

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Інженерно-енергетичний факультет

Кафедра методики професійного навчання

ПСИХОЛОГІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Методичні рекомендації

з вивчення та виконання контрольних робіт для здобувачів вищої освіти освітньої спеціальності 204 – «Технологія виробництва і переробки продукції тваринництва» освітнього ступеня «Магістр» денної та заочної форм навчання

МИКОЛАЇВ
2019

УДК 005.32

П86

Друкується за рішенням науково-методичної комісії інженерно-енергетичного факультету від 13 червня 2019 р., протокол № 13.

Укладачі:

А. Б. Веліховська канд. педагог. наук, доцент кафедри методики професійного навчання, Миколаївський національний аграрний університет

Рецензенти:

О. Г. Захар канд. педагог. наук, доцент, заступник директора з науково-педагогічної роботи, Миколаївський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

С. Б. Літвінчук канд. педагог. наук, доцент кафедри методики професійного навчання, Миколаївський національний аграрний університет

Зміст

	Стор.
ВСТУП.....	4
1. Мета та завдання дисципліни «Психологія трудових відносин»	5
2. Структурно-логічна схема вивчення дисципліни	9
3. Зміст навчальних модулів із дисципліни «Психологія трудових відносин»	10
4. Індивідуальні завдання	32
5. Рейтингова система оцінювання якості знань, умінь і навичок здобувачів вищої освіти	33
6. Завдання для виконання контрольної роботи студентами заочної форми навчання	36
Список рекомендованої літератури	48

Вступ

Для України, як повноцінного суб'єкта міжнародної політики, актуальним залишається реформування державної політики з метою інтеграції до єдиного європейського освітнього простору. Одним з напрямів державної політики є необхідність модернізації вищої освіти країни до умов Європейського Співтовариства. Саме тому національна освітня система вимагає серйозних змін у підходах до навчання, структури й змісту освітнього процесу, мотивованого навчання здобувачів вищої освіти та відповідність цих знань до попиту з боку роботодавців.

Соціально-трудова відносина являють собою комплекс взаємовідносин між найманими працівниками, роботодавцями держави, їх представниками, націлених на забезпечення високого рівня та якості життя людини, трудового колективу й суспільства в цілому.

Розвиток будь-якого підприємства напряму залежить від степеню використання особистісного потенціалу людини, його накопиченого ділового досвіду. Але цього для сучасного керівника недостатньо. Тому в останнє десятиліття зростає роль фундаментальної освіти менеджерів будь-якого рівня в області психологічних аспектів трудових відносин. В умовах ринку успіх ділової людини на 85% визначається його комунікативними якостями і здатністю вирішувати питання трудових відносин і лише на 15% – професійними знаннями.

Постійна взаємодія людей чи спільнот у процесі трудової діяльності у визначених соціальних умовах створює специфічні соціально-трудова відносина. У трудову діяльність працівники вживаються, адаптуються в силу об'єктивної потреби й у такий спосіб вступають у трудові відносина. Кожен працівник по-своєму виявляє себе у взаємовідносинах один з одним, із керівником, у ставленні до праці, до порядку розподілу робіт і т.д. Відносина з приводу зайнятості, умов праці, зв'язки між людьми, обумовлені спільною трудовою діяльністю, представляють собою трудові відносина. А з приводу суспільного становища, образу й укладу життя, умов формування та розвитку особистості між членами спільнот складаються соціальні відносина. Останні тісно пов'язані з трудовими, тому соціально-трудова відносина дозволяють визначити соціальну значимість, роль, місце, суспільне становище людини чи їх групи, вони є сполучною ланкою між робітниками, керівником і підлеглими, певними групами працівників і окремими їх членами.

Серед дисциплін, що вивчають суспільство і суспільні відносина слід виділити психологію трудових відносин, яка вивчає психологічні

закономірності діяльності підприємства і особливості їх використання в діяльності керівника і всього трудового колективу.

У даній роботі наводяться програма курсу, методичні вказівки по підготовці наступних питань: психологічні особливості основних управлінських функцій, об'єкт і суб'єкт управління, основні аспекти ділового спілкування, принципи управлінського спілкування, психологічні підходи до прийняття управлінських рішень, психологія конфлікту і ведення переговорного процесу. В її основі лежить комплексний аналіз особливостей та умов діяльності організації, що існують на даному етапі і визначення напрямів розвитку для досягнення високої ефективності роботи трудового або соціального колективу. Підготовка до створення ефективної комунікаційної системи організації, забезпечення внутрішньої і зовнішньої комунікації, формуванню і підтримці корпоративної культури; планування, підготовки та проведення комунікаційних кампаній та заходів – є основним завданням вивчення дисципліни.

Представлені методичні рекомендації розроблено відповідно до вимог Закону України «Про освіту», інструктивних вказівок Міністерства освіти і науки України, Міністерства аграрної політики України, положення Миколаївського національного державного аграрного університету про кредитно-модульну систему організації навчання здобувачів вищої освіти та інших нормативних документів.

Мета та завдання дисципліни «Психологія трудових відносин»

Управлінська діяльність має велике значення в організації роботи будь-якого підприємства або організації. Вивченням основних принципів і закономірностей даного напрямку займається спеціальний розділ практичної психології, який отримав найменування психологія управління.

Отже, психологія трудових відносин як галузь психологічної науки вивчає психологічні особливості різних видів трудової діяльності у взаємозалежності демократизації і формування психологічного типу працівника, який відповідає суспільно-історичним вимогам і конкретним виробничим умовам, методам навчання та психологічним якостям особистості.

Здобувачі вищої освіти одержують професійну підготовку в умовах масштабних змін в усіх ланках життя суспільства. Високий рівень розвитку технічного прогресу має достатньо вагомий вплив на особистість сучасного спеціаліста. В контексті даної проблеми актуальним постає питання психологічного стану упродовж організації продуктивної діяльності на виробництві.

Основні розділи дисципліни «Психологія трудових відносин» передбачають знайомство здобувачів вищої освіти із понятійним та категоріальним апаратом цієї наукової галузі, з історією становлення, розвитку і сучасним станом психологічних знань, їх значенням для майбутньої професійної діяльності та життя у суспільстві.

Дисципліна «Психологія трудових відносин» має на меті формування знань, які зможе використати особистість для проектування власної перспективи розвитку. Це дозволяє головною метою дисципліни вважати формування практичних навичок, спрямованих на розуміння загальних процесів розвитку та становлення особистості.

Наука «Психологія трудових відносин» продукує психологічні знання, які застосовуються при розв'язанні проблем керування соціально-трудовими відносинами. Соціально-трудова відносина – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями (суб'єктами й сторонами) за участю держави (органів законодавчої, виконавчої, судової гілки влади та місцевого самоврядування), що пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їх праці, відтворенням робочої сили й спрямовані на забезпечення високого рівня та якості життя працівників, ефективної роботи підприємств, соціальної злагоди в суспільстві.

Як і будь-який вид наукової роботи, психологія трудових відносин виділяє предмет, об'єкт, завдання і методи, які дозволяють вибудувати закономірну структуру.

Предметом психології трудових відносин можна назвати соціально-трудова відносина до складу яких входять механізми міжособистісної взаємодії, проблеми і конфлікти трудової діяльності, соціальні та професійні відносина пов'язані з: зайнятістю; організацією та ефективністю праці; оплатою праці; соціальним захистом. між членами трудового колективу, керівником і підлеглим.

Практично всі сторони трудового життя людини можна розглядати як предмет соціально-трудових відносин, який має організаційно-правове закріплення в укладених договорах, угодах і контрактах.

Соціально-трудова відносина як система мають дві форми існування: 1) фактичні соціально-трудова відносина, що функціонують на об'єктивному й суб'єктивному рівнях; 2) соціально-трудова відносина на інституціональному, законодавчому й нормотворчому рівнях. Соціально-трудова відносина мають об'єктивний характер, оскільки вони мало залежать від волі й бажання окремої

людини, тобто це об'єктивна взаємозалежність і взаємодія багатьох суб'єктів у сфері праці. Разом із тим соціально-трудова відносина є суб'єктивована, оскільки відображають суб'єктивно визначені наміри й дії учасників цих відносин, сформовані з усвідомленням взаємної залежності всіх сторін цих відносин.

Об'єкт вивчення дисципліни – психологічні знання на сучасному етапі розвитку суспільства

Суб'єктами соціально-трудова відносин є людина чи соціальні групи людей, роботодавець, група роботодавців і держава. Також суб'єктами соціально-трудова відносин є працівник, група працівників, об'єднаних якою-небудь системоутворюючою ознакою. У цьому зв'язку соціально-трудова відносина можуть бути індивідуальними (коли з окремим роботодавцем взаємодіє окремий працівник), а також груповими чи колективними (коли працівники й роботодавці взаємодіють між собою). Соціально-трудова відносина можуть бути дво-, три- й багатосторонні. Як суб'єкт соціально-трудова відносин може виступати організація (підприємство) чи їх група, а також територіальне утворення. Світове співтовариство за певних умов розглядає як суб'єкт і окрему державу.

На основі єдності предмета і об'єкта психології трудових відносин окреслюють такі її інтегральні завдання:

1. Аналіз та вивчення методологічних і теоретичних засад психології трудових відносин, розроблення методів і методик теоретико-прикладних досліджень, застосування (з попередньою адаптацією) для потреб психології трудових відносин методів і методик інших наук.

2. Виявлення та дослідження її структурних елементів: особистості найманого працівника, його діяльності; особистості роботодавця та психологічних особливостей управління персоналом; психологічних засад керування взаємовідносинами в організаціях; Держава та місцеве самоврядування є третьою й останньою стороною соціально-трудова відносин, специфіка якої полягає у виконанні багатьох функцій, зокрема вона може виступати в ролі: законодавця, роботодавця, арбітра, координатора, гаранта прав і свобод людини.

3. Вивчення акмеологічних, соціокультурних, етнопсихологічних та соціально-психологічних особливостей феномену «соціально-трудова відносина»; розроблення принципів і технологій планування, стратегії, координації, комунікації, мотивації діяльності, методів стимулювання,

психологічних особливостей прийняття рішень, способів формування робочих груп тощо.

4. Аналіз умов, чинників, рушійних сил, детермінантів оптимального розвитку та результативності трудових відносин в організації; виявлення психологічних показників ефективності розвитку відносин всіх членів трудової діяльності.

5. Розроблення практичних рекомендацій для керівників і організацій з метою поліпшення трудових відносин, ділового спілкування, ефективного розв'язання виробничих завдань та ін.

6. Теоретико-методичне забезпечення навчальної дисципліни «Психологія трудових відносин» та пов'язаних з нею спеціальних курсів, наукових семінарів тощо.

Суб'єкти соціально-трудова відносин прийнято об'єднувати у чотири групи.

I група – первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава).

II група – представницькі організації та їхні органи, які є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління).

III група – органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна тристороння соціально-економічна рада, інші постійні або тимчасові органи в галузях економіки, регіонах, на підприємствах, організаціях тощо).

IV група – органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів і загострення соціально-трудова відносин (Національна служба посередництва і примирення, примирні й посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри, інформаційні, консультативні та інші формування).

Основним завданням психології трудових відносин є психологічні закономірності формування конкретних форм трудової діяльності і ставлення людини до праці; закономірності оволодіння професійною майстерністю, закони перебудови трудових навиків, закони зміни професійно важливих властивостей людини.

Вивчення дисципліни «Психологія трудових відносин» спрямоване на формування особистісних якостей, що забезпечують саморозвиток і професійне самовдосконалення; активну життєву позицію, уміння нести відповідальність за прийняття своїх рішень, і забезпечує досягнення мети навчання здобувачів вищої освіти рівня «Магістр» за освітньою спеціальністю 204 – «Технолог-

дослідник з виробництва і переробки продукції тваринництва, стандартизації та біотехнології».

Метою вивчення дисципліни є формування у здобувачів вищої освіти:

- психологічних знань й умінь, розуміння сутності поняття «організація» і функціонування людської психіки;
- здатності до розуміння поведінки інших людей, формування навичок ефективного спілкування, організації власної діяльності та діяльності інших людей з урахуванням психологічних особливостей;
- навичок оцінювання власних психічних процесів та стану з метою забезпечення ефективної діяльності;
- здійснення психологічного опису трудового процесу;
- оцінювання динаміки працездатності персоналу чергових змін різного профілю.

У результаті вивчення дисципліни «Психологія трудових відносин» здобувачі вищої освіти повинні:

- застосовувати знання психології особистості та міжособистісного спілкування при плануванні та організації бізнес-процесів;
- бути здатним до ефективно організації міжособистісної взаємодії в групі з урахуванням психологічних особливостей;
- уміти організувати власну діяльність з урахуванням своїх психологічних особливостей;
- здійснювати психологічний опис трудового процесу;
- оцінювати динаміку працездатності персоналу чергових змін різного профілю.

Здобувачі вищої освіти повинні *знати*:

- природу психіки особистості, її основні процеси та індивідуально-психологічні властивості, методи вивчення цих властивостей; взаємовідносини особистості та колективу, психологію спілкування в колективі; психологічні особливості конфліктних та екстремальних ситуацій у трудових колективах;
- природу особистості технолога-дослідника, її основні процеси та індивідуально-психологічні властивості, методи вивчення цих можливостей;
- проблеми розвитку, динаміки, формування виробничої структури, основні умови життєдіяльності організацій;

- взаємовідносини технолога-керівника та організації, управлінця з організацією, психологію спілкування в організації, основ формування корпоративної культури та етики;
- психологічні особистості конфліктних та екстремальних ситуацій в організаціях.

У результаті вивчення дисципліни здобувачі вищої освіти повинні *уміти*:

- оцінювати особистісні якості людей, усвідомлювати закономірності міжособистісних стосунків в організації;
- спілкуватися, організовувати групи, здійснювати взаємодію з членами колективу та суб'єктами трудових відносин всіх рівнів;
- здійснювати психологічний аналіз виробничої діяльності;
- застосовувати набуті знання, уміння й навички у розв'язанні проблем виробництва, соціально-професійного самовизначення;
- здійснювати дії профілактики конфліктів;
- формувати систему морально-етичних поглядів із урахуванням специфіки діяльності найманого працівника;
- досліджувати моделі з урахуванням їх ієрархічної структури та взаємозв'язків;
- обґрунтовувати перелік вимог професійної діяльності до стану, ступеню стійкості основних психічних функцій та якостей спеціаліста аграрної галузі;
- здійснювати само тестування практичних станів;
- визначати перелік професійно важливих якостей особистості для конкретної діяльності з врахуванням особливостей їх реалізації у трудовому процесі;

За час вивчення дисципліни студент отримує *досвід* з таких питань:

- цілі власної діяльності з урахуванням суспільних, державних і виробничих інтересів;
- структуру власної діяльності;
- характер впливу рівня розвитку власних пізнавальних процесів на ефективність виконання професійних і соціально-виробничих завдань різного рівня складності;
- спеціальні прийоми підвищення ефективності пізнавальних процесів, що супроводжують діяльність;
- спеціальні методики корекції власного психічного стану залежно від психофізичних навантажень;
- прийоми саморегулювання та самоконтролю, розвиток вольових властивостей.

Мета та завдання методичних рекомендацій – допомогти здобувачам вищої освіти отримати якісні знання, уміння, навички й досвід с дисципліни «Психологія трудових відносин», необхідні для їх майбутньої професійної діяльності на підприємствах аграрної галузі.

Перелік дисциплін, знання з яких необхідні студентам для вивчення дисципліни «Психологія трудових відносин»

1. Основи психології та педагогіки.
2. Культурологія.
3. Соціологія.
4. Етика й естетика.
5. Управління персоналом.
6. Конфліктологія.
7. Організація праці метролога.
8. Планування діяльності підприємств.
9. Менеджмент організацій (аграрних підприємств).

Структурно-логічна схема вивчення дисципліни «Психологія трудових відносин»

У результаті освоєння тематики дисципліни здобувач вищої освіти рівня «Магістр» повинен: знати можливості проектування організаційних структур, брати участь у розробці стратегій управління людськими ресурсами організацій, планувати і здійснювати заходи, розподіляти і делегувати повноваження з урахуванням особистої відповідальності за проведені ним заходи.

В результаті освоєння дисципліни «Психологія трудових відносин» здобувач вищої освіти рівня «Магістр» повинен знати:

- психологічні аспекти трудових відносин, способи вирішення конфліктних ситуацій у колективі;
- соціально-психологічні засади трудової діяльності;
- методики вивчення психологічних явищ у сфері діяльності підприємств аграрного сектору економіки.

уміти:

- виділити психологічну складову трудових відносин;
- аналізувати психологічні особливості ефективності трудових відносин;
- розуміти особливості психології індивіда і групи;
- використовувати в своїй діяльності соціально-психологічні прийоми спілкування в організації та з членами трудового колективу;

- ефективно взаємодіяти і впливати на поведінку інших.
володіти навичками:

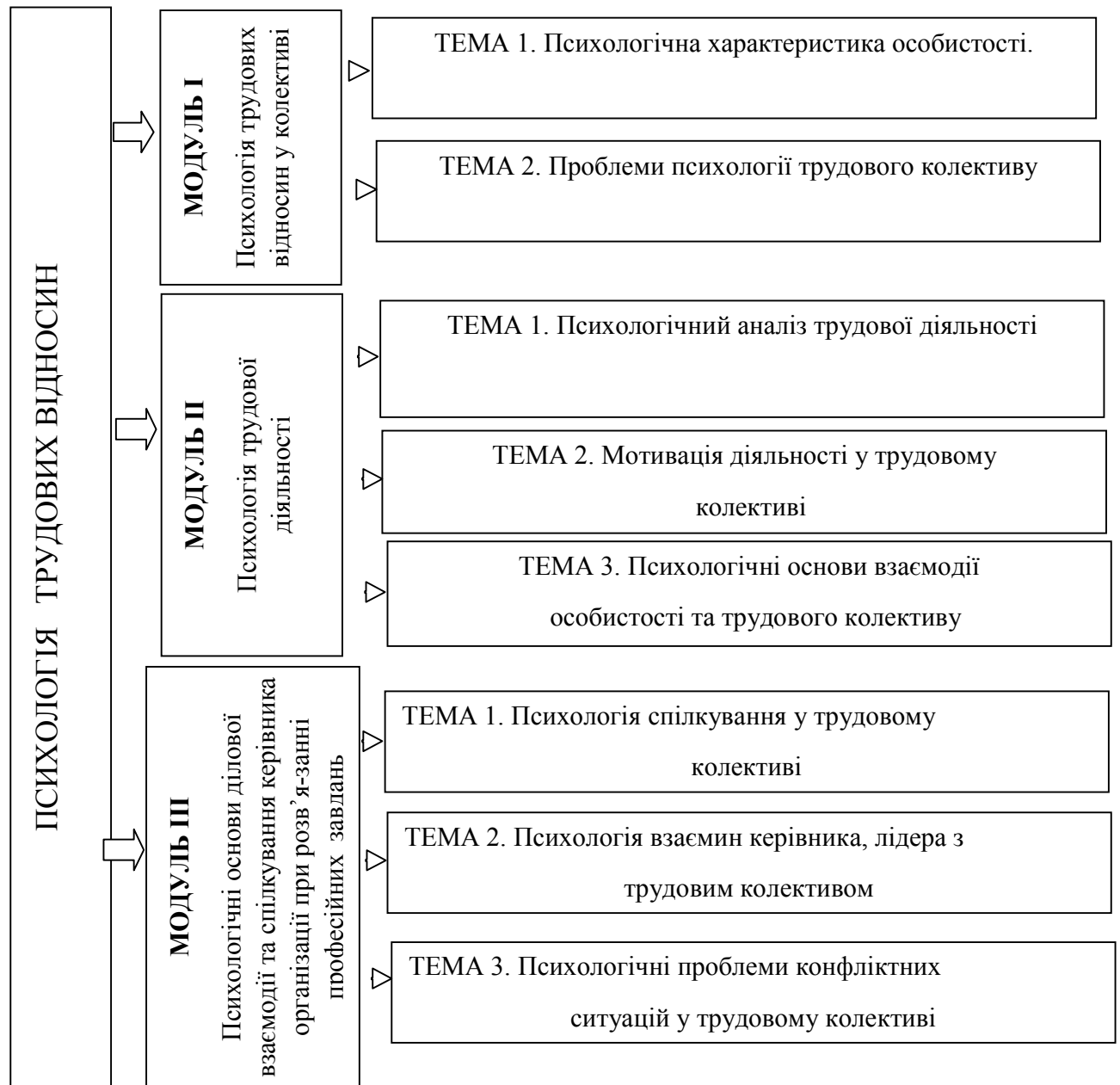
- здійснювати трудові відносини у первинному колективі;
- спілкування з колегами, робітниками і керівниками;
- вивчати та оцінювати індивідуально-психологічні властивості колег.

Зміст дисципліни (модуля) структуроване за темами (розділами) із зазначенням кількості академічних годин і видів навчальних занять

Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	
Кількість кредитів – 1,5	Галузь знань <u>20 – «Аграрні науки та продовольство»</u> (шифр і назва)	Нормативна (1.2)	
Модулів – 3	<u>Освітня спеціальність 204 - «ТВППТ»</u> (шифр і назва)	Рік підготовки:	
Загальна кількість годин - 45		2-й	
Тижневих годин для денної форми навчання: 1 аудиторних – 20 самостійної роботи студента - 25	2-го РВО, СВО: Магістр	Семестр	
		11-й	
		Лекції	
		12 год.	
		Практичні, семінарські	
		8 год.	
		Лабораторні	
		год.	
Самостійна робота			
25 год.			
Індивідуальні завдання:			
год.			
Вид контролю: залік			

Структурно-логічна схема вивчення дисципліни



7. Зміст навчальної дисципліни:

Загальний розподіл годин і кредитів

№ п/п	Найменування розподілу	К-ть годин/кредитів		
		Лекції	ЛЗ (ПЗ)	Всього
1	Модуль I	2 (0,1)	2 (0,1)	4 (0,2)

2	Модуль II	4 (0,2)	4 (0,2)	8 (0,4)
3	Модуль III	4 (0,2)	4 (0,2)	8 (0,4)

Склад, обсяг і терміни змістових модулів

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	денна форма					
	всього	у тому числі				
		лк	пз	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7
Модуль 1. Психологія трудових відносин у колективі як галузь психологічної науки. Психологія особистості та організації в управлінні						
Психологічна характеристика особистості	8	2				6
Проблеми психології трудового колективу	6		2			4
Разом за модулем 1	14	2	2			10
Модуль 2. Психологія трудової діяльності						
Психологічний аналіз трудової діяльності	6	2				4

Мотивація діяльності у трудовому колективі	6		2			4
Психологічні основи взаємодії особистості та трудового колективу	8	2	2			4
Разом за модулем 2	16	4	4			12
Модуль 3. Психологічні основи ділової взаємодії та спілкування працівника організації при розв'язанні професійних завдань						
Психологія спілкування у трудовому колективі	6	2				4
Психологія взаємин керівника, лідера з трудовим колективом	6		2			4
Психологічні проблеми конфліктних ситуацій у	8	2	2			4

трудовому колективі						
Разом за модулем 3	16	4	4			12
Всього	45	10	10			25

Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Проблеми психології трудового колективу	2
2	Психологічний аналіз трудової діяльності	2
3	Психологічні основи взаємодії особистості та трудового колективу	2
4	Психологія спілкування у трудовому колективі	2
5	Психологічні проблеми конфліктних ситуацій у трудовому колективі	2

Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Психологічна характеристика особистості	6
2	Проблеми психології трудового колективу	4
3	Психологічний аналіз трудової діяльності	4
4	Мотивація діяльності у трудовому колективі	4
5	Психологічні основи взаємодії особистості та	4

	трудового колективу	
6	Психологія спілкування у трудовому колективі	4
7	Психологія взаємин керівника, лідера з трудовим колективом	4
8	Психологічні проблеми конфліктних	4
	Разом	34

***Питання для проміжного та підсумкового контролю знань
здобувачів вищої освіти***

1. Особистість та її соціальні ролі.
2. Форми участі особистості у груповій діяльності.
3. Психологія взаємодії у бізнесі.
4. Роль праці у формуванні свідомості, самосвідомості та „Я-концепція” особистості.
5. Основні характеристики психологічного клімату в колективі.
6. Соціально-психологічне сумісництво та взаємовідносини у групі та колективі.
7. Професійна діяльність в умовах ринкових відносин та її моральні аспекти.
8. Типи організаційних структур у колективі.
9. Особливості психологічного клімату і міжособистісних відносин у колективі та його структурних підрозділах.
10. Роль керівника у формуванні психологічного клімату в колективі.

11. Характер діяльності лідера колективу в період його створення, організації і розвитку.
12. Критерії стабільності трудового колективу, значення члена трудового колективу щодо її підтримки.
13. Формальні та неформальні групи в організації або на підприємстві.
14. Етика та етикет у діловому спілкуванні.
15. Конфлікт у трудовому колективі, особливості його виникнення, функції конфліктів.
16. Класифікація конфліктів та методи їх подолання.
17. Професійна підготовленість керівника та його лідерські якості.
18. Діагностика характеру міжособистісних відносин у трудовому колективі та врахування її керівником.
19. Аналіз емоційно-вольового впливу члена трудового колективу на колег.
20. Авторитет і псевдоавторитети.
21. Ролі працівника у трудовому колективі.
22. Особливості управління групою та колективною діяльністю в умовах виробництва.
23. Міжособистісні відносини у трудовому колективі.
24. Аналіз організаційної діяльності менеджера в системі професійних відносин.
25. Колективна праця і творчі особистості.

26. Етнічні вимоги до члена робочого колективу.
27. Керівник як суб'єкт управління колективом.
28. Вербальні та невербальні засоби спілкування та культури поведінки.
29. Статус та соціальні ролі в колективі (групі).
30. Індивідуальна бесіда як норма ділового спілкування.

Розподіл балів, які отримують студенти

Приклад для заліку

Поточне тестування та самостійна робота								Сума
Змістовий модуль №1		Змістовий модуль №2			Змістовий модуль №3			
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	100
14	14	14	14	14	14	14	14	

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
		для заліку
90 – 100	A	зараховано
82-89	B	
74-81	C	

64-73	D	
60-63	E	
35-59	FX	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Методичні вказівки для викладачів

Рекомендовані засоби, методи навчання, способи навчальної діяльності:

- опанування теоретичного матеріалу засноване на роботі з основною і додатковою літературою, рекомендується на початку семестру ознайомити студентів з програмою дисципліни, переліком теоретичних питань для поточного проміжного і підсумкового контролів знань, що орієнтує і заохотить студентів до активної самостійної роботи;
- рекомендується проводити лекційні заняття з використанням мультимедійної техніки (проектора). На першому занятті до студентів повинні бути доведені вимоги по освоєнню матеріалу, правила написання і здачі перевірконої роботи, перелік рекомендованої літератури. Бажано провести огляд тим, які будуть вивчені в протягом семестру з тим, щоб студенти більш усвідомлено підходили до виконання робіт.

Перелік та короткий зміст лекцій

Модуль 1

Психологія трудових відносин у колективі як галузь психологічної науки. Психологія особистості та організації в трудовій діяльності найманого працівника

Лекція 1.1. Психологічна характеристика особистості. Поняття особистості та її структури. Психологічні особливості особистості найманого працівника і діяльності членів трудового колективу. Визначення соціальної значимості, ролі, місця, суспільного становища індивіда і групи. Трудовий

колектив як суб'єкт трудових відносин. Соціально-психологічні характеристики колективу. Динаміка колективної думки.

План.

1. Поняття особистості та її структури.
2. Психологічні особливості особистості і діяльність підлеглих.
3. Методи і способи визначення соціальної значимості, ролі, місця, суспільного становища індивіда і групи.
4. Трудовий колектив як об'єкт управлінської діяльності.
5. Вивчення керівником психологічних особливостей підлеглих.
6. Динаміка колективної думки працівника

Практичне заняття 1.2

Тема: Проблеми психології трудового колективу.

План.

1. Психологія трудового колективу: самобутність об'єкту та предмету пізнання. Характеристика провідних шкіл психології та їх внеску в розвиток психології трудового колективу.
2. Структура, ієрархічна система та основні категорії психології трудового колективу.
3. Рівні психолого-діяльнісної проблематики.
4. Зв'язок психології трудових відносин із іншими науками.
5. Перспективи розвитку психології трудових відносин як науки.
6. Психологічні аспекти організованої діяльності людей. Роль та місце практичної психології в діяльності трудового колективу.



Самостійна робота по оцінюванню навчального матеріалу.

Тема 1: Історія і сучасний стан розвитку психології трудових відносин.

План.

1. Зародження і розвиток ідеї психології трудових відносин.
2. Періоди конституювання психології трудових відносин як самостійної галузі психологічних знань.
3. Становлення і розвиток зарубіжної психології, зокрема її розділу «Психологія трудових відносин»
4. Становлення і розвиток вітчизняної психології трудових відносин.
5. Розвиток сучасної вітчизняної психології трудових відносин на основі нової соціально-економічної парадигми.

Контрольні питання з теми 1.

1. Психологія трудових відносин як галузь психологічної науки.
2. Об'єкт і предмет психології трудових відносин.
3. Методи досліджень у психології трудових відносин.
4. Структура та основні категорії психології трудових відносин.
5. Соціометрія як основний метод діагностування міжособистісних взаємин в організації.
6. Зародження і розвиток ідей психології трудових відносин.
7. Становлення і розвиток сучасної вітчизняної психології трудових відносин на основі нової соціально-економічної парадигми, суверенності, незалежності України.

Модуль 2

Психологія трудової діяльності

Лекція 2. 1. Психологічний аналіз трудової діяльності. Психологічні основи взаємодії особистості та трудового колективу. Комунікативна культура. Комунікативні вміння й навички: загальна характеристика. Комунікативні бар'єри і шляхи їх подолання.

1. Форми і методи взаємодії особистості та трудового колективу.
2. Комунікативна культура в колективі.
3. Комунікативні вміння й навички: загальна характеристика.
4. Основні ознаки культури мови і мовлення працівника. Техніка мовлення. Мовленнєвий етикет
5. Мовленнєві моделі взаємодії «працівник – колектив», «працівник – колега», «працівник – керівник» тощою

Практичне заняття 2.2.1. Проблеми психології трудового колективу

План.

1. Етапи розгортання мотиваційного процесу професійної діяльності підлеглих.
2. Управлінський вплив на особистість із врахуванням її соціальної ролі в організації.
3. Соціально-психологічні характеристики колективу, що обумовлюють ефективність управлінського впливу керівника.
4. Динаміка колективної думки.
5. Соціально-психологічна сутність врахування керівником колективних настроїв співробітників.

Практичне завдання.

- 1) Дослідження мотивації до успіху (тестове опитування).
- 2) Дослідження мотивації діяльності працівників як фактору успішності управлінської діяльності (тестове опитування).

Самостійна робота по опрацюванню навчального матеріалу.

План.

1. Психологічні школи вивчення особистості.
2. Аспекти детермінації особистості в структурі психологічних знань.

3. Ієрархія потреб по А. Маслоу.
4. Рівень домагань особистості та їх значення в управлінських стосунках.
5. Соціальні норми як регулятори поведінки особистості.
6. Дії керівників по формуванню позитивних традицій у колективі та боротьбі з негативними явищами.
7. Сенсорно-психологічні інтекції (прагнення).

Контрольні питання з теми 1.

1. Поняття особистості як об'єкта управління та її структури: психологічний аналіз.
2. Психологічні особливості особистості і діяльності підлеглих.
3. Становлення та характеристика окремих теорій особистості.
4. Особистість як продукт історичного розвитку.
5. Позиція та вчинок як головні ознаки особистості.
6. Структура особистості.
7. Принципи та психологічні закономірності управлінських відносин.
8. Фактори, які спричиняють вплив на людину, як на елемент організаційної взаємодії.
9. Мотивація як фактор управління особистістю. Трудовий колектив як об'єкт управлінської діяльності.
10. Управлінський вплив на особистість із врахуванням її соціальної ролі в організації.
11. Соціально-психологічні характеристики колективу.
12. Динаміка колективної думки.
13. Причини некомпетентності та методи боротьби з нею.

Лекція 2. Психологічні основи взаємодії особистості та трудового колективу

План.

1. Психологічна сутність соціальної організації.
2. Структура організації.
3. Механізм групової динаміки в організації.
4. Феномени групової життєдіяльності.
5. Основи групової самоорганізації.
6. Структура організацій аграрного виробництва.
7. Комунікативна структура та її складові.

8. Неформальні структури в організації.
9. Групові процеси в колективі.
10. Психологічний клімат у колективі.
11. Образ маніпулятора та «чорні технології».
12. Ознаки прихованої маніпуляції.
13. Управління психологічним кліматом в організації.
14. Система як комплекс взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів.
15. Психологічна характеристика системи «Людина-людина». Універсалізм. Адаптивність. Перешкодостійкість. Резервування. Мінливість.
16. Умови праці в системі «людина-людина», характеристика та регламентація.
17. Психофізіологічні та гігієнічні передумови виникнення негативних психічних станів під час роботи з людьми, приладами.

Практичне завдання.

- 1) Дослідження впливу психологічного клімату в організації на ефективність управління (тестове опитування).
- 2) Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в організації (тестове опитування).
- 3) Тест на виявлення неформального лідера організації.

Самостійна робота по опрацюванню навчального матеріалу

План.

1. Стадії розвитку колективу організації.
2. Розподіл ділових ролей в організації.
3. Формування соціально-психологічної структури колективу.
4. Управління соціально-психологічним кліматом організації.
5. Комунікативна структура організації. Слухи та міри протидії стосовно них. Запобігання булінгу в колективі.
6. Система групової самоорганізації та методи боротьби з нею.
7. Ознаками неформального лідера робочої групи.
8. Соціально-психологічні методи управління трудовим колективом.
9. Критерії стабільності трудового колективу.

Практичне заняття 2. Психологічні основи взаємодії особистості та трудового колективу

План.

1. Групова компетентність.
2. Феномени групової життєдіяльності. Емерджентність.
3. Неформальні структури в організації.
4. Соціально-психологічна структура колективу. Психологічний клімат.
5. Сутність трудової поведінки та характеристика психофізіологічних регуляторів трудової поведінки.
6. Суб'єктивні та об'єктивні ознаки ставлення працівника до праці.
7. Характеристика позитивних та негативних поведінкових компонент.
8. Продуктивна ділова взаємодія як оцінка домінування раціональних поведінкових компонент.
9. Суть та наслідки деструктивного протистояння.

Контрольні питання з теми 2.

1. Психологічна сутність соціальної організації та її структура.
2. Мала соціальна група як соціально-психологічна характеристика організації.
3. Механізм групової динаміки в організації.
4. Поняття характерологічної, деструктивної, девіантної, делінквентної поведінки.
5. Сутність та наслідки психологічного саботажу. Упередження та подолання саботажних тенденцій в організації
6. Деструктивні тенденції що можуть виникати у трудовому колективі. Методи, за допомогою яких можна їм запобігти.
7. Сутність і наслідки психологічного саботажу. Заходи щодо його подолання та упередження.

Тематика рефератів.

1. Зародження і розвиток ідеї психології управління.
2. Формування психологічних знань про управління.
3. Становлення і розвиток зарубіжної психології.
4. Становлення і розвиток вітчизняної психології.
5. Розвиток сучасної вітчизняної психології управління на основі нової соціально-економічної парадигми.
6. Теорія «рис лідерства» та теорія функцій.
7. Дослідження ефективності лідерства.
8. Ситуаційна теорія лідерства Ф. Фідлера.
9. Розвиток ситуаційної теорії П. Херсі.
10. Одновимірний і двовимірний описи стилів керівництва.

11. Психологічні школи вивчення особистості.
12. Ієрархія потреб по А. Маслоу.
13. Соціальні норми як регулятори поведінки особистості.
14. Формування позитивних традицій у колективі та боротьба з негативними явищами.
15. Формування соціально-психологічної структури колективу.
16. Управління соціально-психологічним кліматом організації.
17. Соціально-психологічний тип організації та його вплив на формування окремих поведінкових характеристик.
18. Фази організаційного онтогенезу та їх зв'язок з окремими типами поведінки.
19. Комунікативна структура організації.
20. Слухи та міри протидії стосовно їх.
21. Стадії розвитку колективу організації.
22. Розподіл ділових ролей в організації.
23. Феномени групової життєдіяльності.
24. Групова динаміка в організації.
25. Психологічний клімат у колективі.
26. Мотивація як фактор управління особистістю.
27. Психологічні особливості особистості.
28. Теорія психоаналізу З. Фрейда.
29. Особистість керівника – його тип та стиль управління.
30. Як досягти успіху в житті?
31. Індивідуальні особистості А. Адлера.
32. Захисні «маневри» психіки.
33. Правила поведінки, що зменшують вразливість до маніпуляції суспільною свідомістю.

Модуль 3

Психологічні основи ділової взаємодії та спілкування керівника організації при розв'язанні управлінських завдань

Лекція 3.1. Психологія спілкування у трудовому колективі.

Психологічні аспекти спілкування. Проблеми спілкування та засоби їх подолання. Основні правила конструктивної критики. Спілкування з «важкими» підлеглими.

План.

1. Комунікативна культура. Комунікативні вміння й навички: загальна характеристика.
2. Комунікативні бар'єри й шляхи їх подолання.
3. Види потреб і цілі спілкування.
4. Структура комунікативної взаємодії.
5. Прийоми формування оберненого зв'язку в комунікативній взаємодії.
6. Психологічні проблеми спілкування в ланці: «керівник-підлеглий», «керівник-замісник».
7. Поняття ділового спілкування.
8. Форми та організація ділового спілкування.
9. Публічний виступ в управлінській діяльності працівника.
10. Підготовка і виступ перед аудиторією.
11. Фактори створення привабливого іміджу працівника під час професійного спілкування.
12. Встановлення контакту з аудиторією.
13. Доповідь і промова як жанри ділового спілкування.

Самостійна робота по опрацюванню навчального матеріалу.

План.

1. Поняття спілкування на робочому місці.
2. Місце і роль спілкування в професійній діяльності.
3. Принципи спілкування в робочому колективі.
4. Типи і види спілкування: психологічні особливості.
5. Комунікативна функція професійної діяльності: проблеми спілкування і засоби їх подолання.
6. Основні правила конструктивної критики.
7. Спілкування з «важкими» членами колективу.
8. Формування взаємовідносин у групі.

Контрольні питання з теми 3.1.

1. Поняття професійного спілкування.
2. Принципи професійного управлінського спілкування.
3. Структура професійного спілкування.
4. Комунікативні бар'єри у спілкуванні.
5. Психологічний аналіз спілкування у ланці «особистість - колега».
6. Імідж та його складові.

7. Причини формування іміджу.
8. Формула впливу іміджу.
9. Етапи створення іміджу.
10. Психологічні засоби створення іміджу.
11. Творчість, креативність та інновація як важливі поняття сучасної психології трудових відносин. Види творчості. Елітарний та егалітарний підхід до творчості.
12. Формування творчої особистості керівника з позицій системного підходу. Сутність творчої діяльності, її загальна характеристика.
13. Моделі творчої діяльності та розвитку креативності: творчість як зміст і метод діяльності керівника. Проблеми стимуляції творчої діяльності.
14. Індивідуальні стратегії та тактики творчої діяльності управлінця.

Практичне заняття 1. Психологічні взаємин керівника, лідера з трудовим колективом. Психологічні проблеми конфліктних ситуацій у трудових колективах. Психологічна і соціальна роль конфліктів. Психологічні засади виникнення конфліктів. Стадії розвитку конфлікту.

План.

1. Типологія керівників.
2. Принципи та психологічні закономірності трудових відносин.
3. Особливості інтелектуальних якостей членів колективу.
4. Гендерний підхід у визначенні якостей найманого працівника як члена трудового колективу.
5. Теорії лідерства та основні лідерські якості і риси.
6. Порівняльна характеристика якостей керівника і лідера.
7. Психогігієна в трудовому процесі.

Практичні завдання.

Самостійна робота по опрацюванню навчального матеріалу

План.

1. Теорія «рис лідерства» та теорія функцій.
2. Аналіз ефективності лідерства та дослідження співвідношення елементів різних стилів.
3. Ситуаційна теорія лідерства Ф. Фідлера.

4. Розвиток ситуаційної теорії П. Херсі, її основні положення.
5. Кількісна оцінка стилю керівництва К. Вернера.
6. Теорії лідерства в західній психології. Характеристика законів Паркінсона, принципів Пітера та законів Мерфі.
7. Одновимірний і двовимірний описи стилів керівництва.

Контрольні питання з теми 4.

1. Психологія особистості і діяльності керівника.
2. Індивідуальна управлінська концепція керівника.
3. Психологічні основи стилю керівництва.
4. Керівництво і лідерство в управлінні організаціями: психологічний аналіз.
5. Типологія керівників.
6. Концепції стилів управління. Сучасні (новаторські) концепції стилів управління.
7. Теорії лідерства та основні лідерські риси і якості.
8. Модель особистості керівника-менеджера.
9. Функції та структура діяльності керівника.
10. Психологія міжособистісних взаємовідносин у трудовому колективі.
11. Масові соціально-психологічні явища та їх роль в міжособистісних взаємовідносинах.
12. Психологія управлінських впливів.
13. Сутність та характеристика соціально-психологічних методів управління трудовим колективом.
14. Критерії стабільності трудового колективу.
15. Передумови виникнення деструктивних тенденцій в трудовому колективі та їх попередження.
16. Лідерство в управлінні сучасними організаціями.
17. Які існують ознаки, форми, функції та принципи управлінського процесу?
18. Яка різниця між простими та складними системами управління?
19. Охарактеризуйте принципи та психологічні закономірності управлінських відносин.
20. В чому полягає психологічний контекст структури діяльності керівника?
21. Розкрийте зміст фундаментальних законів психології управління.
22. Які Ви можете назвати психологічні закономірності управлінської діяльності? Відповідь обґрунтуйте.

Лекція 3.2. Психологічні проблеми конфліктних ситуацій у трудовому колективі

План.

1. Природа і соціальна роль конфліктів. Психологічні засади виникнення конфліктів. Передконфлікти і причини конфліктів.
2. Стадії розвитку, діагностика динаміки конфлікту.
3. Психологічні особливості розвитку і вирішення конфліктів.
4. Основні способи управління конфліктами.
5. Робота та негативні емоції, їх попередження і подолання.
6. Поняття конфлікту. Види конфліктів.
7. Психологічний аналіз конфліктів.
8. Методи попередження та вирішення конфліктів.
9. Поняття стресу і стресостійкості.
10. Управлінський стрес у контроль над ним.

Контрольні питання з теми

1. Природа і соціальна роль конфліктів у професійній діяльності. Причини їх виникнення.
2. Класифікація конфліктів.
3. Способи і правила розв'язання конфліктів.
4. Структурні методи управління конфліктами.
5. Поняття стрес і стресостійкості.
6. Управлінський стрес і контроль над ним.
7. Робота та негативні емоції, їх переживання і подолання.

Практичне заняття 3.2. Психологічні проблеми конфліктних ситуацій в трудовому колективі

План.

1. Психологічні засади виникнення конфліктів.
2. Динаміка конфлікту.
3. Стадії розвитку конфлікту.
4. Особливості поведінки у конфліктній ситуації.
5. Структурні методи керування конфліктами.
6. Конфлікти в управлінській діяльності.
7. Застосування управління конфліктом до вирішення різних проблем.

Самостійна робота по опрацюванню навчального матеріалу

План.

1. Структура ділового спілкування: комунікативна, інтерактивна, перцептивна його складові.
2. Контактна поведінка та її характеристики.
3. Створення образу, привабливого до партнера.
4. Правила проведення ділової бесіди.
5. Причини послаблення уваги аудиторії.

Контрольні питання з теми 3.2.

1. Сутності (комунікативна, інтерактивна, перцептивна) та складові управлінського спілкування.
 2. Форми ділового спілкування.
 3. Психологія публічного виступу.
 4. Структура ділового спілкування.
 5. Методи організації ділової бесіди.
 6. Етапи підготовки і проведення публічного виступу.
 7. Причини послаблення уваги аудиторії.
1. Переговори як образ мислення та організація життєдіяльності.
 2. Типові моделі поведінки на переговорах.
 3. Психологія ефективного переговорного процесу.
 4. Психологічні основи деструктивної переговорної тактики і способи її подолання.
 5. Національні особливості ведення переговорів.
 6. Психологічна сутність і функції ділових переговорів.
1. Стадії ведення ділових переговорів.
 2. Тактичні прийоми та методи підготовки й ведення ділових переговорів.
 3. Етнопсихологічні особливості переговорного процесу, його учасників.
 4. Особливості ведення переговорів по телефону.

Самостійна робота по опрацюванню навчального матеріалу

План

1. Поняття про переговори. Психологічна сутність і структура.
2. Психологічні аспекти підготовки до переговорів.
3. Психологічне забезпечення процесу переговорів.
4. Виявлення «чорних технологій» ведення переговорів. Способи протидії.

5. Завершення переговорів. Психологічне забезпечення надійності переговорів.
 1. Типові моделі поведінки на переговорах
 2. Психологія ефективного переговорного процесу.
 3. Національні особливості ведення переговорів. Правила проведення.
 4. Психологічні аспекти підготовки і сутності переговорів.
 5. Стадії ведення ділових переговорів.
 6. «Кризовий момент» переговорах і шляхи його подолання.

Тематика рефератів.

(модуль 3)

1. Роль спілкування в управлінській діяльності.
2. Принципи управлінського спілкування.
3. Комунікаційні бар'єри у спілкуванні.
4. Імідж організації.
5. Психологічні засоби створення іміджу.
6. Доповідь і промова як жанри ділового спілкування.
7. Психологія публічного виступу.
8. Національні особливості ведення переговорів.
9. Психологія ефективності переговорного процесу.
10. Тактичні прийоми та методи підготовки й ведення ділових переговорів.
11. Етнопсихологічні особливості учасників переговорного процесу.
12. Психологія управлінського спілкування.
13. Моделі поведінки на переговорах.
14. Психологічні засади виникнення конфліктів.
15. Робота та негативні емоції, їх попередження й подолання.
16. Психологічний аналіз конфліктів.
17. Управлінський стрес і контроль над ним.
18. Конфлікти в управлінській діяльності.
19. Стрес і стресостійкість.
20. Структура ділового спілкування.
21. Майстерність публічного виступу.
22. Імідж та його складові.
23. Комунікативні бар'єри і шляхи їх подолання.
24. Психологічні моделі спілкування керівника з підлеглими.
25. Імідж – дрібниці творять досконалість.
26. Д. Карнегі. Історія публічного виступу.

27. М. Сагач – княгиня української риторики.
28. Історія ведення переговорів – політика. Бізнес, фінанси.
29. Чому виникають конфлікти?
30. Соціальні норми як регулятори поведінки особистості.
31. Формування позитивних традицій у колективі та боротьба з негативними явищами.
32. Формування соціально-психологічної структури колективу.
33. Управління соціально-психологічним кліматом організації.
34. Соціально-психологічний тип організації та його вплив на формування окремих поведінкових характеристик.
35. Фази організаційного онтогенезу та їх зв'язок з окремими типами поведінки.
36. Слухи та міри протидії стосовно їх.
37. Стадії розвитку колективу організації.
38. Розподіл ділових ролей в організації.
39. Феномени групової життєдіяльності.
40. Групова динаміка в організації.
41. Психологічний клімат у колективі.
42. Мотивація як фактор управління особистістю.
43. Психологічні особливості особистості.
44. Теорія психоаналізу З. Фрейда.
45. Особистість керівника – його тип та стиль управління.
46. Як досягти успіху в житті?
47. Індивідуальні особистості А. Адлера.
48. Захисні «маневри» психіки.
49. Правила поведінки, що зменшують вразливість до маніпуляції суспільною свідомістю.

Питання для модульних контрольних робіт

Модуль 1

1. Об'єкт і предмет психології трудових відносин.
2. Методи досліджень у психології трудових відносин.
3. Основні школи психології та їх характеристика.
4. Диференціація психологічних знань (фундаментальні та спеціальні галузі психології).
5. Зародження і розвиток ідей психології трудових відносин.
6. Праця, трудовий процес, об'єкт, суб'єкт, принципи трудових відносин.

7. Психологічні закономірності трудових відносин та їх характеристика.
8. Передумови виникнення психологічних закономірностей трудових відносин. Їх прояви і наслідки.
9. Характеристика фундаментальних та особливості часткових законів у психології трудових відносин.
10. Психологія особистості і діяльності найманого працівника.
11. Індивідуальний стиль концепції найманого працівника.
12. Психологічні основи стилю трудових відносин.
13. Типологія найманих працівників.
14. Моделі особистості керівника-менеджера.
15. Мотивація як фактор управління особистістю.
16. Психологічна сутність соціальної організації та її структура.
17. Механізми групової динаміки в організації.
18. Психологічний клімат у колективі.

Модуль 2.

1. Психологічна структура трудових відносин.
2. Психологічні закони в трудовому колективі.
3. Диференціація теорій особистості (рис, соціального навчання, психоаналітична).
4. Вольові властивості та якості особистості. Структурні елементи волі.
5. Позиція та вчинок як ознаки особистості.
6. Роль вольових властивостей найманого працівника в процесі реалізації окремих функцій трудової діяльності.
7. Портрет сучасного члена трудового колективу. Психологічний портрет найманого працівника.
8. Професіограма найманого працівника аграрного сектору економіки.
9. Організація як соціальна група.
10. Класифікація груп, їх особливості.
11. Групова динаміка. Групова самоорганізація. Взаємовідносини людей у групах.
12. Психологічні передумови успішної трудової діяльності.
13. Колектив, трудовий колектив; їх ознаки та особливості.
14. Статус, соціальні ролі, групові норми та цінності.
15. Структурні компоненти планування.

16. Психологічні особливості планування в державних і недержавних закладах, підприємствах, організаціях (організаційних структурах).
17. Діяльність керівника-менеджера по виконанню функції організації.
18. Психологічні особливості мотиваційної функції.
19. Психологічні особливості контролю як функції трудової діяльності.
20. Управлінські рішення у структурі діяльності найманого працівника.
21. Психологічні механізми прийняття професійних рішень.
22. Етапи вироблення виробничих рішень.
23. Психологічні особливості та специфіка діяльності члена трудового колективу.

Модуль 3.

1. Форми та організація ділового спілкування.
2. Психологія публічного виступу.
3. Структура управлінського спілкування.
4. Комунікативні бар'єри у спілкуванні.
5. Класифікація конфліктів.
6. Способи і правила розв'язання конфліктів.
7. Структурні методи управління конфліктами.
8. Структура, функції ділового спілкування.
9. Ділова бесіда як основна форма ділового спілкування.
10. Дискусія та полеміка: структура та прийоми.
11. Психологічні прийоми впливу на партнера.
12. Психологічні аспекти переговорного процесу. Техніка та тактика аргументації.
13. Психологічні прийоми та особливості публічного виступу.
14. Імідж ділової людини як елемент невербальної комунікації.
15. Типові моделі поведінки на переговорах.
16. Психологія ефективного переговорного процесу.
17. Етапи створення іміджу.
18. Національні особливості ведення переговорів.
19. Імідж та його складові.

Індивідуальні завдання

Індивідуальні завдання є однією з форм навчального процесу, яка передбачає створення умов для найповнішої реалізації творчості студентів і має на меті

поглиблення, узагальнення та закріплення знань, одержаних у процесі вивчення курсу даної дисципліни, а також застосування цих знань на практиці.

Цим видом навчальної роботи охоплено наступний перелік завдань:

1. Есе «Місце та роль психології в професійній діяльності особистості».
2. Порівняльна характеристика психологічних аспектів організованої діяльності.
3. Сформувати психологічний контекст структури діяльності найманого працівника.
4. Проаналізувати етапи дії принципу Пітера та його особливості.
5. Визначити категорію «особистість» та сформувати психологічний портрет працівника – члена колективу сучасного підприємства аграрного сектору економіки України.
6. Змоделювати ситуацію, за якої людина володіє чимось одним: або владою, або впливом, або авторитетом, або лідерством, або професійними навичками й вміннями. Визначити, яка із змодельованих ситуацій є найбільш типовою.
7. Порівняти критерії стабільності трудового колективу. Визначити, яким чином можна забезпечити стабільність трудового колективу в сучасних умовах.
8. Охарактеризувати деструктивні тенденції у трудовому колективі, проаналізувати методи їх упередження. Розкрити, за допомогою яких методів можна їм запобігти.
9. Проаналізувати позитивні та негативні поведінкові компоненти.
10. Подати аналітичне узагальнення заходів та прийомів щодо упередження саботажних тенденцій в організації.
11. Есе «Бесіда, полеміка, дискусія: структура та психологічні прийоми».
12. Порівняльний аналіз психологічних особливостей публічного виступу.
13. Аналіз принципів соціально-психологічного дослідження у соціально-економічних системах.
14. Евристичні можливості соціально-психологічних досліджень в управлінській діяльності та можливості використання їх результатів.
15. Дослідження емпіричних причин та прогнозування наслідки психічного перевантаження в управлінській діяльності в конкретному колективі (групі).
16. Есе «Основні методи психогігієни члена трудового колективу».

Рейтингова система оцінювання результатів навчання

Для оцінювання успішності студентів застосовується рейтингова система. Вона враховує результати роботи студентів на лекціях, семінарських заняттях. Також до рейтингу зараховуються результативність самостійної роботи (якість виконання рефератів, індивідуальних завдань, участь в обговореннях, дискусіях, проведення досліджень тощо).

Система рейтингових (вагових) балів та критерії оцінювання

1. Робота студентів на лекційних заняттях.

Ваговий бал – 6.

Максимальна кількість балів за роботу на лекційних заняттях дорівнює $6 \text{ балів} \times 2 \text{ л. з.} = 12 \text{ балів}$.

Оцінювання роботи кожного студентів здійснюється на кожному лекційному занятті за двома показниками – присутністю і активністю:

а) присутність $1 \text{ бал} \times 2 \text{ л. з.} = 2 \text{ бали}$.

Критерії оцінювання: 1 – присутність на лекційному занятті; 0 – відсутність на лекційному занятті.

б) активність $5 \text{ балів} \times 2 \text{ л. з.} = 10 \text{ балів}$. Критерії оцінювання: 5 – висока активність, яка свідчить про спрямованість на ґрунтовне засвоєння матеріалу; 4 – середня активність, що свідчить про спрямованість на формальне засвоєння матеріалу; 3 – низька активність, яка свідчить про ухиляння від засвоєння матеріалу. 2-1 – дуже низька активність, яка свідчить про ухиляння від засвоєння матеріалу. 0 – відсутність активності.

2. Робота студентів на семінарських заняттях

Ваговий бал – 20.

Максимальна кількість балів на всіх семінарських заняттях дорівнює $20 \text{ балів} \times 1 \text{ с.з.} = 20 \text{ балів}$.

Оцінювання роботи кожного студента здійснюється на кожному семінарському занятті за трьома показниками – підготовленістю, активністю та присутністю:

а) підготовленість $14 \text{ балів} \times 1 \text{ с. з.} = 14 \text{ балів}$.

Критерії оцінювання: 14-10 балів – повна, чітка, викладена в певній логічній послідовності відповідь на всі поставлені питання, що свідчить про глибоке розуміння суті питання, ознайомлення студента не лише з матеріалом лекцій, але й з підручником та додатковою літературою; висловлення студентом власної позиції щодо дискусійних проблем, якщо такі порушуються у питанні; 9-5 балів – повна, але не достатньо чітка відповідь на всі поставлені питання, що свідчить про правильне розуміння суті питання, ознайомлення студента з матеріалом лекцій та підручника; незначні неточності у відповідях;

4-3 бали – не зовсім повна або не достатньо чітка відповідь на поставлені питання, що свідчить про поверхове розуміння суті питання, ознайомлення студента з навчальним матеріалом або значні похибки у відповідях; 2-1 бал – неправильна відповідь, що свідчить про незнання матеріалу, але намагання студента висловити власне розуміння суті поставленого питання; 0 балів – відсутність відповіді.

б) активність

4 бали \times 1 с. з. = 4 бали.

Критерії оцінювання: 4 – висока активність, що свідчить про ґрунтовну обізнаність з матеріалу та спрямованість на його опрацювання; 2 – активність, що свідчить про обізнаність з матеріалу та спрямованість на його опрацювання; 0 – низька активність, що свідчить про не володіння матеріалом та ухилення від участі у семінарському занятті.

в) присутність

2 бал \times 1 с. з. = 2 балів.

Критерії оцінювання: 2 – присутність на семінарському занятті; 0 – відсутність на семінарському занятті.

За особливі досягнення в роботі на семінарському занятті двом кращим студентам може бути нараховано заохочувальні бали (+ 1 бал).

2. Ведення термінологічного словника

Ваговий бал - 68.

Загальна кількість термінів з «Психології управління» повинно становити 68. Кожний термін, який було включено в термінологічний словник - 1 бал.

Розрахунок шкали (R) рейтингу

Сума вагових балів контрольних заходів протягом семестру складає:

$$RC = 6 \times 2 + 20 \times 1 + 68 = 100 \text{ балів.}$$

Необхідною умовою допуску до заліку є стартовий рейтинг (rc), що складає 40% від RC, або 40 балів.

Студенти, які набрали протягом семестру рейтинг з кредитного модуля менше $0,6R$ зобов'язані виконувати залікову контрольну роботу. Студенти, які набрали протягом семестру необхідну кількість балів ($RD > 0,6R$) мають можливості: а) отримати залікову оцінку (залік) так званим «автоматом» відповідно до набраного рейтингу; б) виконати залікову контрольну роботу з метою підвищення оцінки. При цьому попередній рейтинг студента з дисципліни скасовується і він отримує оцінку RЗ тільки за результатами залікової контрольної роботи.

Залікова контрольна робота складається з трьох теоретичних питань за тематичними розділами курсу. Приклад:

Варіант № 1

1. Розкрийте сутність поняття «психічна реальність». Охарактеризуйте особливості психічної реальності. 2. Проаналізуйте основні функції та ролі керівника в системі «людина – людина». 3. Охарактеризуйте основні види психічних станів підлеглого.

Варіант № 2

1. Охарактеризуйте основні етапи виникнення психології управління. 2. Проаналізуйте критерії розподілу функцій між людиною в колективі. 3. Проаналізуйте психологічні особливості та види помилок людини в системі «людина-людина».

Залікова контрольна робота оцінюється за шкалою 100 балів. Перше питання оцінюється із 34 балів, друге та третє із 33 балів. Кожне питання оцінюється відповідно до системи оцінювання: «відмінно», повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації) – 34 (33) ...30 балів; «добре», достатньо повна відповідь (не менше 75% потрібної інформації, або незначні неточності) – 29...25 балів; «задовільно», неповна відповідь (не менше 60% потрібної інформації та деякі помилки) – 24...20 балів; «незадовільно», незадовільна відповідь – 0 балів.

Для отримання студентом відповідних оцінок (ECTS та традиційних) за результатами роботи в семестрі його рейтингова оцінка RD переводиться згідно з таблицею 1:

RD = RC	Оцінка ECTS	Традиційна оцінка (диф. залік)	Традиційна залікова оцінка
95-100	A	«Відмінно»	«Зараховано»
85-94	B	«Добре»	
75-84	C		
65-74	D	«Задовільно»	
60-64	E		
RD ≤ 59	FX	«Незадовільно»	«Незараховано»
RC < 39 або не виконані інші умови допуску до заліку	F	«Не допущено»	

Питання до підсумкового контролю

1. Предмет, цілі та задачі дисципліни «Психологія трудових відносин».

2. Розвиток психології та еволюція підходів, щодо її об'єкту пізнання.
3. Предмет та об'єкт сучасної психології.
4. Школи психології та їх характеристика.
5. Диференціація психологічних знань: фундаментальні та спеціальні галузі психології.
6. Характеристика спеціальних галузей психології.
7. Економічна психологія та психологія трудових відносин.
8. Психологія управління та психологія трудових відносин.
9. Соціальна психологія та психологія трудових відносин.
10. Психологія трудових відносин як галузь психологічної науки.
11. Психологія трудових відносин: самобутність об'єкту та предмету пізнання.
12. Внесок окремих шкіл психології у царину психології трудових відносин.
13. Психологічні аспекти організованої діяльності людей.
14. Місце практичної психології в управлінні організованою діяльністю людей.
15. Знання психологічних засад трудового колективу, як передумова адекватного використання соціально-психологічних методів діяльності найманого працівника.
16. Управлінські відносини як категорія психологічної науки.
17. Психологічний контекст структури діяльності найманого працівника.
18. Психологічні закономірності трудових відносин та їх характеристика.
19. Характеристика фундаментальних та часткових закономірностей в трудовій діяльності.
20. Передумови виникнення психологічних закономірностей трудових відносин.
21. Прояви і наслідки психологічних закономірностей трудових відносин.
22. Закони Паркінсона, принципи Пітера та закони Мерфі.
23. Проблема особистості як центральна проблема психології.
24. Аспекти детермінації особистості в структурі психологічних знань.
25. Характеристика періодів дослідження особистості як категорії психології.
26. Становлення та характеристика окремих теорій особистості.
27. Особистість як продукт історичного розвитку.
28. Позиція та вчинок як ознаки особистості.
29. Особистість найманого працівника.
30. Саморозвиток особистості члена трудового колективу в напрямку соціальної адекватності.

31. Особистість працівника трудового колективу як передумова формування стилю трудових відносин.
32. Вольові властивості особистості.
33. Роль вольових властивостей найманого працівника в процесі реалізації окремих функцій трудової діяльності.
34. Характеристика особистісних та функціональних якостей члена трудового колективу.
35. Психологічний портрет сучасного працівника аграрного сектору економіки.
36. Діяльність трудового колективу та її психологічні аспекти.
37. Група та групова динаміка.
38. Сутність та класифікація груп.
39. Взаємовідносини людей у групах.
40. Колектив та його ознаки. Трудовий колектив.
41. Особистість у трудовому колективі.
42. Психологічні аспекти колективної діяльності людей в умовах виробничих відносин.
43. Статус, соціальні ролі, групові норми та цінності.
44. Психологічна сумісність. Психологія міжособистісних взаємовідносин.
45. Масові соціально-психологічні явища та їх роль у міжособистісних взаємовідносинах.
46. Сутність та розширена характеристика соціально-психологічних методів управління трудовим колективом.
47. Критерії стабільності трудового колективу.
48. Передумови виникнення деструктивних тенденцій у трудовому колективі та їх попередження.
49. Формування сприятливого психологічного клімату в колективі.
50. Поняття поведінки та її види.
51. Трудова поведінка.
52. Ставлення до праці як характеристика трудової поведінки.
53. Суб'єктивна та об'єктивна оцінка ставлення людини до праці.
54. Психофізіологічні регулятори поведінки людини в організації.
55. Соціально-психологічний тип організації та його вплив на формування окремих поведінкових характеристик.
56. Фази організаційного онтогенезу та їх зв'язок із окремими типами поведінки персоналу.
57. Характеристика негативних та позитивних поведінкових компонент.

58. Продуктивна ділова взаємодія як ознака домінування раціональних поведінкових компонент.
59. Сутність та наслідки деструктивного протистояння.
60. Характерологічна, деструктивна, девіантна, делінквентна поведінка людини.
61. Сутність та наслідки психологічного саботажу.
62. Заходи щодо упередження та подолання психологічного саботажу в організації.
63. Психологія спілкування.
64. Структура, засоби та види спілкування.
65. Функції спілкування.
66. Стили спілкування. Склад та специфічні ефекти міжособистісного сприйняття.
67. Невербальне спілкування та його кінестичні особливості.
68. Проксемічні особливості невербального спілкування.
69. Ділове спілкування, його структура.
70. Ділова бесіда як основна форма ділового спілкування.
71. Дискусія та полеміка.
72. Психологічні прийоми впливу на партнера.
73. Психологічні аспекти переговорного процесу.
74. Техніка та тактика аргументації.
75. Психологічні особливості публічного виступу.
76. Імідж ділової людини.
77. Поняття соціально-психологічного дослідження та принципи його побудови.
78. Місце та роль соціально-психологічного дослідження в діяльності члена трудового колективу.
79. Об'єкт, предмет, мета і структура соціально-психологічного дослідження.
80. Наукове спостереження та його види.
81. Методи опитування.
82. Експериментальне дослідження, його переваги та недоліки.
83. Соціально-психологічний клімат у колективі та психологічна згуртованість як об'єкт дослідження.
84. Алгоритм обробки матеріалів дослідження.
85. Результати соціально-психологічного дослідження: оцінка точності та валідності.

86. Автоматизація обробки матеріалів соціально-психологічного дослідження.
87. Ризик психічного перевантаження в професійній діяльності та його причини.
88. Психологічні аспекти трудової діяльності в екстремальних ситуаціях.
89. Стрес. Причини стресу. Фактори стресу.
90. Стресове навантаження.
91. Способи боротьби зі стресом.
92. Методи профілактики стресу.
93. Основні методи психогієни найманого працівника.
94. Релаксація. Принципи релаксації: переключення та компенсація.
95. Психологічна служба організації, її функції та завдання.
96. Інтегральна структура психологічної служби організації.
97. Психологічні основи деструктивної переговорної тактики і способи її подолання.
98. Природа і соціальна роль конфліктів в діяльності члена трудового колективу. Причини їх виникнення.

Завдання для виконання контрольної роботи студентами заочної форми навчання

З метою поглиблення теоретичних знань і прикладних навичок студенти заочної форми навчання виконують контрольну роботу. Контрольна робота складається з трьох теоретичних питань. Питання для виконання контрольної роботи визначаються за останньою цифрою залікової книжки та першою літерою прізвища.

В кінці роботи вказується список використаної літератури, ставиться дата і підпис студента.

Таблиця вибору питань для контрольної роботи

Остання цифра залікової книжки	Перша літера прізвища		
	А-Ж	З-Р	С-Я
0	1; 31; 61	11; 42; 71	21; 51; 81
1	2; 32; 62	12; 43; 72	22; 52; 82
2	3; 33; 63	13; 44; 73	23; 53; 83
3	4; 34; 64	14; 45; 74	24; 54; 84
4	5; 35; 65	15; 46; 75	25; 55; 85

5	6; 36; 66	16; 46; 76	26; 56; 86
6	7; 37; 67	17; 47; 77	27; 57; 87
7	8; 38; 68	18; 48; 78	28; 58; 88
8	9; 39; 69	19; 49; 79	29; 59; 89
9	10; 40; 70	20; 50; 80	30; 60; 90

Перелік питань

1. Розвиток психології трудових відносин як науки. Еволюція підходів щодо розуміння предмету психології трудових відносин.
2. Основні школи психології та їх характеристика.
3. Диференціація психологічних знань (фундаментальні та спеціальні галузі психології).
4. Особливості та характеристика спеціальних галузей психології.
5. Економічна психологія, психологія праці, соціальна психологія, психологія трудових відносин, педагогічна психологія та психологія управління.
6. Психологія трудових відносин як галузь психологічної науки. Об'єкт та предмет пізнання психології трудових відносин.
7. Періодизація конституювання психології трудових відносин. Підходи до визначення предмету психології трудових відносин.
8. Психологічні аспекти організованої діяльності людей.
9. Форми організаційної взаємодії. Чинники, що впливають на організаційну взаємодію.
10. Конформні орієнтації.
11. Професійні відносини, як категорія психологічної науки. Система трудових відносин як механізм управлінських відносин.
12. Зміст та принципи трудових відносин у соціальних системах.
13. Трудові відносини, виробничий процес, об'єкт, суб'єкт, принципи трудового процесу.
14. Психологічні закономірності трудових відносин та їх характеристика.
15. Передумови виникнення психологічних закономірностей трудових відносин. Їх прояви і наслідки.
16. Характеристика фундаментальних та особливості часткових законів у психології трудових відносин.
17. Психологічний контекст структури діяльності найманого працівника.
18. Поняття психологічної культури.

19. Професійна майстерність та риси ефективного працівника. Ролі члена робочого колективу.
20. Особистий план розвитку як елемент, що сприяє підвищенню ефективності професійної діяльності найманого працівника.
21. Морально-етичні принципи трудових відносин.
22. Особистість як об'єкт соціально-психологічних досліджень.
23. Властивості, структура, спрямованість та можливості особистості.
24. Психологічні особливості поведінки особи (темперамент, характер).
25. Характеристика основних періодів дослідження особистості як категорії психології.
26. Проблема акцентуованої особистості в психології трудових відносин.
27. Диференціація теорій особистості (рис, соціального навчання, психоаналітична).
28. Вольові властивості та якості особистості. Структурні елементи волі.
29. Позиція та вчинок як ознаки особистості.
30. Роль вольових властивостей члена трудового колективу в процесі реалізації окремих функцій професійної діяльності.
31. Портрет організатора. Психологічний портрет фахівця-професіонала.
32. Професіограма працівника організації аграрного сектору економіки.
33. Організація як соціальна група.
34. Класифікація груп, їх особливості.
35. Групова динаміка. Групова самоорганізація. Взаємовідносини людей у групах.
36. Психологічні передумови успішного лідерства.
37. Колектив, трудовий колектив; їх ознаки та особливості.
38. Статус, соціальні ролі, групові норми та цінності.
39. Психологічні аспекти колективної діяльності людей в умовах професійних відносин.
40. Психологія міжособистісних взаємовідносин. Психологічна, міжособистісна сумісність.
41. Сутність та розширена характеристика соціально-психологічних методів діяльності у трудовому колективі.
42. Позитивний і негативний вплив соціально-психологічних методів на роботу персоналу.
43. Характеристика типів спільної діяльності. Особливості командної праці.
44. Критерії стабільності трудового колективу та методи формування стабільних і працездатних трудових відносин.
45. Праксеологічні підходи в управлінській діяльності.

46. Соціонічні типи в психології професійних відносин та основи соціоінтеграції.
47. Психоінформатика і сучасна типологія.
48. Попередження появи деструктивних тенденцій у трудовому колективі.
49. Поняття поведінки та її види.
50. Трудова поведінка. Ставлення до праці як характеристика трудової поведінки.
51. Суб'єктивна та об'єктивна оцінка ставлення людини до праці.
52. Соціально-психологічний тип організації та його вплив на формування окремих поведінкових характеристик.
53. Фази організаційного онтогенезу та їх зв'язок із окремими типами поведінки персоналу.
54. Вплив негативних та позитивних поведінкових компонент на процес професійної діяльності.
55. Продуктивна ділова взаємодія як ознака домінування раціональних поведінкових компонент.
56. Сутність, види та наслідки деструктивного протистояння.
57. Характерологічна, деструктивна поведінка, саботаж.
58. Заходи щодо упередження та подолання наслідків психологічного саботажу в організації.
59. Психологія спілкування. Структура, функції, засоби та види спілкування.
60. Стилї та структура спілкування.
61. Специфічні ефекти міжособистісного сприйняття.
62. Невербальне спілкування та його проксемічні та кінестичні особливості.
63. Візуальне спілкування. Оптико-кінетична система знаків.
64. Паралінгвістична знакова система. Токсичні засоби спілкування.
65. Просодика та екстралінгвістична система.
66. Структура, функції ділового спілкування.
67. Ділова бесіда як основна форма ділового спілкування.
68. Дискусія та полеміка: структура та прийоми.
69. Психологічні прийоми впливу на партнера.
70. Психологічні аспекти переговорного процесу. Техніка та тактика аргументації.
71. Психологічні прийоми та особливості публічного виступу.
72. Імідж ділової людини як елемент невербальної комунікації.
73. Поняття соціально-психологічного дослідження, об'єкт, предмет, мета.
74. Структура, етапи і принципи побудови соціально-психологічного дослідження.

75. Методи вивчення психіки людей.
76. Соціально-психологічне, наукове спостереження та його види.
77. Місце та роль соціально-психологічного дослідження в управлінській діяльності.
78. Методи опитування.
79. Алгоритм обробки матеріалів дослідження.
80. Результати соціально-психологічного дослідження: оцінка точності та валідності.
81. Використання результатів соціально-психологічних досліджень в професійній діяльності.
82. Основи психогігієни управлінської діяльності.
83. Стрес. Причини, види, фактори стресу. Класифікація стресів.
84. Стресове навантаження, стресова напруга. Позитивні та негативні наслідки реакції на стрес.
85. Методи профілактики та способи боротьби зі стресом.
86. Емоційне навантаження. Релаксаційні психотехнології. Переключення та компенсація.
87. Психологічні аспекти управління в екстремальних ситуаціях.
88. Психологічна служба організації, її функції та завдання.
89. Інтегральна структура психологічної служби організації.

Рекомендована література

1. Бандурка А. М. Психология управления / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х. : Фортуна-пресс, 1998. – 464 с.
2. Блейк Г. Д. Научные методы управления / Г. Д. Блейк, Ж. С. Мутон ; пер. с англ. –К. : Наукова думка, 1990. – 247 с.
3. Бондаренко А. Ф. Социальная психотерапия личности (психосемантический подход) / А. Ф. Бондаренко. – К. : КГПШИЯ, 1991. – 187 с.
4. Бороздина Г. В. Психология делового общения : учебное пособие / Г. В. Бороздина. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 244 с.
5. Будкевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління : навч. посіб. / Т. В. Будкевич. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.
6. Вечер Л. С. Поведение руководителя : практ. пособие / Л. С. Вечер. – Минск : Новое знание, 2000. – 208 с.
7. Генон Р. Царство количества и знамения времени / Рене Генон ; пер. с франц. Т. Б. Любимова. – М. : Беловодье, 2003. – 480 с.
8. Геппенрейтер Ю. Б. Введение в общую психологию : курс лекций / Ю. Б. Геппентейнер. – М. : ЧеРо, Юрайт, 2002. – 336 с.

9. Горальський А. Теорія творчості / А. Горальський. – Львів : Каменярь ; Warszawa : Universitasrediviva, 2002. – 144 с.
10. Грабар Т. П. PR та антиPR, Як уберегтися від маніпуляцій : навч. посіб. / Т. П. Грабар. – Житомир : ЖДГУ, 2006. – 109 с.
11. Грейсон Дж. Американський менеджмент на порозі ХХІ века / Дж. Грейсон, К. О'Дейл ; пер. з англ. – М. : МГУ ім. М. Ломоносова, 1991. – 319 с.
12. Гридина Н. В. Психологія конфлікту / Н. В. Гридина. – СПб, 2000. – 258 с.
13. Гудзинський О. Д. Менеджмент у системі агробізнесу / О. Д. Гудзинський. – К. : Урожай, 1994. – 240 с.
14. Горальський А. Правила тренінгу творчості / А. Горальський. – Львів : ВНТЛ, 1998. – 52 с.
15. Данчева О. В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О. Данчева, Ю. Швалб. – К. : Лібра, 1998. – 270 с.
16. Дрекер П. Управление, нацеленное на результат / П. Дрекер ; пер. з англ. – М. : Технолог. школа бізнеса, 1994. – 200 с.
17. Дубравська Д. М. Основи психології : навч. посіб. / Д. Дубравська. – Львів : Світ, 2001. – 280 с.
18. Завадський Й. С. Menedgement / Й. С. Завадський. – Т. 1. – К. : Укр.-фінський інст. менеджменту і бізнесу, 1997. – 542 с.
19. Завадський Й. С. Організація і психологія управління трудовими колективами / Й. С. Завадський. – К. : Урожай, 1985. – 159 с.
20. Інституційні засади формування економічної системи України: Теорія і практика / під ред. З. Ватаманюка. – Львів : Новий світ, 2000. – 502 с.
21. Кулініч І. О. Психологія управління : курс лекцій / І. Кулініч. – Львів : ВПВІ ЛВ ЦНТЕІ, 2006. – 126 с.
22. Психологія праці : навч. посіб. / Г. В. Ложкін, Н. Ю. Волянчук, О. О. Солтик [та ін.] ; за заг. ред. Г. В. Ложкіна. – Хмельницький : ХНУ, 2013. – 191 с.
23. Лозниця В. С. Основи психології та педагогіки : навч. посіб. / В. Лозниця. – К. : КНЕУ, 2001. – 288 с.
24. Лозниця В. С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / В. Лозниця. – Київ : ЕксОб, 2000. – 512 с.
25. М'ясоїд П. Загальна психологія : навч. посіб. / П. А. М'ясоїд. – 2-ге вид., допов. – К. : Вища школа, 2001. – 487 с.
26. Максименко С. Д. Общая психология : учеб. пособ. / С. Д. Максименко. – М. : Рефл-бук ; К. : Ваклер, 2001. – 528 с.
27. Мельник Л. П. Психологія управління : курс лекцій / Л. П. Мельник. – К. : МАУП, 1999. – 176 с.

28. Мельничук Д. П. Психологія управління : конспект лекцій для студентів денної і заочної форм навчання спеціальностей 050109 «Управління персоналом та економіка праці», 050201 «Менеджмент організацій» / Д. П. Мельничук. – Житомир : ЖДТУ, 2006. – 72 с.
29. Модели и методы управления персоналом : рос.- брит. пособие / под. ред. Е. Б. Моргунова. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. – 464 с.
30. Обозов Н. Н. Психология межличностных отношений : учеб. пособие / Н. Н. Обозов. – 5-е изд., стереотип. – К. : МАУП, 1999. – 152 с.
31. Общая психология / под. ред. Б. В. Богословского. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Просвещение, 1973. – 351 с.
32. Основи психології : підручник / за ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. – 4-е вид., стереотип. – К. : Либідь, 1999. – 632 с.
33. Палеха Ю. І. Культура управління та підприємництва : навчально-методичний посібник / Ю. І. Палеха, В. О. Кудін. – К. : МАУП, 1998. – 96 с.
34. Панкратов В. Н. Искусство управлять людьми : практические рекомендации / В. Н. Панкратов. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 1999. – 144 с.
35. Педагогічна творчість: методологія, теорія, технології / за ред. С. О. Сисоевої, Н. В. Гузій. – К. : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005. – 183 с.
36. Пономарев Я. А. Психология творчества и педагогика / Я. А. Пономарев. – М. : Педагогика, 1976. – 280 с.
37. Потеряхин А. Л. Психология управления. Основы межличностного общения / А. Л. Потеряхин. – К. : ВИРА-Р, 1999. – 384 с.
38. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2003. – 448 с.
39. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства : учеб. пособ. / Н. С. Пряжникова, Е. Ю. Пряжникова. – М. : Академия, 2001. – 128 с.
40. Психология труда : учеб. пособ для студ. вузов / под ред. А. В. Карпова. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
41. Психология управления : курс лекций / Л. К. Аверченко, Г. М. Залесов, Р. И. Мокшанцев [и др] ; под. ред. М. В. Удальцова. – Новосибирск : НГАЭиУ, 1997. – 150 с.
42. Психологічне дослідження творчого потенціалу особистості : монографія / під наук. керівник В. О. Моляко. – К. : Педагогічна думка, 2008. – 208 с.
43. Психологія : навч. посіб. / О. В. Винославська, О. А. Бреусенко-Кузнецов, В. Л. Зливков [та ін.] ; наук. ред. О. В. Винославська. – К.: ІНКОС, 2005. – 352 с.

44. Психологія : підручник / Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук [та ін.] ; за ред. Ю. Л. Трофімова. – К. : Либідь, 2001. – 560 с.
45. Рибалка В. В. Психологія праці особистості / В. В. Рибалко. – К. : КМПУ ім. Б. Д. Гринченка, 2005. – 60 с.
46. Розанова В. А. Психологія управління : учеб.-практ. посіб. / В. А. Розанова. – М. : ЗАО Бизнес-Школа «Интел-Синтез», 1997. – 176 с.
47. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. ВНЗ та слухачів інститутів післядипломної освіти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.
48. Соціально-трудовий потенціал аграрної економіки / за ред. О. А. Бугуцького. – К. : ТОВ «Комплекс-Віта», 1996. – 228 с.
49. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2000. – 416 с.
50. Старостина А. А. Методические указания по дисциплине «Теории потребительских мотиваций» для студентов факультета менеджмента маркетинга по специальности «Маркетинг» для всех форм обучения / А. А. Старостина, А. В. Зозулев. – К. : НТТУ «КПИ», 1999. – 199 с.
51. Хант Дж. Управление людьми в компаниях: руководство для менеджера / Дж. Хант ; пер. с англ. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999. – 366 с.
52. Ходаківський Є. І. Авторитаризм, синергетика руйнувань і позитивні зміни : / Є. І. Ходаківський, І. Г. Грабар, Ю. С. Цал-Цалко. – Житомир : Спілка економістів України, 2007. – 260 с.
53. Ходаківський Є. І. Праксеологічні підходи в менеджменті : навч.-метод. посіб. / Є. І. Ходаківський, І. В. Кучерук, Ю. В. Богоявленська. – Житомир : ЖІТІ, 2001. – 108 с.
54. Ходаківський Є. І. Економіка та менеджмент праці (праксеологічний аспект) : навч. посіб. / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська. – Житомир : ЖДТУ, 2004. – 378 с.
55. Щокін Г. В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту : наук.-практ. посіб. / Г. В. Щокін. – К. : МАУП, 1999. – 400 с.

Навчальне видання

ПСИХОЛОГІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Методичні рекомендації

Укладач: **Веліховська Алла Борисівна**

Формат 60x84 1/16. Ум. друк. арк. 13,14.

Тираж 500 прим. Зам. № ___

Надруковано у видавничому відділі

Миколаївського національного аграрного університету

54020, м. Миколаїв, вул. Георгія Гонгадзе, 9

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4490 від 20.02.2013 р.