

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ФАКТОРОМ**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З ПІДГОТОВКИ
СТУДЕНТІВ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ**
з дисципліни «Психологічна підтримка та консультування
персоналу»

Галузь знань: 05 "Соціальні та поведінкові науки"
Спеціальність: 053 "Психологія"
Освітньо-професійна програма: «Психологія екстремальних та кризових ситуацій»

Укладач:
доцент кафедри управління людським
фактором Олена СЕЧЕЙКО

Конспект лекцій розглянутий та схвалений на
засіданні кафедри управління людським фактором

Протокол № ____ від «__» _____ 2022 р.

Завідувач кафедри Людмила СИДОРЧУК

Модуль № 1

«Роль та стратегія прийняття управлінських рішень в підприємницькій діяльності»

Практичне заняття 1.4

Набуття психологічної компетентності управлінцями в організаціях

1. Сутність прийняття управлінських рішень.
2. Реалізація індивідуального підходу до надання консультативних послуг.
3. Диференційований підхід щодо роботи з персоналом та розстановки кадрів.
4. Принципи застосування системи заохочень при роботі з персоналом.

У ході підготовки до першого питання необхідно звернути увагу на взаємозв'язок рівня психологічної компетентності управлінців з їх здатністю приймати усвідомлені відповідальні рішення щодо стратегічних напрямів розвитку підприємства та тактичних прийомів поетапної реалізації визначеної стратегії.

У другому питанні слід розглянути сутність індивідуального підходу до надання консалтингових послуг в залежності від специфіки діяльності бізнес-структури, актуального стану її розвитку, прогнозованої динаміки діяльності та особливостей кадрового складу, включаючи управлінців.

При підготовці до третього питання необхідно проаналізувати основні положення теорій щодо теорій індивідуальності таких вчених як С.Л. Рубінштейна, Б.Г. Ананьєва, К.К. Платонова та знайти спільне та відмінне в трактуванні авторами основних детермінант індивідуальних відмінностей. Також слід проаналізувати основні принципи роботи з персоналом в залежності від індивідуальних особливостей психофізіологічного, психологічного та соціально-психологічного рівнів.

При розгляді четвертого питання важливо звернути увагу на принципи структурування системи заохочень та стягнень, спрямованих на створення високої позитивної мотивації співробітників до виконання професійних обов'язків та професійного розвитку. Необхідно розкрити також суть комбінаторного підходу застосування мотиваційних заходів при роботі з персоналом.

Література

1. Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: учеб.пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. –М.: РИОР : ИНФРА-М, 2012. – 255 с.
2. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб. пособие для студентов вузов / М.И. Бухалков. □ М.: ИНФРА-М, 2012. 192 с.
3. Сечейко О.В. Диференціальна психологія./ Підручник./ О.В.Сечейко .— К.: НАУ, 2014. - 300 с.