильченко О. М., Жебчук І. В. Переконавання як засіб психологічного впливу в управлінській діяльності керівника закладу загальної середньої освіти. *Психологічний часопис.* 2019. Т. 5, № 9. С. 45-56.
3. Виноградова О. В., Євтушенко Н.О. Групова динаміка та комунікації : навч. посіб. Київ : ДУТ, 2018. 223 с.
4. Горохов'яно О., Москаленко О. Негативний вплив перфекціонізму на управлінську діяльність керівника. *Збірник матеріалів IX Міжнародної молодіжної науково-практичної інтернет-конференції «Наука і молодь у XXI сторіччі».* м. Полтава, 30 листопада 2023 р. С. 451-453.
5. Красноручий О. О., Смігунова О. В. Етичні аспекти проведення ділових переговорів в сучасних умовах. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка.* 2016. Вип. 171. С. 21-26.
6. Лєскова Л. Ф. Формування сприятливого соціально- психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. *Молодий вчений.* 2017. № 4. С. 98-103.
7. Лисанова А. М., Кірсєва М. П. Вибір ефективного стилю керівництва в бізнесі з урахуванням диференціації соціальної активності працівників трудового колективу. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва.* 2015. № 1(2). С. 52-57.
8. Москаленко О. В. Професійне вигорання як чинник зниження професійної надійності фахівці у сфері управління. *XI Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні проблеми управління: трансформація публічного управління у постковідному світі»* (18-19 листопада 2021 р., м. Київ). Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. С. 220-223.
9. Олійник Н. Ю. До питання поліпшення соціально-психологічного клімату в організації. *Молодий вчений.* 2017. № 4. С. 725-728.
10. Отич О. М. Стилi управління: аналіз наукових підходів до визначення сутності і видів. *Вісник післядипломної освіти. Серія : Педагогічні науки.* 2016. Вип. 1. С. 86-97.

11. Приймакова Ю. А. Структурно-функціональний та організаційно-управлінський аспекти визначення сутності поняття "конфлікт". *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 27(2). С. 44-48.
12. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник. Київ : Академвидав, 2003. 568 с.

Навчальний контент

5. Методика опанування навчальної дисципліни (освітнього компонента)

5.1 Лекційні заняття

Назва теми лекції та перелік основних питань (завдання на СРС)
Тема. Загальні засади психології управлінської взаємодії 1. Управління як процес. Сутність управління. 2. Психологія управління як галузь психологічної науки. 3. Сфери застосування психології управління (ПУ) та її зв'язок з різними напрямками психології 4. Методи дослідження в психології управління Завдання на СРС: Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Охарактеризуйте основні причини виникнення напрямку психології як психологія управлінської взаємодії. 2. Предмет психології управління. 3. Основні задачі психології управління
Тема. Феноменологія соціально-психологічного простору. Особливості категоризації особистістю соціального оточення 1. Характеристики та види соціально-психологічного простору. 2. Функції соціально-психологічного простору 3. Соціальна поведінка суб'єкт 4. Критерії довіри та недовіри особистості у ділових відносинах. Завдання на СРС: Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Охарактеризуйте процес категоризації індивідом соціально-психологічного простору 2. Проаналізуйте взаємозв'язок факторів довіри/недовіри й факторів
Тема. Емоційний інтелект та управління людьми 1. Структура емоційного інтелекту. 2. Роль емоційного інтелекту у процесах взаємодії. 3. Характеристика компонентів емоційного інтелекту. Завдання на СРС: Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Порівняйте підходи різних авторів до визначення структури емоційного інтелекту. 2. Визначте структурні елементи емоційного інтелекту.
Тема. Організація спільної діяльності колективу 1. Феномен групи та групоутворення. 2. Поняття спільної діяльності.

3. Розподіл ролей у трудовому колективі. Завдання на СРС: Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Розкрийте сутність та значення спільної діяльності в роботі колективу. 2. Розкрийте феномен подвійної ролі.
Тема. Лідерський потенціал керівника та його реалізація в управлінській взаємодії 1. Поняття про психологічний та лідерський потенціал. 2. Психологічна компетентність лідерів у контексті управління. Завдання на СРС: Відповіді на питання для самоперевірки: Проведіть порівняльний аналіз понять «психологічний потенціал» та «лідерський потенціал».
Тема. Мотивація та психологія управлінського впливу. 1. Роль мотивації в процесі управління 2. Характеристики та способи управлінського впливу 3. Об'єкти психологічного впливу. Завдання на СРС: Відповіді на питання для самоперевірки: Охарактеризувати поведінку різних типів особистостей як об'єктів психологічного впливу
Тема. Конфлікти в управлінській взаємодії 1. Феноменологія конфліктів. 2. Конфліктогени керівника, міжособистісні конфлікти, субординація в управлінській взаємодії. 3. Профілактика конфліктів та шляхи подолання. Завдання на СРС: Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Охарактеризуйте типи конфліктів. 2. Способи розв'язання конфліктів.

5.2 Семінарські (практичні) заняття

Основні завдання циклу семінарських занять:

сформувати у здобувачів: розуміння теоретичного матеріалу; вміння формувати самостійні судження, відстоювати власні погляди, аргументуючи їх на основі наукових фактів; уміння та навички самостійної роботи з підготовки до безпосередньої участі в семінарі-обговоренні.

1	Тема: Загальні засади психології управлінської взаємодії <i>Мета:</i> систематизувати та поглибити знання здобувачів про історичні передумови виникнення психології управлінської взаємодії Питання для обговорення: 1. Історія розвитку психології управління в надрах філософських вчень. А) Ідеї мислителів Античності та їх відображення поглядів в сучасності. Б) Ідеї мислителів епохи Відродження та Нового часу 2. Ідеї психології управління в працях українських науковців та політичних діячів 3. Основні школи наукового управління А) Школа наукового управління Ф.Тейлор, Л. та Ф. Гілберт, Г. Гант. - Б). Школа фордизму Г. Форд. В) Класична (адміністративна) школа управління А. Файоль, М. Вебер Г) Школа людських стосунків М. Фолет, Е. Мейо Д) Школа поведінкових наук (Із 1950 до сьогодні) А. Мослоу, Д. Мак-Грегор, Ф. Генсберг, Р. Лайкерт та інші вчені-біхевіористи 4. Передумови виникнення Психології управління. Її предмет та основні завдання. 5. Методи дослідження психології управління, їх специфіка. 6. Охарактеризуйте міждисциплінарні зв'язки психології управління та поясніть їх значення 7. Охарактеризуйте сучасний стан досліджень в Психології управління, визначте сфери її застосування та окресліть спектр проблематики. Завдання на самостійну роботу здобувачів: 1. Проаналізуйте складові процесу управління. 2. Основні ідеї представників школи наукового управління.
2	Тема: Емоційний інтелект та управління людьми <i>Мета:</i> систематизувати та поглибити знання здобувачів про поняття емоційний інтелект та його значення в спільній діяльності Питання для обговорення: 1. Розкрийте структуру емоційного інтелекту. Порівняйте підходи різних авторів (Д. Гоулман, П.Саловей та Дж.Маєр) 2. Теорія Г. Гарднера про множинний інтелект. 3. Проаналізуйте роль емоційного інтелекту у сфері життєдіяльності та самоздійснення особистості. 4. Визначте роль емоційного інтелекту у сфері спілкування. 5. Проаналізуйте роль емоційного інтелекту в професійній діяльності керівника. 6. Показники розвитку емоційного інтелекту. Способи розвитку емоційного інтелекту керівника. 7. Способи впливу на людей засобами розвиненого емоційного інтелекту у сфері спілкування. 8. Показники розвитку емоційного інтелекту. Способи розвитку емоційного інтелекту керівника. 9. Способи впливу на людей засобами розвиненого емоційного інтелекту у сфері спілкування. 10. Стресостійкість та емоційний інтелект. 11. Резильентність і стресостійкість. 12. Способи розвитку стресостійкості 13. Колективне обговорення ефективних індивідуальних інструментів розвитку стресостійкості

3	Тема: Лідерський потенціал керівника та його реалізація в управлінській взаємодії <i>Мета:</i> систематизувати та поглибити знання здобувачів про значення лідерського потенціалу керівника Питання для обговорення: 1. Проведіть порівняльний аналіз понять «психологічний потенціал» та «лідерський потенціал». 2. Теорія рис (харизматична теорія). 3. Ситуаційна теорія модель Фідлера, модель "шлях - ціль" Хауза – Мітчела, 4. Ситуаційна модель прийняття рішення Врума - Йеттона – Яго 5. Модель ситуаційного лідерства П. Херсі і К. Бланшара 6. Концепція заміників лідерства С. Керроу і Дж. Джермієра. 7. Концепція авторитарної особистості (Т. Адорно) та психоаналітична теорія З. Фрейда 8. Поведінкова (біхевіористична) теорія (К.Левін, стилі лідерства, особливості їх реалізації) 9. Охарактеризуйте комбіновані стилі керівництва (Д. Мак-Грегор; Р.Лайкерт; Р. Блейк і Дж.Моутон; система О.Кузьміна і В Гладунського) 10. Охарактеризуйте та проаналізуйте типові невдачі та помилки лідерів. 11. Гендерний аспект керівництва(характеристики жінки-керівника)
---	---

Для реалізації основних завдань дисципліни застосовано такі **методи навчання як:** словесні – пояснення, лекція; наочні – демонстрація, практичні методи; на лекційних та семінарських заняттях використовуються проблемно-пошуковий метод, індуктивний та дедуктивний методи, дискусії, обговорення, ділові ігри, вирішення проблемних ситуацій тощо.

6.Самостійна робота здобувачів

Завдання на самостійну роботу здобувачів вказані в таблицях в пп. 5.1 і 5.2.

Окрім того, здобувачі самостійно опрацьовують теми:

Тема. Особистість керівника

1. Особистісні якості керівника трудового колективу.
2. Процедури експертного оцінювання особистісних якостей та ефективності керівника.
3. Роль керівника в процесі організації діяльності колективу.

Тема. Соціально-психологічна зрілість керівника. Авторитет керівника

1. Феномен психологічної зрілості.
2. Особистісні якості керівника трудового колективу.
3. Сутність та складові авторитету керівника.

Також на самостійне опрацювання та з метою підготовки до якісного виконання ДКР, здобувачам рекомендовано опрацьовувати питання:

1. Розкрийте характеристики і види соціально-психологічного простору.
2. Проаналізуйте взаємодетермінацію соціально-психологічного простору і соціальної поведінки суб'єкту. Проаналізуйте фактори соціально-психологічного простору.
3. Проаналізуйте функції соціально-психологічного простору.

4. Види та типи довіри/недовіри. Охарактеризуйте критерії довіри й недовіри особистості у ділових відносинах.
5. Соціально-психологічні функції довіри/недовіри до людей. Розкрийте фактори довіри та недовіри особистості до інших людей.
6. Особистісні детермінанти довіри до людей. Охарактеризуйте фактори поваги/неповаги інших людей.
7. Охарактеризуйте феномени групи, на які впливає спільна діяльність.
8. Проаналізуйте особливості розподілу ролей у трудовому колективі.
9. Розкрийте сутність феномену групи, види груп.
10. Охарактеризуйте стадії процесу групоутворення
11. Визначте основні характеристики групи та як вони впливають на організацію спільної діяльності.
12. Колектив та його ознаки
13. Способи підвищення ефективності роботи групи
14. Проаналізуйте особливості розподілу ролей у трудовому колективі. Сутність моделі Командних ролей Р.М.Белбіна.
15. Роль керівника в процесі командування.
16. Розкрийте значення рефлексивності у професійній діяльності керівника.
17. Проаналізуйте ціннісно-смыслову раціональність поведінки керівника.
18. Особистісні якості керівника трудового колективу та процедури експертного оцінювання особистісних якостей та ефективності керівника.
19. Розкрийте поняття «авторитет керівника». Охарактеризуйте взаємозв'язок понять «авторитет» і «влада».
20. Проаналізуйте чинники, що сприяють становленню авторитету керівника.
21. Проаналізуйте чинники, що сприяють становленню авторитету керівника.
22. Види псевдоавторитету та їх наслідки
23. Охарактеризуйте феномен психологічної зрілості.
24. Проведіть порівняльний аналіз зрілості особистісної, психологічної, соціальної.
25. Проаналізуйте змістовні теорії мотивації, їх переваги та недоліки.
26. Проаналізуйте процесуальні теорії мотивації.
27. Охарактеризуйте основні методи мотиваційного впливу та помилки мотивування.
28. Визначте основні способи управлінського впливу. Визначте умови їх ефективного застосування.
29. Охарактеризуйте типи об'єктів психологічного впливу. Особливості спілкування з ними.
30. Розпорядження, як форма управлінського впливу. Умови ефективності та помилки.
31. Маніпуляція, як спосіб управлінського впливу. Види маніпуляцій.
32. Охарактеризуйте способи протистояння маніпулятивним впливам.
33. Охарактеризуйте типи конфліктів.
34. Наведіть класифікацію причин виникнення конфліктів.
35. Проведіть аналіз конфліктогенів керівника.
36. Внутрішньособистісні конфлікти як причина помилок в управлінській діяльності.
37. Розкрийте значення субординації в управлінській взаємодії.
38. Проаналізуйте заходи щодо профілактики конфліктів
39. Проаналізуйте оптимальні шляхи вирішення конфліктів.
40. Дієві тактики та стратегії вирішення конфліктів.

7. Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Відвідуваність і виконання завдань

Відвідування лекційних занять не оцінюється але є бажаним, оскільки навчальний матеріал викладається в доступній формі та є можливість обговорення дискусійних питань та уточнення незрозумілих моментів. Для здобувачів вищої освіти, які бажають продемонструвати відмінні результати навчання, активна робота на лекційних заняттях вкрай необхідна. Однак відпрацьовувати пропущені лекції не потрібно.

Активна участь здобувача на семінарських заняттях є обов'язковою. Рейтинг здобувача значною мірою формуватиметься за результатами його роботи на семінарських заняттях. Кожне пропущене семінарське заняття (незалежно від причин пропуску) знижує підсумковий рейтинг з дисципліни. У разі пропуску семінарського заняття обов'язково повинні бути вивчені теми, а також виконані всі завдання. Контроль знань (розуміння) здобувачом пропущених тем (виконання завдань) відбуватиметься під час спілкування з викладачем за графіком консультацій, доступним на сайті кафедри психології та педагогіки. Здобувач, який виконає відповідні завдання (відповідь на питання) отримуватиме відповідні бали до рейтингу залежно від якості відповідей (виконання завдання).

Теми і завдання для семінарських занять передбачені робочою програмою дисципліни, яка розміщена в Гугл-класі викладача або на сайті кафедри психології та педагогіки.

На семінарському занятті під час доповіді бажано супроводжувати її презентацією, оскільки така подача матеріалу є більш ефективною для сприйняття іншими здобувачами та стимулює слухачів до дискусій та обговорень після доповіді. Здобувач може використовувати підготовлені ним письмові нотатки з питань теми заняття (або передбачених завдань), однак висловлювати позицію, читаючи з аркуша паперу не варто.

Використання ноутбуків, смартфонів (та інших подібних засобів) для розваги чи спілкування під час заняття не варто. Відповідати на питання викладача, читаючи з екрану смартфона, ноутбуку чи з підручника не варто також. Це характеризує рівень підготовки здобувача не з кращого боку.

Форми роботи

Лекції, семінарські заняття. Тематика лекцій висвітлена у робочій програмі (силабусі) дисципліни. Вітаються питання від здобувачів до викладача під час лекції. Викладач може ставити питання окремим здобувачам або загалом аудиторії. Допускається діалог між здобувачами і викладачем на лекції.

На семінарських заняттях здобувачі фокусують свою увагу на засвоєнні, узагальненні та систематизації знань з дисципліни «Психологія управлінської взаємодії», базових категорій психології, історичних передумов й логіки розвитку психологічної науки та її значення в управлінській діяльності, особливостей формування лідерських якостей, психологічної зрілості особистості керівника, ролі емоційного інтелекту в управлінській діяльності, особливостях формування соціально-психологічного простору тощо.

Політика університету

Академічна доброчесність

Основні види академічної відповідальності встановлені Законом України «Про освіту». Згідно із частиною 6 статті 42 до основних видів академічної відповідальності здобувачів освіти належать: повторне проходження оцінювання (контрольна робота, іспит, залік тощо); повторне проходження відповідного освітнього компонента освітньої

програми; відрахування із закладу освіти; позбавлення академічної стипендії; позбавлення наданих закладом освіти пільг з оплати за навчання.

Політику, стандарти і процедури дотримання академічної доброчесності містять такі регламентуючі документи КПП ім. Ігоря Сікорського, оприлюднені на сайті Університету: Кодекс честі КПП ім. Ігоря Сікорського <https://kpi.ua/files/honorcode.pdf>, Положення про систему запобігання академічному плагіату https://osvita.kpi.ua/sites/default/files/downloads/Pologen_pro_plagiat.pdf, а також нормативно-правові документи, офіційні рекомендації, накази та розпорядження, соціологічні дослідження КПП ім. Ігоря Сікорського, методичні матеріали, освітні курси <https://kpi.ua/academic-integrity>

Норми етичної поведінки

Норми етичної поведінки здобувачів 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: [опитування за темою заняття, домашня контрольна робота.](#)

Семестровий контроль: [залік](#)

Оцінювання та контрольні заходи

Рейтинг здобувача з дисципліни складається з балів, що отримуються за:

1) відповіді та доповнення відповідей інших здобувачів у процесі дискусії на семінарських заняттях;

2) виконання домашньої контрольної роботи.

Здобувач отримає найвищий рейтинг, якщо він бере активну участь у проведених семінарських заняттях, переважно надає повні та аргументовані відповіді, логічно їх викладає, висловлює власну позицію з дискусійних питань. Пропущені заняття, неточності, неповнота відповіді спричиняють зниження рейтингу здобувача. Належна підготовка здобувача до семінарського заняття займатиме в середньому 1-1,5 години.

Деталізовані критерії оцінювання результатів навчання здобувача визначені у положенні про PCO з дисципліни та представлені у Додатку 1.

Під час зимової сесії здобувачі виконують Домашню контрольну роботу. ДКР – тривалістю 45 хв.

Домашня контрольна робота містить 55 питань (Гугл-форма), кожне питання містить 3-4 варіанти відповіді серед яких правильною є лише одна. Задача здобувача – уважно прочитати питання та варіанти відповідей, обрати один варіант відповіді (правильний на думку здобувача) та позначити його у будь-який зручний спосіб.

Здобувач може оскаржити оцінку викладача, подавши відповідну скаргу викладачу не пізніше наступного дня після ознайомлення здобувача з виставленою викладачем оцінкою. Скарга розглядатиметься за процедурами, встановленими університетом.

Умови допуску до семестрового контролю: [зарахування усіх передбачених РП завдань.](#)

Таблиця відповідності рейтингових балів оцінкам за університетською шкалою:

<i>Кількість балів</i>	<i>Оцінка</i>
100-95	Відмінно
94-85	Дуже добре
84-75	Добре
74-65	Задовільно
64-60	Достатньо
Менше 60	Незадовільно
Не виконані умови допуску	Не допущено

9.Додаткова інформація з дисципліни (освітнього компонента)

Рекомендації здобувачам

Працюючи на лекції здобувачу варто конспектувати основні поняття, ознаки, класифікації, визначення, про які розповідатиме викладач. Якщо здобувач буде уважно слухати, фіксувати відповідний матеріал, потім прочитає цей текст, застосує його при підготовці до семінарського заняття. Якщо після цього здобувач презентує свою обґрунтовану позицію (думку), критично оцінить позиції (думки) інших здобувачів, ставитиме питання викладачу та здобувачам – обсяг засвоєного ним навчального матеріалу і глибина його розуміння збільшуватиметься в рази.

Готуючись до семінарського заняття здобувач має обов'язково опрацювати лекційний матеріал певної теми, бажано ознайомитись з додатковою навчальною літературою. При виникненні питань, виявленні незрозумілих положень необхідно обов'язково обговорити їх з викладачем. На семінарському занятті навіть добре підготовлений здобувач не повинен залишатись пасивним спостерігачем, а активно включатись у обговорення питання. Якщо ж здобувач не ознайомився з навчальним матеріалом, йому варто уважніше слухати виступаючих, і завдяки отриманій інформації намагатись компенсувати недоліки підготовки до заняття. Не слід відмовлятися від відповіді на питання викладача. Навіть якщо здобувач не знає відповіді, доцільно спробувати відповісти, висловити свою думку, виходячи з власних знань, досвіду, логіки запитання тощо. При цьому не треба боятися помилитися – одним з важливих завдань вивчення гуманітарних дисциплін є вироблення вміння логічно мислити і відповідно висловлювати власні думки. Однак, варто пам'ятати, що незнання матеріалу дисципліни є суттєвим недоліком роботи здобувача і буде негативно впливати на його загальний рейтинг. Відповідальне ставлення до підготовки на кожне семінарське заняття дає змогу не лише правильно засвоїти навчальний матеріал, але й зекономити зусилля при проходженні семестрового контролю.

Дистанційне навчання

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

Інклюзивне навчання

Допускається

Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):

Укладачі

проф. каф. психології та педагогіки, док. психол. н. Ложкін Георгій Володимирович
доцент кафедри психології та педагогіки, к.психол.н, Москаленко Ольга Володимирівна

Ухвалено кафедрою психології та педагогіки (протокол № 14 від 14.05.2025 р.)

Погоджено методичною комісією факультету соціології і права (протокол № 4 від 24.06.2025 р.)

**Рейтингова система оцінювання результатів навчання
(для здобувачів денної форми)**

Рейтинг здобувача з дисципліни «Психологія управлінської взаємодії» складається з балів, що отримуються за:

- 1) відповіді та доповнення відповідей інших здобувачів у процесі дискусії на семінарських заняттях;
- 2) виконання домашньої контрольної роботи.

Система рейтингових (вагових) балів та критерії оцінювання:

Робота на семінарських (практичних) заняттях (максимальна кількість балів складає 45 (кількість балів на 1 занятті – 15):

активна участь у проведенні заняття; надання повної і аргументованої, логічно викладеної доповіді, відповіді, висловлення власної позиції з дискусійних питань або повністю правильне вирішення завдань з відповідним обґрунтуванням, у поєднанні зі слухними доповненнями відповідей інших здобувачів у процесі дискусії	10-15
активна участь у проведенні заняття; надання правильних відповідей або правильне вирішення завдань з незначними неточностями, порушеннями логіки викладення відповіді чи обґрунтування при вирішенні задачі	6-9
надання відповідей з чисельними значними похибками або вирішення задачі з грубими помилками, вирішення задачі без обґрунтування	1-5
відсутність відповіді, ухиляння від участі у семінарському занятті	0

Виконання домашньої контрольної роботи (максимальна кількість балів складає 55), (максимальна кількість балів за 1 тестове завдання – 1):

Тестове завдання виконано правильно (кожне з 55)	1
Тестове завдання виконано неправильно (кожне з 55)	0

Розрахунок шкали (R) рейтингу:

Сума вагових балів контрольних заходів протягом семестру складає:

$$RD = 45 + 55 = 100 \text{ балів.}$$

Здобувачі, які набрали протягом семестру необхідну кількість балів ($RD \geq 0,6R$) мають можливості:

- а) отримати залікову оцінку (залік) так званим «автоматом» відповідно до набраного рейтингу;
- б) виконати залікову контрольну роботу з метою підвищення оцінки.

При цьому попередній рейтинг здобувача з дисципліни скасовується і він отримує оцінку R_3 тільки за результатами залікової контрольної роботи.

Здобувачі, які виконали всі умови допуску до заліку, але на мінімальні бали і не мають рейтинг 60 балів, виконують залікову контрольну роботу.

Здобувачі, які не виконали всіх передбачених програмою дисципліни завдань не допускаються до заліку.

Залікова контрольна робота складається з трьох теоретичних питань за тематичними розділами курсу та виконується письмово.

Приклад:

Варіант 1.

1. Психологічний зміст управлінської діяльності.
2. Комунікативна компетентність керівника як умова ефективної управлінської взаємодії.
3. Соціально-психологічні основи прийняття управлінських рішень.

Варіант 2.

1. Особливості поведінки особистості в організації.
2. Проблеми формування ефективного колективу і команди Вплив соціальних установок особистості на її поведінку в організації
3. Теорії трудової мотивації

Залікова контрольна робота оцінюється за шкалою 100 балів. Перше запитання оцінюється із 34 балів, друге та третє із 33 балів.

Кожне питання оцінюється відповідно до **системи оцінювання**:

34 (33) ...30 балів - повна відповідь, студент вільно орієнтується в питанні, демонструє глибоку обізнаність, наводить приклади, відповідає на питання (не менше 90% потрібної інформації);

29...20 балів – студент дає достатньо повну відповідь, спирається на базові положення (не менше 75% потрібної інформації, або незначні неточності) ;

19...12 балів - неповна відповідь, неточна, студент допускає помилки (не менше 60% потрібної інформації та деякі помилки);

11...2 бали - незадовільна відповідь зі значною кількістю помилок, невірних припущень

0 балів -відсутня відповідь.

Додаток 2

Орієнтовні питання до залікової контрольної роботи

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.
6. Проаналізуйте взаємодетермінацію соціально-психологічного простору і соціальної поведінки суб'єкту.
7. Охарактеризуйте критерії довіри й недовіри особистості у ділових відносинах.
8. Розкрийте фактори довіри та недовіри особистості до інших людей.
9. Охарактеризуйте фактори поваги/неповаги інших людей.

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