

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

ПРОФЕСІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

**Робоча програма
для студентів спеціальності
073 "Менеджмент"
спеціалізації "Управління фінансово-економічною безпекою"
другого (магістерського) рівня**

**Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2017**

УДК 159.922–027.561(07.034)

П84

Укладачі: І. П. Отенко
М. І. Чепелюк

Затверджено на засіданні кафедри міжнародного бізнесу та економічного аналізу.

Протокол № 1 від 26.08.2016 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Професійна психологія : робоча програма для студентів
П84 спеціальності 073 "Менеджмент" спеціалізації "Управління фінансово-економічною безпекою" другого (магістерського) рівня [Електронний ресурс] / уклад. І. П. Отенко, М. І. Чепелюк. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. – 45 с.

Подано тематичний план навчальної дисципліни та її зміст за модулями й темами. Вміщено плани лекцій, практичних та семінарських занять, матеріали для закріплення знань (завдання для самостійної роботи, контрольні запитання), критерії оцінювання знань студентів, професійні компетентності, якими повинен володіти студент після вивчення дисципліни.

Рекомендовано для студентів спеціальності 073 "Менеджмент".

УДК 159.922–027.561(07.034)

© Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, 2017

Вступ

У кожної зі сфер професійної діяльності існують свої специфічні завдання, свої закони роботи, норми і правила, які в більшості випадків не узгоджуються з природою, особливостями і можливостями людини. Людина не завжди готова до обраної нею професійної діяльності. У зв'язку з цим дуже важливо знати рівень психологічної готовності людини до подолання професійних криз, що виникають у процесі професійної діяльності. Також важливо вміти визначати її індивідуальні й особистісні можливості, розробляти рекомендації для подолання несприятливих умов, що негативно впливають на виконання професійної діяльності та на функціональний стан людини. У цьому і полягає основна сутність професійної психології.

Складність успішного підбору кадрів, навчання, управління людьми, що здійснюють професійну діяльність у галузі фінансово-економічної безпеки, та розуміння того, що необхідна науково обґрунтована система знань, забезпечує економічно ефективну і безпечну організацію й управління професійною діяльністю.

Навчальна дисципліна "Професійна психологія" є вибірковою навчальною дисципліною та вивчається згідно з навчальним планом підготовки фахівців освітнього рівня "магістр" спеціальності 073 "Менеджмент" денної та заочної форм навчання.

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів: для денної форми – 5; для заочної форми – 6	Галузь знань 07 "Соціальні та поведінкові науки"	Вибіркова	Базова
Змістових модулів – 2	Спеціальність 073 "Менеджмент"	Рік підготовки – 1М	
		Семестр – 1-й	
Загальна кількість годин: для денної форми – 150; для заочної форми – 180	Спеціалізація: "Управління фінансово- економічною безпекою"	Лекції	
		20 год	
Практичні			
20 год			
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4; самостійної роботи студента – 5	Освітній рівень: магістр	Самостійна робота	
		110 год	140 год
		Вид контролю: екзамен	

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної й індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 36,3 %;

для заочної форми навчання – 28,6 %.

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання цієї навчальної дисципліни є ознайомлення студентів з основами професійної психології, формування у студентів чіткого і повного уявлення про психологію управління персоналом у сучасній організації, про психологічні закономірності управління людьми, психологічне оцінювання персоналу та можливості розвитку особистості співробітника організації. Для досягнення мети поставлені такі основні **завдання**:

засвоєння принципів забезпечення кадрової безпеки, підходів, методів мотивації та управління персоналом;

засвоєння методик виявлення, оцінювання ризиків і збереження кадрової безпеки;

засвоєння основних принципів і методів психології підбору персоналу, їх професійної адаптації та управління персоналом;

засвоєння технології побудови психологічного портрету людини у професійній діяльності.

Об'єктом навчальної дисципліни є управління безпекою організації.

Предметом навчальної дисципліни є методи та інструменти професійної психології для управління безпекою організації.

Підґрунтям для ефективного оволодіння компетентностями у сфері професійної психології є опанування студентами таких дисциплін, як: "Управління персоналом", "Соціологія", "Психологія", "Соціальна психологія", "Конфліктологія" та ін.

Вивчення навчальної дисципліни "Професійна психологія" надає студентам спеціальні знання та навички, які будуть доповнені у процесі вивчення навчальних дисциплін зі спеціалізації "Управління фінансово-економічною безпекою".

Необхідним елементом успішного засвоєння навчальної дисципліни є самостійна робота студентів під керівництвом викладачів, а також самостійне опрацювання літератури з психології, Кодексу законів про працю України (КЗпПУ), спеціальної інформаційно-аналітичної та методичної літератури, відеолекцій та відеоматеріалів для закріплення практичних навичок, виконання індивідуальних практичних завдань.

У процесі навчання студенти отримують необхідні знання під час лекційних занять та виконання практичних завдань. Найбільш складні питання винесено на розгляд і обговорення під час семінарських занять. Також велике значення в процесі вивчення та закріплення знань має самостійна робота студентів. Усі види занять розроблені відповідно до Європейської кредитно-трансферної системи.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

знати:

принципи забезпечення кадрової безпеки;

підходи, методи мотивації та управління персоналом;

методики виявлення, оцінювання ризиків і збереження кадрової безпеки;

сутність міжособистісних стосунків в організації та психології впливу;

техніки та способи, спрямовані на розвиток професійних якостей співробітників, побудову ефективної комунікації та створення сприятливого психологічного клімату в трудових колективах;

ВМІТИ:

застосовувати технології кадрової безпеки (під час прийняття на роботу, розслідування тощо);

виявляти, ідентифікувати та передбачувати кадрові ризики, оцінювати їх наслідки;

діагностувати психологічні проблеми, що виникають у трудовому колективі та знаходити шляхи їх вирішення;

орієнтуватися в методах професійної психології.

У процесі викладання навчальної дисципліни основна увага приділяється оволодінню студентами професійними компетентностями, що наведені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Професійні компетентності, які отримують студенти після вивчення навчальної дисципліни

Назва компетентності	Складові компетентності
Знання з професійної психології, методів управління персоналом, принципів забезпечення кадрової безпеки	Визначати і грамотно використовувати основні категорії професійної психології
	Мотивувати персонал та концентрувати їх зусилля на професійний розвиток
	Використовувати підходи, методи мотивації та управління персоналом
Знання методів та технологій професійної психології, уміння їх застосовувати в кадровій безпеці	Застосовувати методи та технології професійної психології
	Виявляти, ідентифікувати та передбачувати кадрові ризики, оцінювати їх наслідки
	Застосовувати технології кадрової безпеки
Знання, вміння та навички у формуванні та підтримці корпоративної культури кадрової безпеки	Формувати та підтримувати високий рівень корпоративної культури кадрової безпеки
	Визначати та аналізувати основні психологічні закономірності лідерства та керівництва
	Вміти підтримувати вірування та переконання персоналу в успішність запланованих цілей організації

Структуру складових професійних компетентностей та їх формування відповідно до Національної рамки кваліфікацій України наведено в додатку А.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1

Професійна психологія в кадровій безпеці

Тема 1. Професійна психологія як галузь психологічної науки

1.1. Предмет, цілі, завдання курсу.

Предмет, цілі, завдання курсу; зміст і методи вивчення; вимоги до знань, умінь і навичок; форми самостійної роботи і контролю. Специфіка курсу, практико-орієнтований характер знань, умінь і навичок. Огляд основної навчальної літератури з курсу.

1.2. Основні категорії професійної психології.

Предмет, об'єкт і завдання професійної психології. Основні категорії професійної психології.

1.3. Функції, завдання та основні напрями професійної психології.

Структура та функції професійної психології. Сучасні тенденції наукових досліджень у галузі професійної психології, основні напрями професійної психології.

Тема 2. Професійна психологія в системі управління фінансово-економічною безпекою

2.1. Кадрова безпека. Місце професійної психології в кадровій безпеці.

Кадрова безпека та її місце в системі фінансово-економічної безпеки. Формування процесу безпечної праці в організації. Кадрові загрози та їх уникнення.

2.2. Професіограма працівників у галузі фінансово-економічної безпеки.

Психологічні особливості працівників у галузі безпеки. Портрет ідеального працівника в галузі фінансово-економічної безпеки: його професійні компетентності, кваліфікаційні особливості та психологічні характеристики.

Тема 3. Методи професійної психології. Метод спостереження. "Теорія брехні"

3.1. Методи психології управління.

Методологія і методи професійної психології. Методи управління персоналом. Сутність методу спостереження.

3.2. Відеолекція П. Екмана "Основи невербальної комунікації".

Відеолекція П. Екмана – фахівця в галузі психології емоцій, міжособистісного спілкування, психології і "розпізнавання брехні".

3.3. Класифікація основних емоційних станів людини. "Теорія брехні".

Невербальна комунікація – основні жести, пози, інтонація, розпізнавання емоційних станів людини. Характерні особливості поведінки людини під час надання неправдивої інформації.

Тема 4. Управління та відбір персоналу в системі економічної безпеки установи, організації, підприємства

4.1. Відбір як кадрова технологія.

Сутність відбору персоналу. Структура й умови відбору. Основні функції і принципи відбору.

4.2. Методи відбору.

Відбіркова співбесіда, психодіагностика професійно важливих якостей особистості. Поняття, етапи, види і особливості трудової адаптації. Технології професійного підбору працівників в організаціях. Психологічні тести.

4.3. Мотивація як фактор управління особистістю.

Основні проблеми та поняття психології мотивації. Методики вивчення структури мотивів професійної діяльності.

Змістовий модуль 2

Психологія управління кар'єрою на підприємстві

Тема 5. Управління кар'єрою на підприємстві

5.1. Професіоналізм і компетентність як цілі розвитку працівника.

Можливості розвитку особистості в рамках виконуваної професійної діяльності. Психологія розвитку трудового потенціалу працівників.

5.2. Поняття кар'єри, її типи та види.

Основні поняття кар'єри, типи, види. Мотивація кар'єри. Планування трудової кар'єри працівника. Формування кадрового резерву як засобу розвитку кар'єри.

Тема 6. Психологія формування корпоративної культури підприємства

6.1. Роль і значення корпоративної культури підприємства.

Поняття корпоративної культури. Структурні елементи корпоративної культури. Значення корпоративної культури підприємства та її роль.

6.2. Вимірювання та оцінювання корпоративної культури.

Соціально-психологічний клімат у колективі організації. Фірмовий стиль організації і психологія його впливу на співробітників. Вимірювання та оцінювання корпоративної культури.

Тема 7. Лідерство у професійній психології

7.1. Природа лідерства. Лідерство і ділова активність.

Елементи лідерства, основні визначення та концепції лідерства. Природа лідерства. Лідерство і ділова активність.

7.2. Лідерство і влада.

Типи лідерів. Характеристика якості влади, її основні концепції. Делегування повноважень. Лідерство і влада.

Тема 8. Управління конфліктами на підприємстві

8.1. Конфлікти в організаціях, їх передумови.

Конфлікт, його структура та причини виникнення, реагування на конфліктну поведінку працівника. Причини і наслідки конфліктів в організаціях. Передконфліктні причини конфліктів. Діагностування і попередження конфлікту.

8.2. Управління конфліктами.

Загальні принципи управління конфліктами, правила і рекомендації. Стилi, методи і типологія конфліктної поведінки. Методи управління конфліктами. Процедура управління конфліктами.

8.3. Формування взаємовідносин у групі.

Сумісність у колективі. Психологія ділового спілкування. Методи забезпечення результативного спілкування.

4. Структура навчальної дисципліни

Із самого початку вивчення навчальної дисципліни кожен студент має бути ознайомлений як з робочою програмою навчальної дисципліни і формами організації навчання, так і зі структурою, змістом та обсягом кожного з її змістових модулів, а також з усіма видами контролю та методикою оцінювання сформованих професійних компетентностей.

Вивчення студентом навчальної дисципліни відбувається шляхом послідовного і ґрунтовного опрацювання змістових модулів. Змістовий модуль – це окремий, відносно самостійний блок дисципліни, який

логічно об'єднує кілька навчальних елементів дисципліни за змістом та взаємозв'язками. Тематичний план дисципліни складається з двох змістових модулів (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Структура залікового кредиту навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		лекційні	практичні	проведення підсумкового контролю	самостійна робота			лекційні	практичні	проведення підсумкового контролю	самостійна робота	
					виконання ДЗ	підготовка до занять					виконання ДЗ	підготовка до занять
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Змістовий модуль 1. Професійна психологія в кадровій безпеці												
Тема 1. Професійна психологія як галузь психологічної науки	12	2	2	–	4	4	14	2	2	–	5	5
Тема 2. Професійна психологія в системі управління фінансово-економічною безпекою	13	2	2	–	5	4	14	2	2	–	5	5
Тема 3. Методи професійної психології. Метод спостереження. "Теорія брехні"	25	4	4	–	10	7	28	4	4	–	10	10
Тема 4. Управління та відбір персоналу в системі економічної безпеки установи, організації, підприємства	26	4	4	–	11	7	30	4	4	–	12	10
Разом за змістовим модулем 1	76	12	12	–	30	22	86	12	12	–	32	30
Змістовий модуль 2. Психологія управління кар'єрою на підприємстві												
Тема 5. Управління кар'єрою на підприємстві	14	2	2	–	6	4	21	2	2	–	7	10
Тема 6. Психологія формування корпоративної культури підприємства	14	2	2	–	6	4	21	2	2	–	7	10

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Тема 7. Лідерство у професійній психології	14	2	2	–	6	4	22	2	2	–	10	8
Тема 8. Управління конфліктами на підприємстві	19	2	2	–	10	5	26	2	2	–	10	12
Разом за змістовим модулем 2	61	8	8	–	28	17	90	8	8	–	34	40
Підготовка до екзамену	7	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Передекзаменаційні консультації	4	–	–	4	–	–	2	–	–	2	–	–
Екзамен	2	–	–	2	–	–	2	–	–	2	–	–
Усього годин	150	20	20	6	58	46	180	20	20	4	66	70

5. Теми практичних занять

Практичне заняття – форма навчального заняття, за якої викладач організовує детальний розгляд окремих теоретичних положень навчальної дисципліни і формує вміння та навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання студентом сформульованих завдань. Проведення таких занять ґрунтується на попередньо підготовленому методичному матеріалі – тестах для виявлення ступеня оволодіння необхідними теоретичними положеннями, наборі завдань різного рівня складності для розв'язування їх на занятті. Воно містить проведення попереднього контролю знань, умінь і навичок студентів, постановку загальної проблеми викладачем та її обговорення за участю студентів, розв'язування завдань із їх обговоренням, розв'язування контрольних завдань, їх перевірку, оцінювання (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Перелік тем практичних занять

Назва змістового модуля	Теми практичних занять (за модулями)	Кількість годин	Література
1	2	3	4
Змістовий модуль 1 Професійна психологія в кадровій безпеці	Завдання 1. Знайомство у вигляді співбесіди. Тонкощі проведення співбесіди	2	Основна: [1; 2; 10; 11]. Додаткова: [13 – 18]

Закінчення табл. 5.1

1	2	3	4
	<i>Завдання 2.</i> Обговорення кваліфікаційних характеристик професій працівників з фінансово-економічної безпеки	2	Основна: [1 – 3; 5; 10; 11]. Додаткова: [13; 14]
	<i>Завдання 3.</i> Застосування методу спостереження та виявлення проявів неправдивої інформації. Класифікатор основних емоційних станів людини. Спостереження і характеристика емоційних реакцій у малих групах	4	Основна: [1 – 6; 9; 10]. Додаткова: [13; 14]
	<i>Завдання 4.</i> Методи відбору. Відбіркова співбесіда, психодіагностика професійно важливих якостей особистості. Експертне оцінювання та його методи. Executive search та headhunting: способи, етапи та методи підбору спеціалістів	3	Основна: [1; 2; 7; 10]. Додаткова: [13 – 18]
	<i>Колоквіум</i> за змістовим модулем 1 "Професійна психологія в кадровій безпеці"	1	Основна: [1 – 5; 10]. Додаткова: [15 – 18]. Інформаційні ресурси: [20]
<i>Змістовий модуль 2</i> Психологія управління кар'єрою на підприємстві	<i>Завдання 5.</i> Методи стимулювання кар'єрного зростання. Планування кар'єри	2	Основна: [1 – 6; 9; 10]. Додаткова: [15 – 18]. Інформаційні ресурси: [20]
	<i>Завдання 6.</i> Визначення соціально-психологічного клімату в колективі. Вимірювання й оцінювання корпоративної культури	2	Основна: [1; 2; 10; 11]. Додаткова: [15; 17; 18]. Інформаційні ресурси: [20; 24]
	<i>Завдання 7.</i> Особливості типів лідерів	2	Основна: [1 – 7; 9; 11; 12]. Додаткова: [18]. Інформаційні ресурси: [20; 24; 25]
	<i>Завдання 8.</i> Діагностування і попередження конфлікту. Методи управління конфліктами. <i>Колоквіум</i> за змістовим модулем 2 "Психологія управління кар'єрою на підприємстві"	2	Основна: [1; 2; 5]. Додаткова: [18]. Інформаційні ресурси: [25]
Разом годин за змістовими модулями		20	

5.1. Приклади типових практичних завдань за темами

Змістовий модуль 1

Професійна психологія в кадровій безпеці

Тема 3. Методи професійної психології. Метод спостереження.

"Теорія брехні"

За допомогою програми "МИМИКА 3.0" необхідно пройти тренування за основними мікровиразами обличчя людини. У цю програму закладено 7 основних емоційних станів людини: гнів, огида, смуток, зневага, страх, щастя, подив – та є 9 рівнів складності; на початкових рівнях емоційні стани людини більш виражені, ніж на останніх рівнях.

Тема 4. Управління та відбір персоналу в системі економічної безпеки установи, організації, підприємства

Ситуаційна вправа "Можливе звільнення?"

Опис ділової ситуації

Інцидент мав місце в одному із магазинів "Будмайстер" м. Золочів Харківської області. У місті є два магазини, розташовані у різних районах. В одному з магазинів працює четверо осіб: завідувач і три продавці. В іншому – головний офіс, в якому розміщені кабінети директора (власника), завідувача магазину і головного бухгалтера. Тут також працює троє осіб, серед яких продавець Сергій (23 роки). Якось директор магазину викликав його до кабінету і повідомив про можливе звільнення з роботи (за місяць), оскільки той часто порушує дисциплінарні правила: запізнюється на роботу і часто залишає робоче місце, закриваючи крамницю раніше.

Сергій спробував запитати, звідки така інформація, проте директор відмовився вислухати його пояснення. Засмучений хлопець повернувся на робоче місце, де зустрів завідувача Івана Степановича (36 років). Останній був здивований такої новині щодо звільнення хлопця і пообіцяв з'ясувати причину цього. Завідувачу подобалося, як працював хлопець. Молодий, ініціативний, веселої вдачі, позитивний у світосприйнятті, на відміну від інших робітників.

Сергій працює разом із Василем і Романом (22 роки). Раніше у крамниці працював лише один продавець – Василь (46 років). Він старший за хлопців і вважає себе досвідченим продавцем. Часто любить повчати

хлопців. У відсутність завідувача магазину самотійно бере на себе відповідальність і доповідає завідувачу про роботу хлопців, яким така поведінка Василя не до вподоби. Адже він їх часто безпідставно критикує, і хлопці вважають, що його слова не правильні. Саме молоді люди, ефективніше працюючи з клієнтами, більше розпродають товару. Завідувач також керується даними продажу, в яких фіксується, хто і на яку вартість продав товар. Від цих записів залежить розмір преміювання продавців. Іван Степанович помітив, що останнім часом між Василем і хлопцями склалися негативні стосунки. До хлопців же завідувач ставиться з повагою, постійно наголошує на важливості кожного в колективі, часто хвалить, роз'яснює, як можна ефективніше працювати та чого очікує від них керівництво.

Того ж дня Іван Степанович мав нагоду побувати у першому магазині. Вирішив розпитати колегу про те, як працюють його підлеглі. "Бовдури мої хлопці, якими лінивими були, такими і залишилися. Ось так їм кожного дня і кажу – ледарі!" – такою була відповідь. З певних причин Іван Степанович не захотів розповідати про інцидент, що стався у його колективі. Колегу по роботі він добре знав: м'який, неініціативний, боїться спілкування, спілкується з підлеглими тільки за їхньої ініціативи.

Напередодні, в той час, коли Іван Степанович був відсутнім, Василь вирішив цим скористатися, і зайшов до кабінету директора. Відбувся такий діалог:

- Доброго дня, Олеже Івановичу, у мене до Вас справа.
- Слухаю (здивовано).
- Мене турбують деякі моменти в роботі нашого магазину. Не хочуть хлопці працювати.
- Конкретніше.
- Та я про Сергія. Постійно запізнюється. А саме в нього ключі від крамниці, тому нам доводиться чекати. З клієнтами розмовляє хамовито.
- Де ж Ваш завідувач? Що він каже?
- Та що! Він теж не хоче працювати як слід. На все це очі закриває. Та вони ж сусіди!
- А що Роман?
- І він теж зіпсувався. Лінується зайвий раз покупцеві розтлумачити, який у нас хороший товар.
- Гаразд. Клич Сергія.

І директор повідомляє Сергія про можливе звільнення. Після розмови з Сергієм Іван Степанович іде до директора з'ясувати причину звільнення працівника. До зустрічі він готується, оскільки знає, що розмова буде непростю.

Запитання: які матеріали, звіти, документи необхідно взяти Івану Степановичу?

Запитання до обговорення:

1. Чи є правильною, етичною, логічною поведінка Василя?
 - 1.1. Які причини такої поведінки Василя?
 - 1.2. Які мотиви керують Василем?
 - 1.3. Яка проблема особистісного характеру наявна у Василя?
2. Чи правильне рішення прийняв директор магазину?
 - 2.1. Чому рішення директора саме таке?
 - 2.2. Які теоретичні знання міг би використати директор у цій ситуації?
3. Яким керівником за стилем є Іван Степанович?
 - 3.1. Які теоретичні знання використовує він у роботі?
 - 3.2. Порівняльна характеристика усіх трьох керівників. Навести приклади з завдання.

Додаткові запитання:

1. Які документи необхідно взяти Івану Степановичу, щоб розібратися у цій ситуації? Перелічіть їх і вкажіть, з якою метою їх слід брати.
2. Чи існує покарання "можливе звільнення"?
3. У яких випадках звільняють працівника?

Змістовий модуль 2

Психологія управління кар'єрою на підприємстві

Тема 6. Психологія формування корпоративної культури підприємства

Ділова гра "Фірма", етап – розроблення та презентація ділового іміджу організації.

Тема 7. Лідерство у професійній психології

Тест "Я – лідер"

За допомогою цього тесту вам необхідно оцінити свої лідерські здібності.

Інструкція:

"Якщо ти повністю згоден з наведеним твердженням, то у клітинку з відповідним номером запитання в бланк відповідей постав цифру "4"; якщо скоріше згоден, ніж не згоден – цифру "3"; якщо важко сказати – "2"; скоріше не згоден, ніж згоден – "1"; повністю не згоден – "0".

Бланк відповідей розташований під тестом.

Твердження:

1. Не гублюся і не здаюся у важких ситуаціях.
2. Мої дії спрямовані на досягнення зрозумілої мені мети.
3. Я знаю, як долати труднощі.
4. Я вмію керувати людьми.
5. Я легко можу переконати в чомусь моїх товаришів.
6. Я знаю, як залучити моїх товаришів у спільну справу.
7. Мені неважко домогтися того, щоб усі добре працювали.
8. Я – душа компанії.
9. Я вмію розподіляти свої сили у навчанні та праці.
10. Я можу чітко відповісти на питання, чого хочу від життя.
11. Я добре планую свій час і роботу.
12. Я легко захоплююся новою справою.
13. Мені легко встановити нормальні відносини з товаришами.
14. Організуючи товаришів, намагаюся зацікавити їх.
15. Жодна людина не є для мене загадкою.
16. Вважаю важливим, щоб ті, кого я зберу в команду, були дружні.
17. Якщо в мене поганий настрій, я можу не показувати це оточенню.
18. Для мене є важливим досягнення мети.
19. Я регулярно оцінюю свою роботу і свої успіхи.
20. Я готовий ризикувати, щоб випробувати нове.
21. Перше враження, яке я справляю, зазвичай хороше.
22. У мене завжди все виходить.
23. Завжди відчуваю настрій своїх товаришів.
24. Я вмію піднімати настрій у колективі.
25. Я можу змусити себе вранці робити зарядку, навіть якщо мені цього не хочеться.
26. Я зазвичай досягаю того, до чого прагну.

27. Не існує проблеми, яку я не можу вирішити.
28. Приймаючи рішення, перебираю різні варіанти.
29. Я вмію змусити будь-яку людину робити те, що вважаю за потрібне.
30. Я вмію правильно підібрати людей для організації будь-якої справи.
31. У відношенні з людьми я досягаю взаєморозуміння.
32. Прагну до розуміння з колегами.
33. Якщо в роботі у мене трапляються труднощі, то я не опускаю руки.
34. Я ніколи не роблю так, як інші. У мене є власна точка зору.
35. Я прагну вирішити всі проблеми поетапно, не відразу.
36. Я не такий як усі.
37. Немає людини, яка б устояла перед моєю харизмою.
38. Під час організації справи я враховую думку товаришів.
39. Я знаходжу вихід зі складних ситуацій.
40. Вважаю, що товариші, роблячи спільну справу, повинні довіряти один одному.
41. Ніхто і ніколи не зіпсує мені настрій.
42. Я знаю, як здобути авторитет у колективі.
43. Вирішуючи проблеми, прислухаюся до думки інших.
44. Мені нецікаво займатися одноманітною, рутинною справою.
45. Мої ідеї охоче сприймаються моїми товаришами.
46. Я вмію контролювати роботу моїх товаришів.
47. Вмію знаходити спільну мову з людьми.
48. Мені легко вдається згуртувати моїх товаришів навколо якої-небудь справи.

Після заповнення картки відповідей необхідно підрахувати кількість балів у кожному стовпці (не враховуючи бали, поставлені за питання 8, 15, 22, 29, 34, 36, 41). Ця сума визначає розвиненість лідерських якостей:

- А – уміння управляти собою;
- Б – усвідомлення мети (знаю, чого хочу);
- В – уміння вирішувати проблеми;
- Г – наявність творчого підходу;
- Д – вплив на оточення;
- Е – знання правил організаторської роботи;
- Ж – організаторські здібності;
- З – уміння працювати з групою.

Бланк відповідей тесту "Я – лідер"

А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48
Сума	Сума	Сума	Сума	Сума	Сума	Сума	Сума

6. Самостійна робота

Самостійна робота студента (СРС) – це форма організації навчального процесу, за якої заплановані завдання виконуються студентом самостійно під методичним керівництвом викладача.

Мета СРС – засвоєння в повному обсязі навчальної програми та формування у студентів загальних і професійних компетентностей, які відіграють суттєву роль у становленні майбутнього фахівця вищого рівня кваліфікації.

Навчальний час, відведений для самостійної роботи студентів денної форми навчання, визначається навчальним планом і становить 73,3 % (110 годин) від загального обсягу навчального часу на вивчення дисципліни (150 годин). У ході самостійної роботи студент має перетворитися на активного учасника навчального процесу, навчитися свідомо ставитися до оволодіння теоретичними і практичними знаннями, вільно орієнтуватися в інформаційному просторі, нести індивідуальну відповідальність за якість власної професійної підготовки. СРС містить: опрацювання лекційного матеріалу; опрацювання та вивчення рекомендованої літератури, основних термінів та понять за темами навчальної дисципліни; підготовку до практичних занять; поглиблене опрацювання окремих лекційних тем або питань; виконання індивідуальних завдань за вивченою темою; написання есе за заданою проблематикою; пошук (підбір) та огляд літературних джерел

за заданою проблематикою навчальної дисципліни; аналітичний розгляд наукової публікації; контрольну перевірку студентами особистих знань за запитаннями для самодіагностики; підготовку до контрольних робіт та інших форм поточного контролю; підготовку до модульного контролю (колоквіуму); систематизацію вивченого матеріалу з метою підготовки до семестрового екзамену.

Необхідним елементом успішного засвоєння матеріалу навчальної дисципліни є самостійна робота студентів з вітчизняною та закордонною спеціальною економічною літературою, нормативними актами з питань державного регулювання економіки, статистичними матеріалами. Основні види самостійної роботи, які запропоновані студентам для засвоєння теоретичних знань з навчальної дисципліни, наведені в табл. 6.1.

Таблиця 6.1

Завдання для самостійної роботи студентів та форми її контролю

Назва теми	Зміст самостійної роботи студентів	Кількість годин	Форми контролю СРС	Література
1	2	3	4	5
Змістовий модуль 1. Професійна психологія в кадровій безпеці				
<i>Тема 1.</i> Професійна психологія як галузь психологічної науки	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до семінарського заняття, огляд теоретичного матеріалу з теми "Професійна психологія як галузь психологічної науки"	8	Проходження співбесіди на посаду керівника підрозділу з фінансово-економічної безпеки	Основна: [1; 2; 10; 11]. Додаткова: [13 – 18]
<i>Тема 2.</i> Професійна психологія в системі управління фінансово-економічною безпекою	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять. Вивчення кваліфікаційних характеристик професій працівників із фінансово-економічної безпеки	9	Фронтальне опитування	Основна: [1; 3; 5; 10; 11]. Додаткова: [13; 14]
<i>Тема 3.</i> Методи професійної психології. Метод спостереження. "Теорія брехні"	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття, перегляд рекомендованих відео з невербальної комунікації. Тренажер емоцій	17	Ситуаційні завдання щодо особливостей застосування "теорії брехні"	Основна: [1; 6; 9; 10]. Додаткова: [13; 14]

1	2	3	4	5
<i>Тема 4.</i> Управління та відбір персоналу в системі економічної безпеки установи, організації, підприємства	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття, складання резюме, супровідного і рекомендаційного листа, підготовка до КР. Підготовка до колоквиуму	18	Складання резюме. Експертне оцінювання. Робота в групах з методами підбору персоналу. Ситуаційне завдання. Презентація результатів дослідження	Основна: [1; 2; 7; 10]. Додаткова: [13 – 18]
Усього за змістовим модулем 1		52		
Змістовий модуль 2. Психологія управління кар'єрою на підприємстві				
<i>Тема 5.</i> Управління кар'єрою на підприємстві	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття	10	Ділова гра з планування кар'єри. Ситуаційна вправа	Основна: [1; 6; 9; 10]. Додаткова: [15 – 18]. Інформаційні ресурси: [20]
<i>Тема 6.</i> Психологія формування корпоративної культури підприємства	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття, виділення основних складових корпоративної культури, виконання домашнього завдання	10	Робота в групах щодо вимірювання та оцінювання рівня корпоративної культури та соціально-психологічного клімату в колективі	Основна: [1; 2; 10; 11]. Додаткова: [15; 17; 18]. Інформаційні ресурси: [20; 24]
<i>Тема 7.</i> Лідерство у професійній психології	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття, підготовка до КР	10	Тест на типи лідерства, КР	Основна: [1 – 7; 9; 11; 12]. Додаткова: [18]. Інформаційні ресурси: [20; 24; 25]
<i>Тема 8.</i> Управління конфліктами на підприємстві	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття, підготовка до колоквиуму	15	Ситуаційні завдання щодо виявлення та попередження загрози конфлікту, колоквиум	Основна: [1; 2; 5]. Додаткова: [18]. Інформаційні ресурси: [25]
Усього за змістовим модулем 2		45		
<i>Підготовка до екзамену</i>		7		Основна: [1 – 12]. Додаткова: [13 – 18]. Інформаційні ресурси: [20; 24; 25]
Усього за модулем		104		

6.1. Контрольні запитання для самодіагностики

Тема 1. Професійна психологія як галузь психологічної науки

1. Предмет професійної психології.
2. Основні завдання професійної психології на сучасному етапі розвитку.
3. Основні наукові проблеми професійної психології.
4. Об'єкт вивчення у професійній психології.
5. Охарактеризуйте основні методологічні й теоретичні основи професійної психології.
6. Основні завдання та функції професійної психології.

Тема 2. Професійна психологія в системі управління фінансово-економічною безпекою

1. Кадрова безпека.
2. Місце кадрової безпеки в системі фінансово-економічної безпеки.
3. Назвіть основні кваліфікаційні характеристики професій працівників з фінансово-економічної безпеки.
4. Чи можна стверджувати, що розвиток професійної психології пов'язаний з вимогами практики та суспільства, що розвивається?
5. Чи правильно названо послідовність етапів розвитку професійної психології: профорієнтація і профвідбір, конструювання пізнавальних процесів, дослідження ергатичної системи "людина – праця – профсередовище"?

Тема 3. Методи професійної психології. Метод спостереження. "Теорія брехні"

1. Метод спостереження, його види та особливості.
2. Психологічний експеримент, завдання психологічного експерименту, види психологічного експерименту.
3. Метод опитування.
4. Метод бесіди. Інтерв'ю.
5. Аналіз документів. Метод аналізу продуктів діяльності.
6. П. Екман – першовідкривач "Теорії брехні".

Тема 4. Управління та відбір персоналу в системі економічної безпеки установи, організації, підприємства

1. Назвіть ознаки професійної успішності працівника.
2. Співвідношення поняття "психологічний відбір" і "розміщення кадрів".

3. Структура системи прогнозування успішності діяльності.
4. Сутність теорії здібностей Б. М. Теплова.
5. Дайте якомога повнішу характеристику психологічному відбору працівників.
6. Опишіть процедуру розроблення системи прогнозування успішності діяльності працівника.
7. Назвіть шість основних елементів системи атестації кадрів.
8. Специфіка психологічного підходу до вивчення особистості працівника.
9. Складники вивчення професійної діяльності.
10. Встановіть принципову різницю у відборі та підборі працівників.

Тема 5. Управління кар'єрою на підприємстві

1. Назвіть головні проблеми, якими займається професійна орієнтація.
2. Перелічіть основні етапи становлення професійної орієнтації.
3. Сутність терміна "професійне самовизначення".
4. Опишіть процес групової та індивідуальної професійної орієнтації.
5. Особливості планування кар'єри.
6. Охарактеризуйте побудову стратегічного плану трудової кар'єри працівника.

Тема 6. Психологія формування корпоративної культури підприємства

1. Поняття корпоративної культури.
2. Структурні елементи корпоративної культури.
3. Роль і значення корпоративної культури підприємства.
4. Поняття і значення соціально-психологічного клімату в колективі організації.
5. Вимірювання й оцінювання корпоративної культури.
6. Фірмовий стиль організації та психологія його впливу на співробітників.
7. Етапи управління розвитком корпоративної культури.

Тема 7. Лідерство у професійній психології

1. Дайте визначення понять "лідерство", "лідер".
2. Укажіть, які моменти потрібно враховувати, характеризуючи поняття "лідер".

3. Назвіть три аспекти, які виділяють дослідники у вивченні проблеми лідерства, та вкажіть, які з цих аспектів більше досліджені, а які потребують подальшого вивчення.

4. Укажіть різновидності влади, які може використовувати лідер.

5. Дайте характеристику харизматичної особистості за М. Месконом.

6. Укажіть, ким і коли була запропонована теорія "рис лідерства". Дайте її характеристику.

7. Укажіть відмінності між лідером і керівником за Б. Паригінім.

8. Назвіть, що є спільним для лідерства і керівництва.

9. Укажіть і охарактеризуйте основні типології лідерства (Л. Уманський, Б. Паригін).

10. Розкажіть історію виділення стилів лідерства. Опишіть експеримент К. Левіна з виділення цих стилів.

11. Охарактеризуйте авторитарний, демократичний та ліберальний стилі.

12. Визначте поняття "маргінальний статус" керівника.

Тема 8. Управління конфліктами на підприємстві

1. Дайте визначення понять "конфлікт", "конфліктна ситуація".

2. Назвіть основні ознаки конфлікту.

3. Визначте ознаки класифікації конфліктів.

4. Назвіть основні види конфліктів. Дайте їм характеристику.

5. Проаналізуйте позитивні та негативні функції конфлікту.

6. Укажіть основні причини виникнення конфліктів (М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі).

7. У чому полягає сутність динаміки конфлікту?

8. Охарактеризуйте стилі поведінки у конфлікті за К. Томасом та Р. Кілменом.

9. Проаналізуйте структурні методи управління конфліктами.

10. Назвіть головні міжособистісні способи вирішення конфлікту.

11. Охарактеризуйте стиль конкуренції як один зі способів вирішення конфлікту.

12. Дайте характеристику стилю уникнення і стилю пристосування.

13. Проаналізуйте стиль співпраці як один з оптимальних способів вирішення конфлікту.

14. Охарактеризуйте стиль компромісу та вкажіть типові випадки, у яких цей стиль є найефективнішим.

7. Індивідуально-консультативна робота

Індивідуально-консультативна робота здійснюється за графіком індивідуально-консультативної роботи у формі індивідуальних занять, консультацій, перевірки виконання індивідуальних завдань, перевірки та захисту завдань, що винесені на поточний контроль, тощо (табл. 7.1).

Формами організації індивідуально-консультативної роботи є:

а) за засвоєнням теоретичного матеріалу:

консультації: індивідуальні (запитання – відповідь), групові (розгляд типових прикладів – ситуацій);

б) за засвоєнням практичного матеріалу:

консультації індивідуальні та групові;

в) для комплексного оцінювання засвоєння програмного матеріалу: індивідуальне здавання виконаних робіт.

Таблиця 7.1

Зміст індивідуально-консультативної роботи

Засвоєння змісту освіти	Зміст консультативної роботи	
	індивідуальна	групова
Теоретична підготовка (засвоєння знань)	Запитання – відповідь щодо проблемних питань теоретичного матеріалу дисципліни, методу та методики виконання дослідної роботи	Розгляд типових прикладів: ситуацій, практики впровадження та використання теоретичних знань на практиці
Практична підготовка (засвоєння способів діяльності)	Розгляд практичних завдань, щодо яких виникли запитання	Розгляд практичних ситуацій, рольових ігор, які потребують колективного обговорення та ухвалення рішень
Засвоєння способів творчої діяльності	Наукове консультування щодо написання наукових публікацій, участі в науково-практичних та науково-методичних заходах	Наукове консультування щодо самостійного розроблення та проведення семінарських занять, ділових ігор, тренінгів

8. Методи навчання

У процесі викладання навчальної дисципліни для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів передбачене застосування як активних, так й інтерактивних навчальних технологій, серед яких: лекції

проблемного характеру, міні-лекції, робота в малих групах, семінари-дискусії, презентації, ознайомлювальні (початкові) ігри, банки візуального супроводу (табл. 8.1 і 8.2).

Таблиця 8.1

**Розподіл форм та методів активізації процесу навчання
за темами навчальної дисципліни**

Тема	Практичне застосування навчальних технологій
<i>Тема 1.</i> Професійна психологія як галузь психологічної науки	Семінар-дискусія "Співбесіда. Тонкощі проведення співбесіди"
<i>Тема 2.</i> Професійна психологія в системі управління фінансово-економічною безпекою	Дискусія в ході семінару щодо професійних компетенцій працівників у галузі безпеки, робота в малих групах, презентація результатів
<i>Тема 3.</i> Методи професійної психології. Метод спостереження. "Теорія брехні"	Групова робота, мета якої – навчитися застосовувати метод спостереження та виявлення проявів неправдивої інформації за допомогою емоційних проявів та жестів
<i>Тема 4.</i> Управління та відбір персоналу в системі економічної безпеки установи, організації, підприємства	Робота у групах над ситуаційним завданням, презентація результатів та дискусія
<i>Тема 5.</i> Управління кар'єрою на підприємстві	Ділова гра з планування кар'єри
<i>Тема 6.</i> Психологія формування корпоративної культури підприємства	Семінар-дискусія, мета якого – аналіз стану корпоративної культури навчальної групи. Ділова гра "Фірма", етап – розроблення та презентація ділового іміджу організації
<i>Тема 7.</i> Лідерство у професійній психології	Групова робота, тест "Я – лідер"
<i>Тема 8.</i> Управління конфліктами на підприємстві	Групова робота, мета якої – визначення проблем управління конфліктами в колективі та обґрунтування методів їх вирішення у формі круглого столу

Основні відмінності активних та інтерактивних методів навчання від традиційних визначаються не тільки методикою і технікою викладання, але й високою ефективністю навчального процесу, який виявляється у: високій мотивації студентів; закріпленні теоретичних знань на практиці; підвищенні самосвідомості студентів; формуванні здатності приймати самостійні рішення; формуванні здатності до ухвалення колективних рішень; формуванні здатності до соціальної інтеграції; набуття навичок вирішення конфліктів; розвитку здатності до знаходження компромісів.

Відеолекція – лекція предметного фахівця в певній галузі знання, записана на відеоносії, і призначена для колективного й індивідуального перегляду студентів.

Лекції проблемного характеру – один із найважливіших елементів проблемного навчання студентів. Вони передбачають поряд із розглядом основного лекційного матеріалу встановлення та розгляд кола проблемних питань дискусійного характеру, які недостатньо розроблені в науці й мають актуальне значення для теорії та практики. Лекції проблемного характеру відрізняються поглибленою аргументацією матеріалу, що викладається. Вони сприяють формуванню у студентів самостійного творчого мислення, прищеплюють їм пізнавальні навички. Студенти стають учасниками наукового пошуку та вирішення проблемних ситуацій.

Лекція-дискусія (лекція із включенням дискусійних питань) – лекція, у ході якої передбачають не тільки відповіді слухачів на запитання викладача, а й організацію вільного обміну думками в інтервалах між логічними розділами.

Лекція-діалог (лекція із включенням бесіди) – діалог із аудиторією, форма залучення слухачів до навчального процесу, що передбачає безпосередній контакт із аудиторією. Дозволяє привернути увагу до найважливіших питань із теми, визначити темп викладу навчального матеріалу, ураховуючи особливості аудиторії.

Лекція із застосуванням техніки зворотного зв'язку – лекція, у ході якої викладач організовує отримання інформації про реакцію аудиторії на поставлені запитання за допомогою технічних засобів або прийомів ставлення запитань (на початку лекції чи після кожного її закінчення).

Семінари-дискусії передбачають обмін думками і поглядами учасників з приводу даної теми, а також розвивають мислення, допомагають формувати погляди та переконання, виробляють вміння формулювати думки й висловлювати їх.

Робота в малих групах дає змогу структурувати практично-семінарські заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного студента в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування.

Презентації – виступи перед аудиторією, що використовуються для подання певних досягнень, результатів роботи групи звіту про виконання індивідуальних завдань, проектних робіт. Презентації можуть бути як індивідуальними, наприклад виступ одного слухача, так і колективними, тобто виступи двох та більше слухачів.

Ділова гра – організаційна форма навчання, яка ґрунтується на ситуації вибору і ухваленні рішень, у якій відтворюють умови, близькі до реальних. У ній передбачають такі дії учасників, які дозволяють осмислити, пережити й засвоїти нові функції. У грі закладено конкретну подію або явище, що підлягає моделюванню, і допускають зарахування ігрового часу до будь-якого періоду (теперішнього, минулого, майбутнього).

Таблиця 8.2

Використання методик активізації процесу навчання

Тема навчальної дисципліни	Практичне застосування методик	Методики активізації процесу навчання
<i>Тема 1.</i> Професійна психологія як галузь психологічної науки	<i>Завдання 1.</i> Знайомство у вигляді співбесіди. Тонкощі проведення співбесіди	Семінар-дискусія
<i>Тема 2.</i> Професійна психологія в системі управління фінансово-економічною безпекою	<i>Завдання 2.</i> Обговорення кваліфікаційних характеристик професій працівників з фінансово-економічної безпеки	Дискусія в ході семінару, робота в малих групах, презентація результатів
<i>Тема 3.</i> Методи професійної психології. Метод спостереження. "Теорія брехні"	<i>Завдання 3.</i> Застосування методу спостереження та виявлення проявів неправдивої інформації. Класифікатор основних емоційних станів людини. Спостереження і характеристика емоційних реакцій в малих групах	Групова робота
<i>Тема 4.</i> Управління та відбір персоналу в системі економічної безпеки установи, організації, підприємства	<i>Завдання 4.</i> Методи відбору. Відбіркова співбесіда, психодіагностика професійно важливих якостей особистості. Експертне оцінювання та його методи. Executive search та headhunting: способи, етапи та методи підбору спеціалістів	Ситуаційне завдання, презентація результатів та дискусія
<i>Тема 5.</i> Управління кар'єрою на підприємстві	<i>Колоквіум</i> за змістовим модулем 1 "Професійна психологія в кадровій безпеці"	Ділова гра
<i>Тема 6.</i> Психологія формування корпоративної культури підприємства	<i>Завдання 5.</i> Методи стимулювання кар'єрного зростання. Планування кар'єри	Семінар-дискусія, ділова гра
<i>Тема 7.</i> Лідерство у професійній психології	<i>Завдання 6.</i> Визначення соціально-психологічного клімату в колективі. Вимірювання й оцінювання корпоративної культури	Групова робота, тест
<i>Тема 8.</i> Управління конфліктами на підприємстві	<i>Завдання 7.</i> Особливості типів лідерів	Групова робота у формі круглого столу

9. Методи контролю

Система оцінювання сформованих компетентностей (див. табл. 2.1) у студентів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні, семінарські, практичні заняття, а також виконання самостійної роботи. Оцінювання сформованих компетентностей у студентів здійснюється за накопичувальною 100-бальною системою. Відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця, контрольні заходи містять:

поточний контроль, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних, семінарських занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту скласти екзамен, – 35 балів);

модульний контроль, що проводиться з урахуванням поточного контролю за відповідний змістовий модуль і має на меті *інтегроване оцінювання* результатів навчання студента після вивчення матеріалу з логічно завершеної частини навчальної дисципліни – змістового модуля;

підсумковий/семестровий контроль, що проводиться у формі семестрового екзамену, відповідно до графіка навчального процесу.

Поточний контроль з цієї навчальної дисципліни проводиться в таких формах:

- активна робота на лекційних заняттях;
- активна участь у виконанні практичних завдань;
- проведення контрольної роботи;
- експрес-опитування.

Модульний контроль з цієї навчальної дисципліни проводиться у формі колоквиуму. **Колоквиум** – це форма перевірки й оцінювання знань студентів у системі освіти у вищих навчальних закладах. Проводиться як проміжний міні-екзамен з ініціативи викладача.

Підсумковий/семестровий контроль проводиться у формі семестрового екзамену. **Семестрові екзамени** – форма оцінювання підсумкового засвоєння студентами теоретичного та практичного матеріалу з окремої навчальної дисципліни, що проводиться як контрольний захід.

Порядок проведення поточного оцінювання знань студентів. Оцінювання знань студента під час семінарських і практичних занять

та виконання індивідуальних завдань проводиться за накопичувальною 100-бальною системою за такими критеріями:

розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються;

ступінь засвоєння фактичного матеріалу навчальної дисципліни;

ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються;

вміння поєднувати теорію з практикою під час розгляду практичних ситуацій, виконання індивідуальних завдань та завдань, винесених на розгляд в аудиторії;

логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і під час виступів в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки.

Максимально можливий бал за конкретним завданням ставиться за умови відповідності індивідуального завдання студента або його усної відповіді всім зазначеним критеріям. Відсутність тієї або іншої складової знижує кількість балів. У процесі оцінювання індивідуальних завдань увага також приділяється якості, самостійності та своєчасності здавання виконаних завдань викладачу, згідно з графіком навчального процесу. Якщо якась із вимог не буде виконана, то бали будуть знижені.

Письмова контрольна робота проводиться 2 рази за семестр та містить практичні завдання різного рівня складності відповідно до тем змістового модуля.

Критерії оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів.

Загальними критеріями, за якими здійснюється оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів, є: глибина і міцність знань, рівень мислення, вміння систематизувати знання за окремими темами, вміння робити обґрунтовані висновки, володіння категорійним апаратом, навички і прийоми виконання практичних завдань, вміння знаходити необхідну інформацію, здійснювати її систематизацію та оброблення, самореалізація на практичних та семінарських заняттях.

Порядок підсумкового контролю з навчальної дисципліни.

Підсумковий контроль знань та компетентностей студентів з навчальної дисципліни здійснюється на підставі проведення семестрового екзамену. Екзаменаційний білет охоплює програму дисципліни і передбачає визначення рівня знань та ступеня опанування студентами компетентностей (див. табл. 2.1).

Завданням екзамену є перевірка розуміння студентом програмного матеріалу в цілому, логіки та взаємозв'язків між окремими розділами, здатності творчого використання накопичених знань, уміння формулювати своє ставлення до певної проблеми навчальної дисципліни тощо. В умовах реалізації компетентнісного підходу екзамен оцінює рівень засвоєння студентом компетентностей, що передбачені кваліфікаційними вимогами. Кожен екзаменаційний білет складається із двох практичних ситуацій, які передбачають вирішення типових професійних завдань фахівця на робочому місці та дозволяють діагностувати рівень теоретичної підготовки студента і рівень його компетентності з навчальної дисципліни.

Екзаменаційний білет містить стереотипне та евристичне завдання, які оцінюються відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

Студент, який із поважних причин, підтверджених документально, не мав можливості брати участь у формах поточного контролю, тобто не склав змістовий модуль, має право на його відпрацювання у двотижневий термін після повернення до навчання за розпорядженням декана факультету відповідно до встановленого терміну.

Студент **не може бути допущений** до складання екзамену, якщо кількість балів, одержаних за результатами перевірки успішності під час поточного та модульного контролю відповідно до змістового модуля впродовж семестру, в сумі не досягла 35 балів. Після екзаменаційної сесії декан факультету видає розпорядження про ліквідацію академічної заборгованості. У встановлений термін студент добирає залікові бали.

Студента слід **вважати атестованим**, якщо сума балів, одержаних за результатами підсумкової/семестрової перевірки успішності, дорівнює або перевищує 60. Мінімально можлива кількість балів за поточний і модульний контроль упродовж семестру – 35 та мінімально можлива кількість балів, набраних на екзамені, – 25.

Результат семестрового екзамену оцінюється в балах (максимальна кількість – 40 балів, мінімальна кількість, що зараховується, – 25 балів) і проставляється у відповідній графі екзаменаційної *"Відомості обліку успішності"*.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни розраховується з урахуванням балів, отриманих під час екзамену, та балів, отриманих під час

поточного контролю за накопичувальною системою. Сумарний результат у балах за семестр складає: "60 і більше балів – зараховано", "59 і менше балів – не зараховано" та заноситься у залікову "Відомість обліку успішності" навчальної дисципліни. У випадку отримання менше 60 балів студент обов'язково складає екзамен після закінчення екзаменаційної сесії у встановлений деканом факультету термін, але не пізніше двох тижнів після початку семестру. У випадку повторного отримання менше 60 балів декан факультету призначає комісію у складі трьох викладачів на чолі із завідувачем кафедри та визначає термін перескладання екзамену, після чого приймається рішення відповідно до чинного законодавства: "зараховано" – студент продовжує навчання за графіком навчального процесу, а якщо "не зараховано", тоді декан факультету пропонує студенту повторне вивчення навчальної дисципліни протягом наступного навчального періоду самостійно.

Форма № Н-5.05

Зразок екзаменаційного білета

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Освітній рівень "магістр"

Спеціальність: "Менеджмент". Семестр I

Навчальна дисципліна "Професійна психологія"

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1

Ситуаційне завдання

Ви керівник відділу фінансово-економічної безпеки. Ваша організація відчуває труднощі в період кризи. Нестабільність відчувають усі співробітники організації, їхні знайомі та знайомі їхніх знайомих постійно розповідають про скорочення в інших організаціях. Це всіх турбує.

І ось ви помітили, що ваші співробітники виявляють занепокоєння, роздратування, перестали надавати один одному допомогу в роботі, стали з радістю доповідати вам про помилки інших, перестали працювати як одна команда. Потім ви дізнаєтеся, що у вашому підрозділі пройшла чутка про те, що ви шукаєте серед своїх співробітників кандидатів на скорочення.

Дайте письмовий аналіз зазначеної ситуації за таким планом:

1. Який тип запропонованого конфлікту? Чому ви так вважаєте?
2. Хто або що є суб'єктом і об'єктом конфлікту?

3. Які причини конфлікту?
4. Запропонуйте варіанти вирішення конфлікту.
5. Укажіть можливі наслідки конфлікту.

Евристичне завдання

Охарактеризуйте структуру та зміст документів, що регламентують та які спрямовані на підтримку корпоративної культури підприємства (установи, організації).

Затверджено на засіданні

кафедри міжнародного бізнесу та економічного аналізу ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

Протокол № ____ від " ____ " _____ 20 ____ р.

Зав. кафедри _____ Екзаменатор _____
(підпис) (підпис)

Підсумкові бали за екзамен складаються із суми балів за виконання всіх завдань, що округлені до цілого числа за правилами математики.

Алгоритм вирішення кожного завдання містить окремі етапи, які відрізняються за складністю, трудомісткістю та значенням для розв'язання завдання. Тому окремі завдання та етапи їх розв'язання оцінюються відокремлено один від одного таким чином:

Ситуаційне завдання (15,5 бала):

- 5 балів – за обґрунтованість вибору типу запропонованого конфлікту;
- 4 бали – за правильність вибору суб'єкта і об'єкта конфлікту;
- 2 бали – за логіку поданих причин конфлікту та правильні варіанти вирішення конфлікту;
- 2 бали – за логіку подання можливих наслідків конфлікту;
- 2 бали – за логічну побудову та оптимальне вирішення ситуації;
- 0,5 бала – за охайність виконання завдання.

Евристичне завдання (24,5 бала):

- 10 балів – за правильність визначення переліку документів;
- 8 балів – за правильність визначення відмінності між документами, що є основою корпоративної культури, та допоміжними документами;

6 балів – за обґрунтування можливості застосування цих документів на підприємстві, установі, організації;

0,5 бала – за охайність виконання завдання.

10. Розподіл балів, які отримують студенти

Система оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей студентів денної форми навчання наведена в табл. 10.1.

Таблиця 10.1

Система оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей

Професійні компетентності		Навчальний тиждень	Години	Методи та форми навчання		Рівень сформованості компетентностей		
						Форми контролю	Максимальний бал	
1	2	3	4			5	6	
Знання, уміння та навички з професійної психології та забезпечення кадрової безпеки	Змістовий модуль 1. Професійна психологія в кадровій безпеці						33	
	Знання з професійної психології, методів управління персоналом, принципів забезпечення кадрової безпеки	1	Ауд.	2	Лекція	Тема 1. Професійна психологія як галузь психологічної науки	Робота на лекції	–
				2	Практичне заняття	Знайомство у вигляді співбесіди. Тонкощі проведення співбесіди	Проходження співбесіди на посаду керівника підрозділу з фінансово-економічної безпеки	2
			CPC	8	Підготовка до занять	Виконання домашнього завдання	Перевірка домашніх завдань	1
	2	Ауд.	2	Лекція	Тема 2. Професійна психологія в системі управління фінансово-економічною безпекою	Робота на лекції	–	
			2	Практичне заняття	Обговорення кваліфікаційних характеристик професій працівників з фінансово-економічної безпеки	Фронтальне опитування, робота в групах щодо кваліфікаційних характеристик визначених професій	2	
		CPC	9	Підготовка до занять	Виконання домашнього завдання	Перевірка домашніх завдань	2	

1	2	3	4		5	6	
Знання методів та технологій професійної психології, уміння їх застосовувати в кадровій безпеці	4	Ауд.	2	Лекція	Тема 3. Методи професійної психології. Метод спостереження. "Теорія брехні"	Робота на лекції	–
			2	Практичне заняття	Застосування методу спостереження та виявлення проявів неправдивої інформації	Ситуаційні завдання щодо особливостей застосування "Теорії брехні"	2
		CPC	7	Підготовка до занять	Підготовка презентації результатів проведеного дослідження	Перевірка домашніх завдань	2
	6	Ауд.	2	Лекція	Тема 3. Методи професійної психології. Метод спостереження. "Теорія брехні"	Робота на лекції	–
			2	Практичне заняття	Класифікатор основних емоційних станів людини. Спостереження і характеристика емоційних реакцій у малих групах	Презентація результатів дослідження	2
		CPC	10	Підготовка до занять	Виконання домашнього завдання	Перевірка домашніх завдань	2
	8	Ауд.	2	Лекція	Тема 4. Управління та відбір персоналу в системі економічної безпеки установи, організації, підприємства	Робота на лекції	–
			2	Практичне заняття	Методи відбору. Відбірна співбесіда, психодіагностика професійно важливих якостей особистості. Експертне оцінювання та його методи	Складання резюме. Експертне оцінювання	2
		CPC	8	Підготовка до занять	Виконання домашнього завдання, підготовка до колоквіуму	Перевірка домашніх завдань; колоквіум	9
	10	Ауд.	2	Лекція	Тема 4. Управління та відбір персоналу в системі економічної безпеки установи, організації, підприємства	Робота на лекції	–
			2	Практичне заняття	Executive search та head-hunting: способи, етапи та методи підбору спеціалістів	Робота в групах з методами підбору персоналу. Ситуаційне завдання	2
		CPC	10	Підготовка до занять	Виконання домашнього завдання, підготовка до контрольної роботи	Перевірка домашніх завдань, поточна КР	5

1	2	3	4			5	6		
Змістовий модуль 2. Психологія управління кар'єрою на підприємстві							27		
Знання, уміння та навички з професійної психології та забезпечення кадрової безпеки	Знання, уміння та навички у формуванні та підтримці корпоративної культури кадрової безпеки	12	Ауд.	2	Лекція	Тема 5. Управління кар'єрою на підприємстві	Робота на лекції	–	
				2	Практичне заняття	Методи стимулювання кар'єрного зростання. Планування кар'єри	Ділова гра з планування кар'єри. Ситуаційна вправа	2	
			CPC	10	Підготовка до занять	Виконання домашнього завдання	Перевірка домашніх завдань	2	
		14	Ауд.	2	Лекція	Тема 6. Психологія формування корпоративної культури підприємства	Робота на лекції	–	
				2	Практичне заняття	Визначення соціально-психологічного клімату в колективі. Вимірювання й оцінювання корпоративної культури	Робота в групах щодо вимірювання й оцінювання рівня корпоративної культури та соціально-психологічного клімату в колективі	2	
			CPC	10	Підготовка до занять	Виконання домашнього завдання	Перевірка домашніх завдань	2	
		16	Ауд.	2	Лекція	Тема 7. Лідерство у професійній психології	Робота на лекції	–	
				2	Практичне заняття	Особливості типів лідерів. Характеристика якості влади, її основні концепції	Тест на типи лідерства	3	
			CPC	10	Підготовка до занять	Виконання домашнього завдання. Підготовка до колоквіуму. Підготовка до КР	Перевірка домашніх завдань, поточна КР	5	
		17	Ауд.	2	Лекція	Тема 8. Управління конфліктами на підприємстві	Робота на лекції	–	
				2	Практичне заняття	Діагностування і попередження конфлікту. Методи управління конфліктами. Колоквіум за змістовим модулем 2	Ситуаційні завдання щодо виявлення та попередження загрози конфлікту. Колоквіум	9	
			CPC	15	Підготовка до занять	Виконання домашнього завдання	Перевірка домашніх завдань	2	
		Сесія		Ауд.	4	Передекзаменаційна консультація	Вирішення практичних завдань на різні теми, що входять до підсумкового контролю	Підсумковий контроль	–
					2	Екзамен	Виконання завдань екзаменаційного білета		

1	2	3	4	5	6		
		CPC	7	Підготовка до екзаме-ну	Повторення матеріалів змістових модулів		
Усього годин		150	Загальна максимальна кількість балів із дисципліни			100	
з них							
аудиторні		52	35 %		поточний контроль	60	
самостійна робота		98	65 %		підсумковий контроль	40	

Розподіл балів у межах тем змістових модулів наведено в табл. 10.2.

Таблица 10.2

Розподіл балів за темами

Теми змістового модуля		Лекції	Практичні	Домашнє завдання	Поточні КР	Колоквіум	Екзамен	Усього
ЗМ 1	Тема 1. Професійна психологія як галузь психологічної науки	–	2	1	–	14	–	33
	Тема 2. Професійна психологія в системі управління фінансово-економічною безпекою	–	2	2	–			
	Тема 3. Методи професійної психології. Метод спостереження. "Теорія брехні"	–	2	2	–			
		–	2	2	–			
	Тема 4. Управління та відбір персоналу в системі економічної безпеки установи, організації, підприємства	–	2	2	–			
		–	2	2	3			
ЗМ 2	Тема 5. Управління кар'єрою на підприємстві	–	2	2	–		–	27
	Тема 6. Психологія формування корпоративної культури підприємства	–	2	2	–			
	Тема 7. Лідерство у професійній психології	–	3	2	3			
	Тема 8. Управління конфліктами на підприємстві	–	2	2	–			
Сесія		–	–	–	–	–	40	40
Усього		–	21	19	6	14	40	100

Максимальну кількість балів, яку може накопичити студент протягом тижня за формами та методами навчання, наведено в табл. 10.3.

Таблиця 10.3

Розподіл балів за тижнями

Теми змістового модуля			Лекції	Практичні	Домашнє завдання	Поточні контрольні роботи	Колоквіум	Екзамен	Усього балів за тиждень
ЗМ 1	Тема 1	1 тиждень	–	2	1	–	–	–	3
	Тема 2	2 тиждень	–	2	2	–	–	–	4
	Тема 3	3 тиждень	–	–	–	–	–	–	0
		4 тиждень	–	2	2	–	–	–	4
		5 тиждень	–	–	–	–	–	–	0
		6 тиждень	–	2	2	–	–	–	4
	Тема 4	7 тиждень	–	–	–	–	–	–	0
		8 тиждень	–	2	2	–	7	–	11
		9 тиждень	–	–	–	–	–	–	0
		10 тиждень	–	2	2	3	–	–	7
ЗМ 2	Тема 5	11 тиждень	–	–	–	–	–	–	0
		12 тиждень	–	2	2	–	–	–	4
	Тема 6	13 тиждень	–	–	–	–	–	–	0
		14 тиждень	–	2	2	–	–	–	4
	Тема 7	15 тиждень	–	–	–	–	–	–	0
		16 тиждень	–	3	2	3	–	–	8
	Тема 8	17 тиждень	–	2	2	–	7	–	11
Сесія			–	–	–	–	–	40	40
Усього			0	21	19	6	14	40	100

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни визначається відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця (табл. 10.4).

Оцінки за цією шкалою заносяться до відомостей обліку успішності, індивідуального навчального плану студента та іншої академічної документації.

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D	задовільно	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно	не зараховано
1 – 34	F		

11. Рекомендована література**11.1. Основна**

1. Анцупов А. Я. Конфликтология : учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – Москва : ЮНИТИ, 2009. – 507 с.
2. Ворожейкин И. Е. Конфликтология : учебник / И. Е. Ворожейкин, А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. – Москва : ИНФРА-М, 2000. – 240 с.
3. Дороніна М. С. Психологія управління : навч. посіб. Ч. 1 / М. С. Дороніна, А. М. Григоренко. – Харків : ХДЕУ, 1999. – 96 с.
4. Дороніна М. С. Психологія управління : навч. посіб. Ч. 2 / М. С. Дороніна, А. М. Григоренко. – Харків : ХДЕУ, 2002. – 108 с.
5. Лукин Ю. Ф. Конфликтология: управление конфликтами : учебник для вузов / Ю. Ф. Лукин. – Москва : Академический проект ; Трикста, 2007. – 799 с.
6. Мажник Н. А. Психологія та педагогіка : навч. посіб. / Н. А. Мажник, Л. О. Сасіна. – Харків : ІНЖЕК, 2009. – 302 с.
7. Маригодов В. К. Педагогика и психология: аспекты активизации творчества и готовности к профессиональной деятельности : учеб. пособ. / В. К. Маригодов, С. Е. Моторная. – Киев : Професионал, 2005. – 188 с.
8. Миронова О. М. Конфліктологія : навч. посіб. / О. М. Мирнова, О. В. Мазоренко. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2011. – 168 с.
9. Прокопенко І. Ф. Психологія : підручник / І. Ф. Прокопенко, С. Д. Максименко, Т. Б. Хомуленко. – Харків : Фоліо, 2012. – 863 с.

10. Ребер А. Большой толковый психологический словарь / А. Ребер ; пер. с англ. Е. Ю. Чеботарева. – Москва : Вече ; А.С.Т., 2001. – 592 с.
11. Katz B. Global psychology / B. Katz. – New York, US : Xlibris, 2008. – 593 p.
12. Syllabus of the academic discipline "Psychology" for full-time students of all training directions : [Electronic edition] / compiled by K. Naumik-Gladka. – Kharkiv : S. Kuznets KhNUE, 2015. – 69 p. (English).

11.2. Додаткова

13. Гриценко В. В. Класифікація компетентностей і компетенцій в освіті: аналітичний огляд / В. В. Гриценко, Г. В. Красильникова // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – Київ ; Вінниця : ДОВ "Вінниця", 2008. – С. 23–36.
14. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників "Безпека господарської діяльності підприємства, установи, організації" [Текст] / Л. В. Гнилицька, О. І. Дічек, О. І. Захаров та ін. – Київ : Дорадо-Друк, 2011. – 57 с.
15. Климов Е. А. Как выбрать профессию / Е. А. Климов. – Москва : Просвещение, 1990. – 159 с.
16. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособ. для вузов / Е. А. Климов. – 5-е изд., стер. – Москва : Академия, 2012. – 304 с.
17. Климов Е. А. Путь в профессию / Е. А. Климов. – Санкт-Петербург : Лениздат, 1984. – 189 с.
18. Профессиональная ориентация молодежи / А. Д. Сазонов, Н. И. Калугин, А. П. Меньшиков и др. – Москва : Высшая школа, 1989. – 272 с.

11.3. Інформаційні ресурси

19. Конфликты – конфликтология [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.conflictus.ru>.
20. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : Постанова Кабінету Міністрів від 23.11.2011 р. № 1341 (діє з 06.01.2012 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP111341.html.
21. Ресурсы портала "hr-portal" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www/hr-portal/ru/pages/hrm/hrm.php>.

22. Рубрика "Психология бизнеса" портала "effecton.ru" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://effecton.ru>.

23. Сайт международной ассоциации конфликтологов. – Режим доступа : <http://www.confstud.ru>.

24. Фурман Т. Ю. Формування професійної компетентності у майбутніх фахівців економіки та підприємництва в процесі вивчення економічних дисциплін [Електронний ресурс] : автореферат на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук / Т. Ю. Фурман. – Київ, 2012. – 21 с. – Режим доступу : <http://www.readera.org/reader/10181582>.

25. Щербакова І. М. Актуальні питання психологічної класифікації професій [Електронний ресурс] / І. М. Щербакова, В. В. Альшевська // Конференции 2014. Наука и образование 2013 – 2014. Психология и социология. – 2014. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/1_NIO_2014/Psihologia/10_155355.doc.htm.

26. Электронная библиотека по психологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ihtik.lib.ru>.

Додатки

Додаток А

Таблиця А.1

Структура складових професійних компетентностей з навчальної дисципліни "Професійна психологія" за Національною рамкою кваліфікацій України

Складові компетентності, яка формується в рамках теми	Мінімальний досвід	Знання	Вміння	Комунікації	Автономність і відповідальність
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Професійна психологія як галузь психологічної науки					
Відтворювати термінологію, застосовувати базові знання з професійної психології	Знання базових категорій, теорій, концепцій, технологій та методів у сфері професійної психології	Знання з професійної психології, методів управління персоналом, принципів забезпечення кадрової безпеки	Здатність визначати роль та місце персоналу в управлінні фінансово-економічною безпекою	Систематизувати, оцінювати, аналізувати, упорядковувати, та презентувати отриману інформацію	Відповідальність перед групою за виконання завдання, ініціативність у виконанні завдання, доведення результатів дослідження до логічного завершення
Тема 2. Професійна психологія в системі управління фінансово-економічною безпекою					
Відтворювати знання з професійної психології, методів управління персоналом, принципів забезпечення кадрової безпеки	Знання основних посадових інструкцій працівників з економічної безпеки	Знання з професійної психології, методів управління персоналом, принципів забезпечення кадрової безпеки	Вміння застосовувати методи управління персоналом	Вміння обговорювати проблемні питання щодо вирішення завдань, формулювати та висловлювати докази, узгоджувати своє бачення з думкою членів команди	Відповідальність перед групою за виконання завдання, ініціативність у виконанні завдання

1	2	3	4	5	6
Тема 3. Методи професійної психології. Метод спостереження. "Теорія брехні"					
Знання термінології, основних принципів та методів професійної психології	Знання основних методів у сфері професійної психології	Концептуальні знання, набуті у процесі засвоєння методів професійної психології та їх особливостей	Уміння застосовувати набуті вміння, навички методу спостереження та виявлення проявів неправдивої інформації	Вміння обговорювати проблемні питання щодо вирішення завдань, формулювати та висловлювати докази, узгоджувати своє бачення з думкою членів команди	Відповідальність за застосування глибоких знань з теорії й практики професійної психології на практиці
Тема 4. Управління та відбір персоналу в системі економічної безпеки установи, організації, підприємства					
Знання методів та технологій професійної психології, уміння їх застосовувати в кадровій безпеці	Знання системного бачення наукової проблеми	Теоретичні та методологічні знання з організації систем фінансово-економічної безпеки різних рівнів та формування інструментарію управління ними	Розв'язувати складні завдання та проблеми з управління і відбору персоналу в системі економічної безпеки організації	Мотивувати людей та концентрувати зусилля на досягненні спільної мети організації	Дотримуватися та слідувати етичним принципам, самостійності та відповідальності у роботі
Тема 5. Управління кар'єрою на підприємстві					
Знання, вміння та навички у формуванні та підтримці корпоративної культури кадрової безпеки	Методи стимулювання кар'єрного зростання та планування кар'єри	Знання правил роботи з поняттями, формулювання термінів та класифікацій у формуванні та підтримці корпоративної культури кадрової безпеки	Розв'язувати складні завдання та проблеми з планування кар'єри в системі економічної безпеки організації	Вміння обговорювати проблемні питання щодо вирішення завдань, узгоджувати своє бачення з думкою членів команди	Ініціативність у виконанні завдання, доведення результатів дослідження до логічного завершення

1	2	3	4	5	6
Тема 6. Психологія формування корпоративної культури підприємства					
Знання, вміння та навички у формуванні та підтримці корпоративної культури кадрової безпеки	Знання інструментів формування корпоративної культури безпеки	Знання нормативно-правової бази, стандартів, інструкцій, знання інструментарію формування корпоративної культури безпеки	Уміння актуалізувати нормативно-правову базу та дотримуватися стандартів та нормативів під час управління фінансово-економічною безпекою	Здійснювати фахову комунікацію з учасниками корпоративних відносин, правознавцями, представниками контролюючих органів безпеки	Професійна повага до етичних принципів та корпоративних цінностей, традицій; сприйняття, виконання та дотримання стандартів корпоративної безпеки
Тема 7. Лідерство у професійній психології					
Знання, вміння та навички у формуванні та підтримці корпоративної культури кадрової безпеки	Поняття лідерства та його типів	Знання особливостей типів лідерів. Характеристика якості влади та її основні концепції	Уміння застосовувати технології кадрової безпеки (під час прийняття на роботу, розслідування тощо); виявляти, ідентифікувати та передбачувати кадрові ризики, оцінювати їх наслідки	Демонструвати добру професійну, соціальну та емоційну поведінку, підтримувати креативність та ініціативність	Відповідати за точність і коректність результатів
Тема 8. Управління конфліктами на підприємстві					
Знання, вміння та навички у формуванні та підтримці корпоративної культури кадрової безпеки	Поняття конфлікту. Причини виникнення та види конфліктів	Знання теоретичного базису та методів регулювання корпоративних конфліктів	Уміння розпізнавати причини виникнення конфліктів та суперечок, визначати типи конфліктів; відтворювати способи та методи вирішення конфліктів	Проявляти креативність та ініціативність, мотивувати персонал та концентрувати зусилля на професійний розвиток, формування та підтримку високого рівня корпоративної культури безпеки	Слідувати соціальним нормам, принципам орієнтованості персоналу на навчання та розвиток; підтримувати вірування та переконання в успішність запланованих цілей

Зміст

Вступ.....	3
1. Опис навчальної дисципліни	4
2. Мета та завдання навчальної дисципліни	4
3. Програма навчальної дисципліни	7
4. Структура навчальної дисципліни.....	9
5. Теми практичних занять	11
5.1. Приклади типових практичних завдань за темами.....	13
6. Самостійна робота	18
6.1. Контрольні запитання для самодіагностики	21
7. Індивідуально-консультативна робота	24
8. Методи навчання	24
9. Методи контролю	28
10. Розподіл балів, які отримують студенти	33
11. Рекомендована література.....	38
11.1. Основна	38
11.2. Додаткова	39
11.3. Інформаційні ресурси.....	39
Додатки.....	41

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

ПРОФЕСІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

**Робоча програма
для студентів спеціальності
073 "Менеджмент"
спеціалізації "Управління фінансово-економічною безпекою"
другого (магістерського) рівня**

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладачі: **Отенко** Ірина Павлівна
Чепелюк Маргарита Ігорівна

Відповідальний за видання *І. П. Отенко*

Редактор *В. Ю. Степаненко*

Коректор *В. Ю. Степаненко*

План 2017 р. Поз. № 16 ЕВ. Обсяг 45 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*