

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки
Факультет економіки та управління
Кафедра менеджменту

СИЛАБУС

нормативного освітнього компонента

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ

підготовки магістра

галузі знань D Бізнес, адміністрування та право

спеціальності D3 Менеджмент

освітньо-професійної програми Менеджмент організацій

Силабус освітнього компонента ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ підготовки магістра, галузі знань D Бізнес, адміністрування та право, спеціальності D3 Менеджмент, за освітньо-професійною програмою Менеджмент організацій

Розробник: Лариса Ющишина, кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту

Силабус погоджено

Гарант ОПП Менеджмент організацій



Лариса ЮЩИШИНА

Силабус освітнього компонента затверджено на засіданні кафедри менеджменту протокол № 2 від 15 вересня 2025 р.

Завідувач кафедри



Наталія ХОМЮК

© Лариса Ющишина, 2025 р.

I. Опис освітнього компонента

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійна програма, освітній ступінь	Характеристика освітнього компонента
Денна форма здобуття освіти	D Бізнес, адміністрування та право, спеціальності D3 Менеджмент, Менеджмент організацій, другий (магістерський)	Нормативний
Кількість годин/кредитів 135/4,5 ІНДЗ <u>немає</u>		Рік навчання 1
		Семестр 2-ий
		Лекції 26 год.
		Практичні (семінарські) 26 год.
		Самостійна робота 74 год.
		Консультації 9 год.
Форма контролю: екзамен		
Мова навчання		Українська
Сторінка курсу в MOODLE		https://moodle.vnu.edu.ua/course/view.php?id=2896

II. Інформація про викладача

Ющишина Лариса Олексіївна

Науковий ступінь – кандидат економічних наук

Вчене звання – доцент

Посада – доцент кафедри менеджменту

Контактна інформація викладача:

Телефон 0303381598

Електронна пошта: Yushchyshyna.Larysa@vnu.edu.ua

Дні занять розміщено на <http://94.130.69.82/cgi-bin/timetable.cgi?n=700>

III. Опис освітнього компонента

1. Анотація освітнього компонента. Освітній компонент «Психологія управління» спрямована на опанування психологічних технологій роботи з персоналом, зокрема методів добору кадрів, мотивації, прийняття управлінських рішень, управління конфліктами та розвитку команд. Особлива увага приділяється формуванню лідерських навичок, умінню працювати в команді, налагоджувати взаємодію між людьми та впливати на їхню поведінку задля досягнення професійних цілей; умінню аналізувати психологічні чинники прийняття управлінських рішень; формуванню критичного мислення щодо різних стилів керівництва; розумінню механізмів впливу на поведінку людей та створення сприятливого психологічного клімату в колективі.

2. Пререквізити і постреквізити освітнього компонента

Пререквізити: освітні компоненти: «Технології самоменеджменту та лідерство», «Технології прийняття управлінських рішень».

Постреквізити: освітні компоненти: «Міжнародний менеджмент», «Виробнича практика», «Переддипломна практика», «Кваліфікаційна робота».

3. Мета і завдання освітнього компонента

Мета викладання освітнього компонента «Психологія управління» – сформувати у здобувачів освіти системне розуміння психологічних закономірностей управлінської діяльності, розвинути лідерські якості, навички командної роботи та здатність ефективно взаємодіяти з людьми для вирішення професійних завдань.

Основними **завданнями**, що мають бути вирішені в процесі викладання освітнього компоненту, є: розвиток здатності ефективно керувати колективом, приймати відповідальні рішення та мотивувати підлеглих; опанування навичок конструктивної комунікації,

управління конфліктами та згуртування команди; застосування методів відбору кадрів, професіографії, мотивації та оцінювання ефективності працівників; аналізування впливу когнітивних та емоційних чинників на процес прийняття рішень у менеджменті; вивчення процесів розвитку груп, їхньої структури, ролей та особливостей управління груповою поведінкою; аналіз переваг і недоліків різних стилів керівництва та їхнього впливу на ефективність організації; використання маніпулятивних і неманіпулятивних технологій для досягнення професійних цілей та їхня етична оцінка; усвідомлення власних сильних і слабких сторін як керівника та шляхів їх удосконалення.

4. Результати навчання (компетентності)

Загальні компетентності:

ЗК2. Здатність до спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності);

ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);

Спеціальні компетентності:

СК5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.

СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми.

СК7. Здатність розробляти проекти, управляти ними, виявляти ініціативу та підприємливість;

СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.

СК10. Здатність до управління організацією та її розвитком.

Програмні результати навчання:

ПРН 7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;

ПРН10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач.

ПРН 12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом).

Освоєння освітнього компонента «Психологія управління» сприятиме розвитку таких **soft skills** як: лідерство, командна робота, емоційний інтелект, комунікативні навички, міжособистісна адаптивність, критичне мислення щодо оцінювання ситуацій та виявлення маніпуляцій, стресостійкість, вміння ефективно аргументувати свої позиції, вирішувати конфлікти, мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

5. Структура освітнього компоненту

Назви змістових модулів і тем	Усьо го	Лек.	Прак.	Сам. роб.	Конс.	*Форма контролю / Бали
Змістовий модуль 1. Основи психології управління						
Тема 1. Вступ до психології управління	10	2	2	5	1	ФО (1), Т (2), СЗ (2) /5
Тема 2. Психологічні теорії особистості у контексті управлінської діяльності	11	2	2	6	1	ФО (1), Т (2), РМГ (2) /5
Тема 3. Психологічний феномен керівництва та лідерства: чинники успіху	11	2	2	6	1	ФО (1), Т (2), К (3) /6
Тема 4. Психологічні аспекти рекрутингу, розподілу та кооперації праці	10	2	2	6	0	ФО (1), Т (2), РМГ (2) /5
Тема 5. Психологічні підходи до підвищення ефективності праці	10	2	2	5	1	ФО (1), Т (2), СЗ (2) /5

Тема 6. Психологія ділового спілкування	10	2	2	6	0	ФО (1), Т (2), П (3) /6
Разом за модулем 1	62	12	12	34	4	32
Змістовий модуль 2. Психологія управлінських процесів та організаційної взаємодії						
Тема 7. Соціально-психологічний клімат колективу	11	2	2	6	1	ФО (1), Т (2), РМГ(3) /6
Тема 8. Активізація діяльності персоналу	10	2	2	5	1	ФО (1), Т (2), СЗ (2) /5
Тема. 9. Психологічні аспекти командної та крос-функціональної взаємодії	11	2	2	6	1	ФО (1), Т (2), СЗ (2) /5
Тема 10. Психологічний імідж організації	10	2	2	5	1	ФО (1), Т (2), Е (3) /6
Тема 11. Психологічна служба в організації	10	2	2	6	0	ФО (1), Т (2), РМГ (2) /5
Тема 12. Конфлікти в управлінні та психологічні методи їх вирішення	11	2	2	6	1	ФО (1), Т (2), К (3) /6
Тема 13. Психологічні особливості ухвалення управлінських рішень	10	2	2	6	0	ФО (1), Т (2), РМГ (2) /5
Разом за модулем 2	73	14	14	40	5	38
Види підсумкових робіт						Бал
Модульна контрольна робота 1						15
Модульна контрольна робота 2						15
Всього годин / Балів	135	26	26	74	9	100

*Форми контролю: фронтальне опитування (ФО), тести (Т), розгляд ситуаційних завдань (СЗ), розв'язування кейсів (К), есе (Е), презентація (П), робота в малих групах (РМГ).

6. Завдання для самостійного опрацювання

Самостійна робота з освітнього компонента «Психологія управління» передбачає: підготовку до практичних занять відповідно до плану та графіку виконання завдань; оформлення результатів практичних завдань відповідно до плану самостійної роботи; підготовку до усіх видів контролю, зокрема написання поточних контрольних робіт та оцінювання рівня та вчасності виконання завдань. Завдання самостійної роботи здобувачів вважаються виконаними, якщо вони: здані у визначені терміни; повністю виконані; не мають логічних і розрахункових помилок. Прийом і консультування щодо виконання завдань самостійної роботи здобувачів проводяться викладачем згідно із встановленим графіком.

Питання та завдання для самостійної роботи визначені відповідними темами освітнього компонента та містяться в електронному курсі у веб-середовищі системи управління навчанням Moodle: <https://moodle.vnu.edu.ua/course/view.php?id=2896>

IV. Політика оцінювання

Політика викладача щодо здобувача освіти. Відвідування занять є обов'язковим. Здобувачі освіти зобов'язані дотримуватися термінів, визначених для виконання усіх видів робіт, передбачених силабусом. Пропущені заняття відпрацьовувати у визначений час згідно із затвердженим графіком.

За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування, участь в наукових заходах тощо) навчання може відбуватись в цей період в онлайн формі або за

індивідуальним планом за погодженням із викладачем.

Здобувач освіти повинен старанно виконувати завдання, брати активну участь в освітньому процесі.

Політика щодо академічної доброчесності окреслюється Положенням про систему запобігання та виявлення академічного плагіату в науковій та навчальній діяльності здобувачів вищої освіти, докторантів, науково-педагогічних і наукових працівників Волинського національного університету імені Лесі Українки (<http://surl.li/jntduw>) та Кодексом академічної доброчесності Волинського національного університету імені Лесі Українки (<http://surl.li/aagxg>).

Політика щодо дедлайнів та перескладання. У випадку, якщо здобувач освіти не відвідував окремі аудиторні заняття (з поважних причин), на консультаціях він має право відпрацювати пропущені заняття та добрати ту кількість балів, яку було визначено на пропущені теми.

Політика визнання результатів навчання, отриманих у формальній, неформальній та інформальній освіті визначається Положенням про визнання результатів, отриманих у формальній, неформальній та/або інформальній освіті у Волинському національному університеті імені Лесі Українки (<http://surl.li/qbxvmw>) та Положенням про підготовку здобувачів за дуальною формою здобуття освіти у Волинському національному університеті імені Лесі Українки (<https://surl.li/hbazoe>).

Можливість отримати додаткові (бонусні бали). Здобувачам освіти можуть бути присуджено додаткові (бонусні) бали, які зараховуються як результати поточного контролю максимум 15 балів за такі види робіт: опубліковану наукову статтю у фахових виданнях України чи рецензованих закордонних журналах – 10 балів; публікацію тез – з виступом на конференції 5 балів, без виступу – 3 бали; підготовку та участь у всеукраїнському етапі предметних олімпіад, всеукраїнському та міжнародних конкурсах студентських наукових робіт – 7 балів; перемогу у всеукраїнському етапі предметних олімпіад, всеукраїнському та міжнародних конкурсах студентських наукових робіт – 15 балів; подачу проектних заявок на участь в студентських програмах обміну, стипендійних програмах, літніх та зимових школах тощо – 7 балів.

V. Підсумковий контроль

Порядок організації поточного та підсумкового контролю знань здобувачів освіти регламентується Положенням про поточне та підсумкове оцінювання знань здобувачів вищої освіти Волинського національного університету імені Лесі Українки (<https://surl.li/vtzfet>).

Підсумковий семестровий контроль у вигляді екзамену передбачає оцінку засвоєння здобувачем освіти навчального матеріалу на підставі результатів виконання ним усіх видів запланованої навчальної роботи впродовж семестру та враховує бали поточного (70 балів) та підсумкового оцінювання (у вигляді модульних контрольних робіт або екзамену (30 балів)).

Здобувач освіти допускається до складання іспиту з ОК, якщо він протягом поточної роботи набрав не менше 35 балів. Для отримання допуску здобувач освіти має відпрацювати практичні роботи до дати екзамену під час основної сесії. Оцінки за відпрацьовані роботи виставляються в електронний журнал успішності поруч або замість «н». У випадку, якщо здобувач освіти отримав менше ніж 35 балів, він не може бути допущеним до екзамену і повинен бути відрахований за академічну неуспішність.

Екзамен складається у вигляді усної відповіді на одне теоретичне питання (10 балів), розв'язку однієї ситуаційної вправи, що потребує творчої відповіді та уміння синтезувати отриманні знання і застосовувати їх під час розв'язання (10 балів) та тестування, що містить 20 запитань з однією правильною відповіддю, кожне з яких оцінюється в 0,5 бал (10 балів). Усі запитання складено відповідно до структури освітнього компонента. Максимальна кількість балів, яку може набрати здобувач при складанні екзамену – 30 балів.

Терміни проведення підсумкового семестрового контролю встановлюються графіком освітнього процесу.

Перелік питань до екзамену

1. Визначення психології управління та її роль в організаційному процесі
2. Завдання психології управління в сучасних організаціях
3. Основні напрямки психології управління
4. Застосування психології управління у реальних умовах
5. Основні психологічні теорії особистості (психоаналіз, біхевіоризм, гуманістична психологія)
6. Вплив типу особистості на стиль управління
7. Роль психологічних теорій у взаємодії керівника з підлеглими
8. Значення знань про типи особистості для формування ефективних управлінських стратегій
9. Психологічний феномен керівництва
10. Успіх у керівництві. Залежність успіху від стилю керівництва
11. Методи діагностики лідерських якостей
12. Особистісні риси ефективного лідера та формального керівника: ключові відмінності
13. Роль емоційного інтелекту у діяльності лідера
14. Способи розвитку управлінських навичок через психологічні підходи
15. Причини неуспішного керівництва
16. Професійне вигорання менеджера
17. Психологічні аспекти працевлаштування
18. Психологічні методи підбору персоналу: тестування, інтерв'ю та оцінка особистісних характеристик
19. Використання професіограм і психограм при доборі кадрів
20. Особливості організації кооперації та поділу праці в командах
21. Психологічні чинники ефективної взаємодії в колективі
22. Роль психології в процесі адаптації нових працівників
23. Стратегії формування сталих мотивів для підвищення ефективності праці
24. Інтеріюзація стимулу в мотив
25. Реалізація потенціалу особистості
26. Самоствердження через професійну діяльність
27. Потреба в безпеці та комфорті в робочому середовищі
28. Роль соціального статусу в мотивації працівника
29. Мотивація служіння та підтримки інших
30. Мотив аффілізації
31. Прагнення до влади та впливу
32. Заздрість як мотиваційний фактор
33. Пошук слави та визнання в професійній діяльності
34. Задоволеність від процесу праці та її результатів
35. Мотивація через корпоративний дух і командну згуртованість
36. Психологія ефективної комунікації у професійному середовищі
37. Вплив невербальної комунікації на управлінську діяльність
38. Техніки активного слухання та ефективної передачі інформації
39. Психологічні особливості взаємодії з різними професійними групами
40. Маніпуляція у професійному спілкуванні
41. Специфіка комунікації у мультидисциплінарних командах
42. Психологічні механізми переконання та впливу
43. Психологічні аспекти міжкультурної взаємодії
44. Психологічні бар'єри в спілкуванні та методи їх подолання
45. Психологічні особливості онлайн-комунікації та її вплив на управління.
46. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі

47. Вплив соціально-психологічного клімату колективу на ефективність організації
48. Методи оцінювання соціально-психологічного клімату в колективі
49. Стратегії підтримки сприятливого соціально-психологічного клімату в умовах стресу
50. Психологічні методи активізації працівників
51. Способи підвищення продуктивності та залученості
52. Порівняльний аналіз японської, американської та вітчизняної моделей управління
53. Японські гуртки якості
54. Метод рейтингу працівників
55. Психологічні методи делегування повноважень і відповідальності
56. Психологія ініціативності та підприємливості
57. Психологічні методи активізації проєктної команди
58. Психологічні основи командної взаємодії
59. Стратегії подолання бар'єрів і налагодження співпраці у крос-функціональних командах
60. Психологічний імідж організації
61. Гештальтпсихологія в практиці сучасної іміджології.
62. Психологічні чинники формування позитивного іміджу організації
63. Психологічна служба організації
64. Роль психологічної служби в організаційному середовищі
65. Основні функції психологічної служби: підтримка адаптації, вирішення конфліктів
66. Використання психологічної підтримки в процесах змін
67. Конфлікти в управлінні та психологічні методи їх вирішення
68. Типи конфліктів в організаціях та їх психологічний аналіз
69. Психологічні методи вирішення конфліктів: медіація, переговори
70. Стратегії попередження конфліктів в організаціях
71. Вплив конфліктів на організаційну ефективність і способи їх коригування
72. Психологія прийняття управлінських рішень
73. Психологічні чинники, що впливають на прийняття рішень
74. Методи ухвалення ефективних рішень в умовах невизначеності та стресу
75. Психологічні упередження при прийнятті рішень

VI. Шкала оцінювання

Оцінювання результатів складання підсумкового контролю у вигляді екзамену здійснюється у порядку, передбаченому прийнятою в Університеті системою контролю знань за 100-бальною шкалою з переведенням у шкалу ECTS та лінгвістичну оцінку.

Оцінка в балах	Лінгвістична оцінка	Оцінка за шкалою ECTS	
		оцінка	пояснення
90–100	Відмінно	A	відмінне виконання
82–89	Дуже добре	B	вище середнього рівня
75–81	Добре	C	загалом хороша робота
67–74	Задовільно	D	непогано
60–66	Достатньо	E	виконання відповідає мінімальним критеріям
0–59	Незадовільно	Fx	необхідне перескладання

Критерії оцінювання результатів навчання:

90-100 балів (відмінно): здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента в повному обсязі, у встановлені терміни й повно виконав завдання поточного оцінювання; відповіді правильні, обґрунтовані, логічні, містять аналіз і систематизацію, зроблені аргументовані висновки та прослідковується активність здобувача працює протягом усього курсу.

82–89 балів (дуже добре): здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на поглибленому рівні; виконав більшу частину завдань поточного оцінювання; відповіді здебільшого правильні, усі передбачені силабусом навчальні завдання виконані, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані.

75–81 балів (добре): здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на підвищеному рівні, може усвідомлено застосовувати знання та вміння для висвітлення суті питання; усі передбачені завдання виконані; деякі практичні навички роботи з освоєним матеріалом сформовані недостатньо.

67–74 балів (задовільно): здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на середньому рівні, теоретичний зміст курсу освоєний частково, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, більшість передбачених силабусом завдань виконано.

60–66 балів (достатньо): здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на прийнятному рівні, теоретичний зміст курсу освоєний частково, деякі практичні навички роботи не сформовані, багато передбачених силабусом завдань не виконані або виконані із значною кількістю помилок.

0–59 балів (незадовільно): здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на елементарному рівні, теоретичний зміст курсу не освоєний, необхідні практичні навички роботи не сформовані, більшість передбачених силабусом завдань не виконано або містять грубі помилки.

VII. Рекомендована література та інтернет-ресурси

Основна

1. Кісіль З.Р., Швець Д.В. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Університетська книга, 2022. 648 с.

2. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління: підручник. Київ : ЦУЛ, 2023. 684 с.

Додаткова

3. Бурець О.І., Ющишина Л.О. Роль командної культури в підвищенні продуктивності роботи команди. *Роль інновацій в трансформації образу сучасної науки* : Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 29–30 грудня 2023 р.) / ГО «Інститут інноваційної освіти»; Науково-навчальний центр прикладної інформатики НАН України. Запоріжжя : АА ТанDEM, 2023. С.72–74.

4. Тихомирова Є.Б., Постоловський С.Р. Конфліктологія та теорія переговорів : підручник. Суми: Університетська книга, 2023. 240 с.

5. Ющишина Л.О. Основні моделі діяльності практичного психолога в бізнес-організаціях. *Innovations and prospects of world science*. Proceedings of the 6th International scientific and practical conference. Perfect Publishing. Vancouver, Canada. 2022. Pp. 626–629. URL: <https://sci-conf.com.ua/vi-mezhdunarodnaya-nauchnoprakticheskaya-konferentsiya-innovations-and-prospects-ofworld-science-2-4-fevralya-2022-goda-vankuver-kanadaarhiv/>

6. Ющишина Л. О., Кушпетюк Р. В. Психологічні аспекти маркетингового управління. *Ефективна економіка*. 2024. № 8. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.8.88> / URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/25537>

7. Ющишина Л., Шматковська Т., Юхимчук А. Особливості управління процесом формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі сучасного підприємства. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*. Луцьк : Вежа-Друк, 2024. No2(38). С-93–107. DOI: <https://doi.org/10.29038/2786-4618-2024-02-97-103>

8. Ющишина Л. О. Групова динаміка та комунікації (тренінг): курс лекцій. Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2022. 170 с. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/21297>

9. Ющишина Л. О. Імпліцитні теорії командної інтеракції через призму воєнного

стану. *Соціально-економічний стан в умовах воєнного часу* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції / Східноєвропейський центр наукових досліджень (Суми, 19 лютого 2024 р). Research Europe, 2024. С.137–141. URL: <https://researcheurope.org/wp-content/uploads/2024/02/re-19.02.24.pdf>

10. Ющишина Л. Роль групової динаміки в процесах остракізму. *Сучасні технології менеджменту*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (18-20 жовтня 2024 р.) / Відп. ред. проф. Л. Черчик. Луцьк: ВНУ імені Лесі Українки, 2024. С.312–314. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/25354>

11. Ющишина Л. Психологічні механізми групової динаміки. *Теорія та практика менеджменту* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Луцьк, 24-26 травня 2022 р.) Луцьк : Вежа-Друк, 2022. С.514-516. (0,17 обл. вид. арк.)

12. Yushchyshyna L., Turkin K. Facilitation Techniques as an Effective Means of Establishing Group Discussion. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2022. № 2 (30). С.72–80. URL: <https://doi.org/10.29038/2786-4618-2022-02-72-80>

Інтернет-ресурси

13. Бібліотека імені В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbuiv.gov.ua/>

14. Інформаційні ресурси у цифровому репозиторії бібліотеки ВНУ імені Лесі Українки. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua>

15. Інтернет-портал Психологер. URL: <https://psychologer.com.ua/>

16. Інтернет-портал для управлінців. URL: <http://www.management.com.ua>.