

Міністерство освіти і науки України  
Національний технічний університет  
«Дніпровська політехніка»

Кафедра державного управління і місцевого самоврядування



«ЗАТВЕРДЖЕНО»  
завідувач кафедри

Чикаренко І.А. 

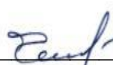
«31» серпня 2022 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ  
«Психологія управління»

Галузь знань .....	усі
Спеціальність .....	усі
Рівень вищої освіти .....	другий
Ступінь .....	магістр
Спеціалізація .....	-
Статус .....	вибіркова, яка спрямована на розвиток Soft Skills
Загальний обсяг .....	4 кредити- ЄКТС (120 годин)
Форма підсумкового контролю .....	диференційований залік
Термін викладання .....	4-та чверть

Викладач: д.держ.упр., проф. Липовська Н.А.

Пролонговано: на 2023\_/2024 н.р.  (Чикаренко І.А.) «31» серпня 2023

на 2024/2025 н.р.  (Чикаренко І.А.) «31» серпня 2024

Дніпро  
НТУ «ДП»  
2022

Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія управління» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх спеціальностей / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. державного управління і місцевого самоврядування. – Дніпро : НТУ «ДП», 2022. – 16 с.

Розробник:

- Липовська Наталія Анатоліївна, д.держ.упр., проф., професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування.

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки аспірантів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Погоджено рішенням науково-методичної комісії спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» (протокол № 5 від 28 серпня 2022 р.).

## ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ .....	4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ .....	4
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ .....	4
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ .....	5
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ .....	6
6.1 Шкали .....	7
6.2 Засоби та процедури .....	7
6.3 Критерії.....	8
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ .....	12

## 1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**Мета дисципліни** «Психологія управління» – сформувати здатність особи розв'язувати складні задачі і проблеми у галузі психології управління, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

## 2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
Шифр ДРН	Зміст
ПР – 01	Продемонструвати <i>знання</i> характерних особливостей керівництва та лідерства та <i>розуміння</i> основ управління людськими ресурсами
ПР – 02	Продемонструвати <i>розуміння</i> психологічних особливостей керівників та підлеглих, вміння <i>аналізувати</i> особистісні властивості та якості
ПР – 03	Усвідомити підходи до <i>оцінювання</i> психологічного стану колективу
ПР – 04	Продемонструвати <i>розуміння</i> сутності формування позитивного мотиваційного клімату, здатність практично <i>застосовувати</i> методи та інструменти управління мотивацією персоналу
ПР – 05	Продемонструвати вміння формувати соціально-психологічний клімат у колективі, <i>аналізувати</i> проблемну ситуацію, здійснювати <i>аналіз</i> альтернатив і <i>розробляти</i> алгоритм вирішення конфліктної ситуації
ПР – 06	Продемонструвати <i>знання</i> характерних особливостей ділового спілкування

## 3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Дисципліна викладається в 2-му семестрі відповідно до навчального плану, додаткових вимог до базових дисциплін не встановлюється. Міждисциплінарні зв'язки: вивчення курсу ґрунтуються на знаннях, отриманих з вивчених дисциплін за попереднім рівнем освіти.

## 4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Обсяг, <i>тиждень</i> <i>години</i>	Розподіл за формами навчання, <i>години</i>			
		Денна / Вечірня		Заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	60	20	40	4	56
практичні	60	20	40	6	54

лабораторні	-	-	-	-	-
семінари	-	-	-	-	-
РАЗОМ	120	40	80	10	110

## 5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	<b>ЛЕКЦІЇ</b>	<b>60</b>
ПР – 01 ПР – 02	<b>1. Психологія управління як прикладна галузь психологічних знань</b> 1.1. Психологія управління: самобутність об'єкту та предмету пізнання. 1.2. Психологічні аспекти організованої діяльності людей. 1.3. Роль та місце практичної психології в управлінні організованою діяльністю людей.	6
ПР – 01 ПР – 02	<b>2. Психологічні закономірності управління</b> 2.1. Управлінські відносини як категорія психологічної науки. 2.2. Принципи та психологічні закономірності управлінських відносин. 2.3. Передумови, прояви та наслідки психологічних закономірностей управлінської діяльності в організаційному та психологічному аспектах.	10
ПР – 03 ПР – 04 ПР – 05	<b>3. Психологічні аспекти управління трудовим колективом</b> 3.1. Соціально-психологічне поняття спільності і групи. 3.2. Психологічні передумови групової динаміки. Колектив та його ознаки. 3.3. Психологічні аспекти колективної діяльності людей 3.4. Сутність та характеристика соціально-психологічних методів управління трудовим колективом.	10
ПР – 01 ПР – 02	<b>4. Особистість як суб'єкт управління</b> 4.1. Особистість керівника. Саморозвиток особистості керівника в напрямку соціальної адекватності. 4.2. Особистість керівника та стиль управління. 4.3. Характеристика особистісних та функціональних якостей керівника. 4.4. Психологічний портрет керівника.	7
ПР – 03	<b>5. Організаційна поведінка</b> 5.1. Поняття поведінки та її види. 5.2. Соціально-психологічний тип організації та його вплив на формування окремих поведінкових характеристик.	10

<b>Шифри ДРН</b>	<b>Види та тематика навчальних занять</b>	<b>Обсяг складових, години</b>
	5.3. Фази організаційного онтогенезу та їх зв'язок з окремими типами поведінки.	
	5.4. Характеристика позитивних та негативних поведінкових компонент. Продуктивна ділова взаємодія як оцінка домінування раціональних поведінкових компонент.	
	5.5. Суть та наслідки деструктивного протистояння.	
ПР – 06	<b>6. Психологія ділового спілкування</b>	10
	6.1. Спілкування в організації. Психологія спілкування.	
	6.2. Структура та засоби спілкування. Функції та стилі спілкування	
	6.3. Структура та психологічні прийоми ділового спілкування.	
	6.4. Психологічні аспекти переговорного процесу.	
ПР – 02	<b>7. Психогігієна в управлінні</b>	7
	7.1. Ризик психічного перевантаження в управлінській діяльності, його причини та наслідки.	
	7.2. Психологічні аспекти та проблеми управління в екстремальних ситуаціях.	
	7.3. Засоби психологічного захисту та регуляція поведінки людини в організації.	
	<b>Практичні заняття</b>	<b>60</b>
ПР – 01 ПР – 02	1. Психологічні закономірності управління (Тема 2) - тренінг	12
ПР – 03 ПР – 04 ПР – 05	2. Психологічні аспекти управління трудовим колективом (Тема 3) – аналіз конкретних кейсів	12
ПР – 03	4. Організаційна поведінка (Тема 5) – дебати	12
ПР – 06	5. Психологія ділового спілкування (Тема 6) – тренінг	12
ПР – 02	6. Психогігієна в управлінні (Тема 7) – практичні вправи	12
	<b>РАЗОМ</b>	<b>120</b>

## **6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ**

Сертифікація досягнень здобувачів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання здобувача за дисципліною.

## 6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень здобувачів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних здобувачів.

### *Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»*

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховуються, якщо здобувач отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

## 6.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь/навичок, комунікації, автономії та відповідальності здобувача за вимогами НРК до 8-го кваліфікаційного рівня (для третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти) під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Здобувач на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються здобувачам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

### *Засоби діагностики та процедури оцінювання*

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдання під час лекцій	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів; виконання ККР під час екзамену за бажанням студента
практичні	індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні

заняття оцінюються якістю виконання (згідно таблиці) індивідуального завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком складовим, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі здобувача шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен здобувач під час екзамену має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожної складової опису кваліфікаційного рівня НРК.

### **6.3 Критерії**

Реальні результати навчання здобувача ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії здобувача для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерію використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де  $a$  – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення;  $m$  – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для освітньо-наукового рівня вищої освіти (подано нижче).



**Загальні критерії досягнення результатів навчання  
для 7-го кваліфікаційного рівня за НРК  
(магістр)**

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
<b>Знання</b>		
<p>♦ спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки у сфері професійної діяльності або галузі знань і є основою для оригінального мислення та проведення досліджень, критичне осмислення проблем у галузі та на межі галузей знань</p>	<p>Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: – спеціалізованих концептуальних знань на рівні новітніх досягнень; – критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей</p>	95-100
	<p>Відповідь містить не грубі помилки або описки</p>	90-94
	<p>Відповідь правильна, але має певні неточності</p>	85-89
	<p>Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована</p>	80-84
	<p>Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена</p>	74-79
	<p>Відповідь фрагментарна</p>	70-73
	<p>Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення</p>	65-69
	<p>Рівень знань мінімально задовільний</p>	60-64
<p>Рівень знань незадовільний</p>	<60	
<b>Уміння/навички</b>		
<p>♦ спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної діяльності з метою розвитку нових знань та процедур; ♦ здатність інтегрувати знання та розв'язувати складні задачі у широких або мультидисциплінарних контекстах;</p>	<p>Відповідь характеризує уміння: – виявляти проблеми; – формулювати гіпотези; – розв'язувати проблеми; – оновлювати знання; – інтегрувати знання; – провадити інноваційну діяльність; – провадити наукову діяльність</p>	95-100
	<p>Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з не грубими помилками</p>	90-94
	<p>Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги</p>	85-89
	<p>Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог</p>	80-84

здатність розв'язувати проблеми у нових або незнайомих середовищах за наявності неповної або обмеженої інформації з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь/навичок незадовільний	<60
<b>Комунікація</b>		
♦ зрозуміле і недвозначне донесення власних знань, висновків та аргументації до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються	Зрозумілість відповіді (доповіді). <i>Мова:</i> правильна; чиста; ясна; точна; логічна; виразна; лаконічна. <i>Комунікаційна стратегія:</i> – послідовний і несуперечливий розвиток думки; – наявність логічних власних суджень; – доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; – правильна структура відповіді (доповіді); – правильність відповідей на запитання; – доречна техніка відповідей на запитання; – здатність робити висновки та формулювати пропозиції; – використання іноземних мов у професійній діяльності	95-100
	Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69

	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
<b>Відповідальність і автономія</b>		
	Відмінне володіння компетенціями:	95-100
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ управління робочими або навчальними процесами, які є складними, непередбачуваними та потребують нових стратегічних підходів;</li> <li>◆ відповідальність за внесок до професійних знань і практики та/або оцінювання результатів діяльності команд та колективів;</li> <li>◆ здатність продовжувати навчання з високим ступенем автономії</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– використання принципів та методів організації діяльності команди;</li> <li>– ефективний розподіл повноважень в структурі команди;</li> <li>– підтримка врівноважених стосунків з членами команди (відповідальність за взаємовідносини);</li> <li>– стресовитривалість;</li> <li>– саморегуляція;</li> <li>– трудова активність в екстремальних ситуаціях;</li> <li>– високий рівень особистого ставлення до справи;</li> <li>– володіння всіма видами навчальної діяльності;</li> <li>– належний рівень фундаментальних знань;</li> <li>– належний рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок</li> </ul>	
	Упевнене володіння компетенціями відповідальності і автономії з незначними хибами	90-94
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано дві вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано три вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано чотири вимоги)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано п'ять вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано шість вимог)	65-69
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (рівень фрагментарний)	60-64
Рівень відповідальності і автономії незадовільний		<60

## 7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Технічні засоби навчання (комп'ютерне та мультимедійне обладнання).
2. Дистанційна платформа Moodle.
3. MS Office (застосунок Teams).

## 8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

### Методичне забезпечення

1. Липовська Н. А., Письменний І. В. Психологія управління : навч. посіб. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2018. 228 с.
2. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни «Психологія управління». уклад. Н.А. Липовська. – Д. : НТУ «ДП», 2022. – 30 с.

### Нормативні акти

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. зі змінами та доповненнями URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043)
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042)
4. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004)

### Базова

1. Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П., Ходаківський Є. І. Психологія управління : навч. посібник ; 3-тє вид., перероб. та доп. Київ : ЦУЛ, 2011. 664 с. Дубравська Д. М. Основи психології : навч. посі. Львів: Світ, 2001. 280 с.
2. Жавнерчик О.В. Психологія управління: Конспект лекцій. Одеса: ОДЕКУ, 2020. 161с.
3. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2000.
4. Мельничук Д. П. Психологія управління : конспект лекцій для студентів денної і заочної форм навчання спеціальностей 050109 «Управління персоналом та економіка праці», 050201 «Менеджмент організацій». Житомир: ЖДТУ, 2006. 72 с.
5. М'ясоїд П.А. Загальна психологія : навч. посіб. ; 2-ге вид., допов. Київ : Вища шк., 2001. 487 с.
6. Орбан-Лембрик Л. Є. Психологія управління : посібник. Київ : Академвидав, 2003. 568 с.

### Допоміжна

1. Арзуманян К. К. Аналіз теоретичних підходів щодо психологічного змісту конфліктів в організаціях. Вісник Національного університету оборони України. 2013. Вип. 3. С. 173-178.
2. Баранюк Н. І., Гоза В. М. Вплив керівника на підлеглих як прояв його влади та авторитету. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. 2014. Вип. 1. С. 223- 232.
3. Бездітко А. В. Психологічні особливості рольової структури управлінської команди в організації. Вісник Дніпропетровського університету. Сер. : Педагогіка і психологія. 2012. Т. 20, вип. 18. С. 29-34.

4. Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П., Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В. Психологія управління з основами соціоінтеграції (у парадигмі праксеології та синергетики) : монографія. Житомир : ЖДТУ, 2007. 700 с.
5. 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.
6. Виноградова О. В., Євтушенко Н.О. Групова динаміка та комунікації. Навчальний посібник. Київ: ДУТ, 2018. 223 с.
7. Власенко І. А. Проблема внутрішньоособистісного конфлікту в контексті психологічних досліджень особистості. Проблеми сучасної психології. 2013. Вип. 21. С. 46-56.
8. Галашова О. Г. Формування навичок міжкультурної ділової комунікації в сфері менеджменту. Наукові записки [Національного університету "Острозька академія"]. Сер.: Філологічна. 2013. Вип. 33. С. 262-267.
9. Гончарук Н.Т., Пирогова Ю. В. Мотивація та стимулювання у сфері публічної служби України як інструмент ефективного управління людськими ресурсами. Scientific discussion. Praha. Czech Republic. Vol. 2. No 52. 2021. p. 47 - 51. URL : <http://scientific-discussion.com/wp-content/uploads/2021/03/VOL-2-No-52-2021.pdf>
10. Гребінь Н. В. Зміст маніпуляції як різновиду прихованого психологічного впливу. Проблеми сучасної психології. 2013. Вип. 21. С. 80-93.
11. Гура О.І., Гура Т.Є. Психологія управління соціальною організацією : навчальний посібник. Запоріжжя : КПУ, 2013. 168 с.
12. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і згода: Основи когнітивної теорії конфліктів. К. : Либідь, 2005. 464с.
13. Кайлюк Є. М., Фесенко Г. Г. Психологія управління: навч. посіб. – 2-ге вид., виправл. доповн.; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – 2-ге вид. перероб. та доп. Х. : ХНАМГ, 2012. 202 с.
14. Калюжна Ю. В., Захарова К. В. Факторний аналіз формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу. Проблеми системного підходу в економіці. 2019. Вип. 3(2). С. 108-112.
15. Карамушка Л.М. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 206 с.
16. Копил Г. О. Науково-практичні проблеми міжкультурної комунікації в сучасному діловому спілкуванні. Теоретичні питання культури, освіти та виховання. 2012. № 46. С. 98-102.
17. Красноруцький 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.

18. Леонова Н. С. Нарада як вид офіційно-ділового спілкування. Наукова скарбниця освіти Донеччини. 2012. № 4. С. 81-85.

19. Лєскова Л. Ф. Формування сприятливого соціальнопсихологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. Молодий вчений. 2017. № 4. С. 98-103.

20. Лисанова А. М., Кіреєва 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.

21. Лозниця В.С. Основи психології та педагогіки : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2001. 288 с.

22. Мотозюк Л. М. Психологічні аспекти ухвалення управлінських рішень у конфліктних ситуаціях. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна". 2013. № 2. С. 162-165.

23. Ніколаєнко С. І. Соціально-психологічні особливості міжособистісних конфліктів у колективі. Світогляд - Філософія - Релігія. 2014. Вип. 7. С. 177-188.

24. Новікова О. С., Полікарпова В. В. Психологічні аспекти прийняття групових і індивідуальних управлінських рішень. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2014. № 3(1). С. 233-235.

25. Олійник Н. Ю. До питання поліпшення соціально-психологічного клімату в організації. Молодий вчений. 2017. № 4. С. 725-728.

26. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: навч. Посібник. К. : Академвидав, 2005. 448 с.

27. Отич О. М. Стилі управління: аналіз наукових підходів до визначення сутності і видів. Вісник післядипломної освіти. Серія : Педагогічні науки. 2016. Вип. 1. С. 86-97.

28. Прибутько П.С., Михайленко Р.В. Конфліктологія: навч. посіб. К.: КНТ, 2010. 136 с.

29. Приймакова Ю. А. Структурно-функціональний та організаційноуправлінський аспекти визначення сутності поняття "конфлікт". Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2019. Вип. 27(2). С. 44-48.

30. Сахарова К.О., Липовська Н.А. Вплив гуманітарної кризи на психічне здоров'я населення. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2022. (2). С.54-58.  
<https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua>

31. Сахарова К.О., Чередніченко О.М., Липовська Н.А. Форми психологічного насильства в організаційному середовищі. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2021. (6). С.97 – 102. DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.6.15>

32. Слюсаренко О. Поняття "лідер" і "лідерство" в сучасній науковій літературі. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота. 2016. Вип. 2. С. 244-246.
33. Столяренко О. Б. Психологія особистості. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 280 с.
34. Стрижеус Л. В. Застосування партисипативного стилю управління підприємством. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. 2013. Вип. 1(1). С. 179-187.
35. Тихомирова Є. Б., Постоловський С.Р. Конфліктологія та теорія переговорів: Підручник. Рівне: Перспектива, 2007. 389 с.
36. Фрадинська А. П. Основні соціально-психологічні чинники впливу на поведінковий стиль особистості в конфліктних ситуаціях. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2014. Вип. 3. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps\\_2014\\_3\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_3_17)
37. Чудакова В. П. "Локус контролю" як складова інтегральної характеристики "самоусвідомлення себе як професіонала" – критерій сформованості психологічної готовності до інноваційної діяльності та конкурентоздатності особистості. Освіта та розвиток обдарованої особистості. 2014. № 3. С. 61-73.
38. Юридична психологія. За ред. Є.М.Моїсеєва та Л.І.Казміренко. – К., КНТ, 2007
39. Щокін Г. В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту : наук.-практ. посіб. Київ : МАУП, 1999. 400 с.

### Інформаційні ресурси

5. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. URL: [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua)
6. Ресурсний центр «Гурт». URL: <https://gurt.org.ua/>
7. CIVICUS – World Alliance for Citizen Participation (Світовий альянс для участі громадян). Accesses mode : <http://www.pgexchange.org/>
8. Dr. Clare W. Graves Website Accesses mode : <http://www.clarewgraves.com/>.
9. European CAF Resource Centre – EIPA. Accesses mode : <https://www.eipa.eu/portfolio/european-caf-resource-centre/>
10. Knowledge Hub. Access mode : <https://knowledgehub.local.gov.uk>
11. Сайт Верховної Ради України (законодавство). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main>

**Робоча програма навчальної дисципліни**  
**«Психологія управління»**  
**для магістрів усіх спеціальностей**  
Розробник:  
Липовська Наталія Анатоліївна

В редакції авторки

Підготовлено до виходу в світ  
у Національному технічному університеті  
«Дніпровська політехніка».  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842  
49005, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19