

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет інженерно-енергетичний

Кафедра методики професійного навчання

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ

Методичні рекомендації

з вивчення дисципліни та виконання практичних і самостійних робіт для
здобувачів вищої освіти I курсу ступеня «Магістр» спеціальності 152
«Метрологія та інформаційно-вимірвальна техніка» денної форми навчання

МИКОЛАЇВ
2018

УДК 005.32

П86

Друкується за рішенням науково-методичної комісії інженерно-енергетичного факультету від 25 квітня 2018 р., протокол № 9.

Укладачі:

А. Б. Веліховська канд. пед. н., доцент кафедри методики професійного навчання, Миколаївський національний аграрний університет

Рецензенти:

Т. В. Тихонова канд. пед. н., доцент, завідувач кафедри педагогіки, психології та менеджменту освіти, доцент, Миколаївський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

С. Б. Літвінчук канд. пед. н., доцент кафедри методики професійного навчання, Миколаївський національний аграрний університет

Зміст

	Стор.
ВСТУП.....	4
1. Мета та завдання дисципліни «Психологія управління»	5
2. Структурно-логічна схема вивчення дисципліни	9
3. Зміст навчальних модулів із дисципліни «Психологія управління»	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
7. Ситуаційні вправи	43
Список рекомендованої літератури	51

Вступ

Сучасний розвиток людства, що визначається як перехід до суспільства знань, характеризується якісно новими вимогами до інтеграції і розвитку освіти.

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 студентів і відповідність цих знань до попиту з боку роботодавців.

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 управління. В умовах ринку успіх ділової людини на 85% визначається його комунікативними якостями і здатністю вирішувати питання управління персоналом і лише на 15% – професійними знаннями.

Серед дисциплін, що вивчають суспільство і суспільні відносини слід виділити психологію управління, яка вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності і особливості їх використання в діяльності керівника.

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 студентів та інших нормативних документів.

Мета та завдання дисципліни «Психологія управління»

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.

Наука «Психологія управління» продукує психологічні знання, які застосовуються при розв'язанні проблем управління діяльністю організації. Як і будь-який вид наукової роботи, психологія управління виділяє предмет, об'єкт, завдання і методи, які дозволяють вибудувати закономірну структуру.

Предметом психології управління можна назвати комплекс психологічних стосунків між начальником і підлеглим або колективом, до якого входить механізм міжособистісного взаємодії, проблеми і конфлікти трудової діяльності, соціальні та професійні відносини.

Об'єкт психології управління – безпосередньо діяльність людини (керівника), спрямована на формування матеріальних і соціальних факторів у колективі. У деяких випадках у цій ролі може виступати конкретна ситуація або обставини, які необхідно розглянути і проаналізувати для виявлення помилок або, навпаки, з метою обґрунтування її позитивних факторів.

Об'єкти вивчення психології управління умовно можна розділити на три окремі групи:

- особистість керівника, його імідж, процес розвитку особистості в результаті управлінської діяльності;
- діяльність керівника і схема її реалізації з позиції ефективності та результативності;
- життєдіяльність соціального або трудового колективу, процеси, що відбуваються в ньому.

Актуальною потребою є всебічне осмислення психологією управління даних про умови і чинники, рушійні сили і детермінанти розвитку особистості як суб'єкта управління, а також специфіки мотиваційної сфери керівників, розвиток якої є одним із стрижнів становлення особистості. Не менш значущими є завдання, пов'язані з аналізом стартових умов розвитку особистості керівника, адаптивних процесів у мікросоціумі, типів керівників,

стилів керівництва. В цьому контексті виокремлюють завдання, спрямовані на вивчення особистості як об'єкта управління, зосереджуючись на психологічній культурі управління персоналом, пріоритеті особистості в управлінні. Таку значущість мають і дослідження соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності: психологія ділового спілкування, психологічні механізми переконуючого впливу під час ділової взаємодії; міжособистісні конфлікти та шляхи їх подолання, психологічні бар'єри спілкування, етнопсихологічні особливості суб'єктів взаємодії. Не менш важливе вміння керівників орієнтуватися у психології людей, що, будучи одним із найважливіших показників їх професіоналізму, забезпечує створення в організаціях здорового морально-психологічного клімату, атмосфери творчого пошуку, корпоративної єдності, а також психологізацію функціонального змісту управлінської діяльності, ефективне розв'язання управлінських завдань.

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

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

2. Виявлення та дослідження її структурних елементів: особистості керівника, його управлінської діяльності; особистості підлеглого та психологічних особливостей управління персоналом; психологічних засад управління організаціями; психологічних особливостей взаємодії в системах «керівник - підлеглий», «керівник - організація», «керівник - інші керівники», «організація – організація» в процесі управління.

3. Вивчення акмеологічних, соціокультурних, етнопсихологічних та соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності; 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 керівника й організації та результативності управлінської діяльності; виявлення психологічних показників ефективності управлінського розвитку керівника та організації (управлінська культура керівника, культура організації, форми взаємозв'язку між ними та з зовнішнім середовищем тощо).

5. Розроблення практичних рекомендацій для керівників і організацій з метою поліпшення управлінської діяльності, ділового спілкування, ефективного розв'язання управлінських завдань та ін.

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

Основним завданням психології управління є формування різних методів керівництва, на основі виявлених закономірностей між тактикою керівника і реакцією підлеглих.

Вивчення дисципліни «Психологія управління» 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 152 – «Метрологія та інформаційно-вимірювальна техніка».

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 управління» здобувачі вищої освіти повинні:

- застосовувати знання психології особистості та міжособистісного спілкування при плануванні та організації бізнес-процесів;
- бути здатним до ефективної 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 особистості метролога, її основні процеси та індивідуально-психологічні властивості, методи вивчення цих можливостей;
- проблеми розвитку, динаміки, формування виробничої структури, основні умови життєдіяльності організацій;
- взаємовідносини метролога-керівника та організації, управлінця з організацією, психологію спілкування в організації, основ проведення переговорного процесу;
- 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 управління;
- 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 майбутнього фахівця;
- використовувати професійно-профільовані знання й практичні навички з фундаментальних дисциплін у процесах організації метрологічного забезпечення автоматизованих інформаційно-вимірювальних систем;
- 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 управління», необхідні для їх майбутньої професійної діяльності на підприємствах аграрної галузі.

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

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 управління»

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 управління здобувач вищої освіти рівня «Магістр» повинен знати:

- психологічні аспекти управління, способи вирішення конфліктних ситуацій у колективі;

- соціально-психологічні засади управлінської діяльності;
- методики вивчення психологічних явищ в сфері управління.

уміти:

- виділити психологічну складову процесу управління;
- аналізувати психологічні особливості ефективності управління;
- розуміти особливості психології індивіда і групи;
- використовувати в своїй діяльності соціально-психологічні прийоми управлінського спілкування;
- ефективно взаємодіяти і впливати на поведінку інших;
- ставити завдання перед фахівцями в галузі управління персоналом.

володіти навичками:

- планування організації роботи первинного колективу;
- спілкування з колегами, робітниками і керівниками;
- вивчення і оцінки індивідуально-психологічних властивостей працівників.

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

№	Розділ дисципліни	Форми проміжного контролю, атестації			
		ЛЗ	ПЗ	СРЗ	Проміжний контроль
Модуль 1	1. Психологічна концепція управління	2	2	4	Оцінка виступу в процесі дискусії
	2. Психологія суб'єкта управлінської діяльності	2	2	4	Оцінка есе
	3. Психологічна характеристика об'єкта управлінської діяльності	2	2	4	Індивідуальне завдання
	4. Психологія управління груповими процесами	2	2	5	Оцінка діяльності в групі
Модуль 2	5. Психологія управлінської діяльності	2	2	4	Міні-тренінг
	6. Психологічні особливості реалізації функції планування в управлінні	2	2	5	Оцінка результатів тренінгу
	7. Психологічні особливості реалізації мотиваційної й організаційної функцій в	2	2	5	Колаж

	управлінні				
	8. Психологічні особливості функції контролю в управлінні	2	2	4	Карта-знань
	9. Соціально-психологічні засади прийняття управлінських рішень	2	2	4	Оцінка результатів розробки стратегії поведінки
Модуль 3	10. Психологія управлінського спілкування	2	2	5	Співбесіда
	11. Психологічні виступу в управлінській діяльності	2	2	4	Оцінювання результатів тренінгу (оцінка групи, самооцін.)
	12. Психологія переговорного процесу	2	2	4	Оцінка виступів у дискусіях
	13. Психологія конфліктів в організації	2	2	4	Оцінка виступів за результатами тренінгу
		26	26	56	Підготовка до іспиту, допуск

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.

Модуль 1

Лекція 1.

Тема: Психологічна концепція управління

План

1. Психологія управління як галузь психологічної науки. Об'єкт і предмет психології управління.
2. Акмеологічні, соціокультурні, етнопсихологічні та соціально-психологічні особливості управлінської діяльності.
3. Методи дослідження у психології управління.
4. Соціометрія як основний метод діагностування міжособистісних взаємин в організації.
5. Психологія управління на порозі третього тисячоліття.

Практичне заняття 1.

Тема: Загальні засади психології управління.

План.

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

Самостійна робота по оцінюванню навчального матеріалу.

Тема 1: Історія і сучасний стан розвитку психології управління.

План.

1. Зародження і розвиток ідеї психології управління.
2. Періоди конституювання психології управління як самостійної галузі психологічних знань.
3. Становлення і розвиток зарубіжної психології.
4. Становлення і розвиток вітчизняної психології управління.
5. Розвиток сучасної вітчизняної психології управління на основі нової соціально-економічної парадигми.

Контрольні питання з теми 1.

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

Лекція 2.

Тема: Психологія суб'єкта управлінської діяльності.

План.

1. Психологія особистості і діяльності керівника.
2. Індивідуальна управлінська концепція керівника.
3. Знання психологічних засад управління, як передумова адекватного використання соціально-психологічних методів управління.
4. Психологічні основи стилю керівництва.
5. Передумови, прояви та наслідки психологічних закономірностей управлінської діяльності в організаційному та психологічному аспектах.
6. Психологічна специфіка елементів системи управління на підприємствах аграрного комплексу України.
7. Керівництво і лідерство в управлінні організаціями.

Практичне заняття 2.

Тема: Лідерство і керівництво в організації.

План.

1. Типологія керівників.
2. Принципи та психологічні закономірності управлінських відносин.
3. Особливості інтелектуальних якостей керівника.
4. Гендерний підхід у визначенні якостей керівника.
5. Теорії лідерства та основні лідерські якості і риси.
6. Порівняльна характеристика якостей керівника і лідера.
7. Психогігієна в управлінні.
8. Психологія професіоналізму керівника.
9. Моделі особистості керівника-менеджера.

Практичні завдання.

- 1) Опанування методу побудови Ментальних карт, як одного з методів розробки стратегічних планів організації.
- 2) Дослідження потенціалу керівника-менеджера (тестове опитування).
- 3) Дослідження здібностей до лідерства (міні-тренінг).
- 4) Дослідження здатності до керівництва (діагностична карта).

Самостійна робота по опрацюванню навчального матеріалу

Тема 2: Теорії лідерства і стилі керівництва.

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 2.

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.

Тема: Психологічна характеристика об'єкта управління.

План.

1. Поняття особистості та її структури.
2. Психологічні особливості особистості і діяльність підлеглих.
3. Мотивація як фактор управління особистістю.
4. Трудовий колектив як об'єкт управлінської діяльності.
5. Вивчення керівником психологічних особливостей підлеглих.

Практичне заняття 3.

Тема: Особистість як об'єкт управління: психологічний аналіз.

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.

Тема 3: Особистість як об'єкт управління.

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 3.

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 4.

Тема: Психологія управління груповими процесами

План.

1. Психологічна сутність соціальної організації.
2. Структура організації.
3. Механізм групової динаміки в організації.

4. Феномени групової життєдіяльності.
5. Основи групової самоорганізації.
6. Управління психологічним кліматом в організації.
7. Система як комплекс взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів.
8. Психологічна характеристика системи «Людина-людина». Універсалізм. Адаптивність. Перешкодостійкість. Резервування. Мінливість.
9. Умови праці в системі «людина-людина», характеристика та регламентація.
10. Психофізіологічні та гігієнічні передумови виникнення негативних психічних станів під час роботи з людьми, приладами.

Практичне заняття 4.

Тема: Психологія управління груповими явищами і процесами в діяльності керівника.

План.

1. Структура організацій аграрного виробництва.
2. Комунікативна структура та її складові.
3. Неформальні структури в організації.
4. Групові процеси в колективі.
5. Психологічний клімат у колективі.
6. Образ маніпулятора та «чорні технології».
7. Ознаки прихованої маніпуляції.

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

Тема 4. Організація як об'єкт управління

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.

Контрольні питання з теми 4.

1. Психологічна сутність соціальної організації та її структура.
2. Мала соціальна група як соціально-психологічна характеристика організації.
3. Механізм групової динаміки в організації.
4. Групова компетентність.
5. Феномени групової життєдіяльності. Емерджентність.
6. Неформальні структури в організації.
7. Соціально-психологічна структура колективу. Психологічний клімат.
8. Сутність трудової поведінки та характеристика психофізіологічних регуляторів трудової поведінки.
9. Суб'єктивні та об'єктивні ознаки ставлення працівника до праці.
10. Характеристика позитивних та негативних поведінкових компонент.
11. Продуктивна ділова взаємодія як оцінка домінування раціональних поведінкових компонент.
12. Суть та наслідки деструктивного протистояння.
13. Поняття характерологічної, деструктивної, девіантної, делінквентної поведінки.
14. Сутність та наслідки психологічного саботажу. Упередження та подолання саботажних тенденцій в організації
15. Деструктивні тенденції що можуть виникати у трудовому колективі. Методи, за допомогою яких можна їм запобігти.
16. 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 2.

Лекція 5.

Тема: Психологія управлінської діяльності

План.

1. Психологічні особливості та специфіка управлінської діяльності.
2. Психологічна структура управлінської діяльності.
3. Принципи управлінської діяльності в організації.

4. Психологічні закони в управлінні.
5. Психологічний зміст функцій управління.
6. Психологічний портрет керівника.

Практичне заняття 5.

Тема: Психологічний аналіз управлінської діяльності.

План.

1. Структура управлінської діяльності: психологічний аналіз.
2. Морально-психологічні засади управлінської діяльності.
3. Психологія професіоналізму управлінської діяльності.
4. Соціокультурний і етнопсихологічний контексти управлінської діяльності.
5. Взаємодія керівника з підлеглими при реалізації основних управлінських функцій.

Практичне завдання.

Образ сучасного керівника складових управлінської діяльності (побудова Карти Знань методом мозкового штурму.).

Самостійна робота по опрацюванню навчального матеріалу.

Тема 5. Ефективність управлінської діяльності: психологічні критерії

План.

1. Традиційні підходи до управління та критерії управлінської діяльності.
2. Сучасні концепції ефективності управлінської діяльності.
3. Теорії раціонального управління.
4. Ймовірнісна модель управлінської ефективності.
5. Теорія ситуаційного лідерства.

Контрольні питання з теми 5.

1. Психологічні особливості та специфіка управлінської діяльності.
2. Психологічна структура управлінської діяльності.
3. Психологічні закони в управлінні.
4. Морально-психологічні засади управлінської діяльності.
5. Психологія професіоналізму управлінської діяльності.
6. Соціокультурний і етнопсихологічний контексти управлінської діяльності.
7. Взаємодія керівника з підлеглими при реалізації основних управлінських функцій.

Лекція 6.

Тема: Психологічні особливості реалізації функції планування в управлінні.

План.

1. Сутність функції планування.
2. Психологічні особливості планування.
3. Організаційні фактори як передумова виникнення психологічних проблем при реалізації функції планування.
4. Реалізація індивідуальної концепції керівника в плануванні.
5. Психологічні особливості взаємодії керівника з підлеглими при реалізації функції планування.

Практичне заняття 6.

Тема: Психологічні особливості реалізації функції планування в управлінні.

План.

1. Структурні компоненти планування.
2. Фактори, що обумовлюють психологічні особливості планування.
3. Психологічні особливості реалізації функції планування в державних і недержавних підприємствах.
4. Психологічні механізми зниження ефективності планування і деякі прийоми корекції орієнтовної основи виконання цієї функції.
5. Психологічні проблеми планування в економіці.

Самостійна робота по опрацюванню навчального матеріалу.

Тема 6. Психолого-управлінські особливості функції планування.

План.

1. Планування і фактор невизначеності.
2. Важливість чіткого визначення цілей для послідуочого планування.
3. Системний підхід до планування.
4. Етапи реалізації функції планування.
5. Вимоги при реалізації функції планування.
6. Використання психо-інформативних знань в управлінні.

Контрольні питання з теми 6.

1. Сутність і психологічні особливості планування.
2. Реалізація індивідуальної управлінської концепції керівника в плануванні.
3. Психологічні особливості реалізації функції планування.

4. Організаційні фактори як передумова психологічних проблем у плануванні.
5. Структурні компоненти планування.
6. Психологічні проблеми планування в економіці.
7. Психологічні особливості планування в державних і недержавних закладах, підприємствах, організаціях (різних організаційних структурах).

Лекція 7.

Тема: Психологічні особливості реалізації мотиваційної й організаційної функцій в управлінській діяльності.

План.

1. Психологічні особливості та сутність організаційної й мотиваційної функцій.
2. Діяльність керівника по виконанню функцій організації.
3. Теорії мотивації індивідів в організації.
4. Забезпечення керівником мотивації діяльності працівників організації.
5. Взаємодія керівника з підлеглими при реалізації організаційної функції.

Практичне заняття 7.

Тема: Мотивація й організація в системі управлінської діяльності.

План.

1. Управлінська діяльність та її психологічні структурні компоненти.
2. Поняття мотивації: типи і види мотивів. Мотиви і стимули.
3. Мотивація та управління.
4. Методи підвищення мотивації до праці. Принципи вмотивованої праці організації.
5. Регламентування, регулювання, нормування, інструктування як методи реалізації організаційної функції.

Самостійна робота по опрацюванню навчального матеріалу.

Тема 7. Мотивація діяльності працівників як фактор ефективності управління.

План

1. Поняття про мотивацію та її значення для процесу управлінської діяльності.
2. Характеристика основних потреб працівників аграрних підприємств.
3. Мотивація діяльності працівників як фактор успішності управління.
4. Роль керівників аграрних підприємств у забезпеченні мотивації діяльності працівників.

5. Основні стратегії забезпечення керівником мотивації діяльності працівників аграрної галузі виробництва.

Контрольні питання з теми 7.

1. Психологічні особливості організаційної і мотиваційної функцій.
2. Діяльність керівника-менеджера при виконанні функції організації.
3. Взаємодія керівника з підлеглими при реалізації організаційної функції.
4. Забезпечення керівником мотивацій діяльності працівників різних організаційних структур.
5. Теорії мотивації індивідів в організації.
6. Мотиваційні фактори і регулятори мотивації.
7. Змістовні, процесні теорії мотивації праці та їх застосування.
8. Біхевіористична модель групової мотивації.

Лекція 8.

Тема: Психологічні особливості функції контролю в управлінні.

План.

1. Психологічна сутність контролю в управлінні.
2. Структурні компоненти та особливості функції контролю.
3. Психологічні особливості реалізації функції контролю.
4. Забезпечення керівником ефективного контролю діяльності працівників організації.
5. Взаємодія керівника з підлеглими при реалізації функції контролю.

Практичне заняття 8.

Тема: Контроль як одна з управлінських функцій: психологічні аспекти.

План.

1. Роль контролю в управлінні.
2. Зв'язок контролю з іншими функціями управління.
3. Діяльність керівника-менеджера по реалізації функції контролю.
4. Типові помилки при реалізації функції контролю.
5. Практичне завдання. Ситуаційна вправа.

Самостійна робота по опрацюванню навчального матеріалу.

Тема 8: Психологічні особливості реалізації функції контролю в управлінні.

План.

1. Об'єкти процесу контролю за здійсненням діяльності персоналу і контроль за отриманням результатів: психологічні аспекти.

2. Види контролю.
3. Порушення у структурі діяльності при реалізації функції контролю.
4. Психологічні передумови неоптимальної реалізації функції контролю.
5. Організаційно-психологічні передумови зниження ефективності контролю.

Контрольні питання з теми 8.

1. Психологічна сутність контролю в управлінні.
2. Психологічні особливості контролю як функції управління.
3. Діяльність керівника-менеджера при реалізації функції контролю.
4. Взаємодія керівника з підлеглими при здійсненні контролю й оцінки праці спеціалістів.
5. Типові помилки при реалізації функції контролю. Психологічні особливості регулювання.
6. Мотивуючий контроль (система «внутрішнього стимулювання») та його психологічні переваги.

Лекція 9.

Тема: Соціально-психологічні засади прийняття управлінських рішень.

1. Підходи та складові процесу прийняття рішення.
2. Принципи вироблення і прийняття управлінських рішень.
3. Групове прийняття рішення. Методи.
4. Психологічна формула відбору управлінського рішення.
5. Залежність ефективності управлінських рішень від психологічних якостей керівника.

Практичне заняття 9.

Тема: Психологія прийняття управлінських рішень.

План

1. Поняття і класифікація управлінських рішень.
2. Психологічні механізми прийняття управлінських рішень.
3. Психологічні критерії ефективності управлінських рішень.
4. Помилки керівника при прийнятті управлінських рішень.
5. Алгоритм проведення наради.

Самостійна робота по опрацюванню навчального матеріалу.

Тема 9. Психологічний аналіз управлінських рішень.

План

1. Підходи до прийняття рішень. Складові процесу прийняття рішення.
2. Принципи вироблення і прийняття управлінських рішень

3. Технології прийняття групового рішення.
4. Психологічна формула вибору управлінського рішення.
5. Залежність ефективності управлінських рішень від психологічних якостей керівника.

Контрольні питання з теми 9.

1. Управлінські рішення в структурі діяльності керівника.
2. Сутність інноваційного управлінського рішення.
3. Сутність стандартного управлінського рішення.
4. Сутність бінарного управлінського рішення.
5. Моделі поведінки керівника у процесі прийняття управлінських рішень.
6. Психологічні механізми прийняття управлінських рішень.
7. Етапи вироблення управлінського рішення.
8. Делегування повноважень як передумова ефективності управлінських рішень.

Тематика рефератів (модуль 2).

1. Сучасні концепції ефективності управлінської діяльності.
2. Теорії раціонального управління.
3. Імовірнісна модель управління.
4. Теорія ситуаційного лідерства.
5. Планування і фактор невизначеності.
6. Системний підхід до планування.
7. Мотивація в управлінській діяльності.
8. Роль керівника аграрних підприємств у забезпеченні мотивації діяльності працівників.
9. Основні стратегії забезпечення керівником мотивації діяльності працівників аграрної галузі виробництва.
10. Взаємодія керівника з підлеглими при здійсненні контролю й оцінки праці спеціалістів.
11. Організаційно-психологічні передумови зниження ефективності контролю. Залежність ефективності управлінських рішень від психологічних якостей керівника.
12. Делегування повноважень як передумова ефективності управлінських рішень.
13. Групове прийняття рішення.
14. Активні методи пошуку нових ідей.

15. Мотивуючий контроль (система «внутрішнього стимулювання») та його психологічні переваги.
16. Залежність ефективності управлінських рішень від психологічних якостей керівника.
17. Характеристика основних потреб працівників аграрних підприємств.
18. Психологічні особливості взаємодії керівника із підлеглими при реалізації функцій планування, контролю, організації.
19. Психологія професіоналізму управлінської діяльності.
20. Морально-психологічні засади управлінської діяльності.
21. Соціокультурний і етнопсихологічний контексти управлінської діяльності.
22. Діяльність керівника-менеджера при виконанні основних управлінських функцій.
23. Творчість в управлінській діяльності.
24. Мистецтво керувати людьми.
25. Стратегія прийняття рішень.
26. Психологічний механізм прийняття управлінських рішень. Управлінські рішення в структурі діяльності керівника-менеджера.

Модуль 3.

Психологічна основа ділової взаємодії та спілкування керівника організації при розв'язанні управлінських завдань.

Лекція 10.

Тема: Психологія управлінського спілкування

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».

Практичне заняття 10

Тема: Створення іміджу як складової частини культури спілкування.

План.

1. Сутність і елементи іміджу.

2. Принципи створення іміджу.
3. Формула впливу іміджу.
4. Імідж організації.
5. Ефективне управління іміджем. Самоменеджмент.
6. Практичне завдання.
 - 1) Портрет ефективного управлінця (Використання методики самоаналізу для створення колажу).
 - 2) Виконати завдання на теми: «Створи собі помічника для роботи в команді». На створення «власного» ідеалу виділяється 10 хв.

Самостійна робота по опрацюванню навчального матеріалу.

Тема 10. Психологія управлінського спілкування

План.

1. Поняття управлінського спілкування.
2. Місце і роль спілкування в управлінській діяльності.
3. Принципи управлінського спілкування.
4. Типи і види спілкування: психологічні особливості.
5. Комунікативна функція управління: проблеми спілкування і засоби їх подолання.
6. Основні правила конструктивної критики.
7. Спілкування з «важкими» підлеглими.
8. Формування взаємовідносин в групі.

Контрольні питання з теми 10.

1. Поняття управлінського спілкування.
2. Принципи управлінського спілкування.
3. Структура управлінського спілкування.
4. Комунікативні бар'єри у спілкуванні.
5. Психологічний аналіз спілкування у ланці «керівник - підлеглий».
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 управління. 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.

Лекція 11.

Тема: Психологія виступу в управлінській діяльності.

План.

1. Поняття ділового спілкування.
2. Форми та організація ділового спілкування.
3. Публічний виступ в управлінській діяльності керівника.
4. Підготовка і виступ перед аудиторією.
5. Фактори створення привабливого іміджу керівника під час виступу.

Практичне заняття 11.

Тема: Психологія публічного виступу в роботі керівника-менеджера.

План.

1. Етапи підготовки і проведення публічного виступу.
2. Встановлення контакту з аудиторією.
3. Доповідь і промова як жанри ділового спілкування.

Практичні заняття:

- Проведення на практичному занятті бліц-публічних виступів на 10-15 хв. Тематика виступів довільна (*див. ситуації*), визначається по узгодженню з викладачем. Основні завдання, які переслідуються при цьому – перевірити: уміння здобувача вищої освіти виступати публічно перед аудиторією слухачів; а також перевірити їх навички опанування собою в ситуації публічної пильної уваги, знаходження спільної мови зі слухачами, співрозмовниками. Упродовж практичного заняття студенти мають відпрацьовувати навички активного слухання, рецензування, толерантності та розвивати комунікативні здібності.
- Міні-тренінг «Як стати майстром публічного виступу».

Самостійна робота по опрацюванню навчального матеріалу

Тема 11: Майстерність публічного виступу в діяльності керівника

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 11.

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.

Лекція 12.

Тема: Психологія переговорного процесу.

План

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.

Практичне заняття 12.

Тема: Психологія ведення ділових переговорів.

План

1. Психологічна сутність і функції ділових переговорів.
2. Стадії ведення ділових переговорів.
3. Тактичні прийоми та методи підготовки й ведення ділових переговорів.
4. Етнопсихологічні особливості переговорного процесу, його учасників.
5. Особливості ведення переговорів по телефону.

Самостійна робота по опрацюванню навчального матеріалу

Тема 12: Секрети проведення успішних переговорів

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.

Контрольні питання з теми 12.

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» переговорів і шляхи його подолання.

Лекція 13.

Тема: Психологія конфліктів в організаціях.

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.

Практичне заняття 13.

Тема: Психологія конфліктів та шляхи їх вирішення у системі управління.

План

1. Поняття конфлікту. Види конфліктів.
2. Психологічний аналіз конфліктів.
3. Методи попередження та вирішення конфліктів.
4. Поняття стресу і стресостійкості.
5. Управлінський стрес у контроль над ним.
Практична частина.

Міні-тренінг «Переговори щодо нової лінії збуту продукції аграрного підприємства»

Дослідження стилю поведінки в конфлікті (тестове опитування).

Самостійна робота по опрацюванню навчального матеріалу

Тема 13: Конфліктні ситуації у спілкуванні та шляхи їх розв'язання

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.

Контрольні питання з теми 13.

1. Природа і соціальна роль конфліктів в управлінській 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.

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. Емоції в нашому житті.

Питання для модульних контрольних робіт

Модуль 1

1. Об'єкт і предмет психології управління.
2. Методи досліджень у психології управління.
3. Основні школи психології та їх характеристика.
4. Диференціація психологічних знань (фундаментальні та спеціальні галузі психології).
5. Зародження і розвиток ідей психології управління.
6. Управління, управлінський процес, об'єкт, суб'єкт, принципи управління.
7. Психологічні закономірності управлінських відносин та їх характеристика.
8. Передумови виникнення психологічних закономірностей управління. Їх прояви і наслідки.
9. Характеристика фундаментальних та особливості часткових законів у психології управління.
10. Психологія особистості і діяльності керівника.
11. Індивідуальна управлінська концепція керівника.
12. Психологічні основи стилю керівництва.

13. Типологія керівників.
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 управлінської діяльності.
2. Психологічні закони в управлінні.
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 керівника в процесі реалізації окремих функцій управління.
7. Портрет організатора. Психологічний портрет керівника.
8. Професіограма менеджера.
9. Організація як соціальна група.
10. Класифікація груп, їх особливості.
11. Групова динаміка. Групова самоорганізація. Взаємовідносини людей в групах.
12. Психологічні передумови успішного лідерства.
13. Колектив, трудовий колектив; їх ознаки та особливості.
14. Статус, соціальні ролі, групові норми та цінності.
15. Реалізація індивідуальної управлінської концепції керівника в плануванні.
16. Структурні компоненти планування.
17. Психологічні особливості планування в державних і недержавних закладах, підприємствах, організаціях (організаційних структурах).
18. Діяльність керівника-менеджера по виконанню функції організації.
19. Психологічні особливості мотиваційної функції.
20. Психологічні особливості контролю як функції управління.
21. Управлінські рішення у структурі діяльності керівника.
22. Психологічні механізми прийняття управлінських рішень.
23. Етапи вироблення управлінських рішень.
24. Психологічні особливості та специфіка управлінської діяльності.

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 управлінні організованою діяльністю людей».
2. Порівняльна характеристика психологічних аспектів організованої діяльності.
3. Сформувати психологічний контекст структури діяльності керівника.
4. Проаналізувати етапи дії принципу Пітера та його особливості.
5. Визначити категорію «особистість» та сформувати психологічний портрет керівника.

6. Змодельовати ситуацію, за якої людина володіє чимось одним: або владою, або впливом, або авторитетом, або лідерством. 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 керівника».

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 балів \times 2 л. з. = 10 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 балів \times 1 с.з. = 20 балів.

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

а) підготовленість 14 балів \times 1 с. з. = 14 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 × 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 R3 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 управління».
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 управління.
8. Психологія праці та психологія управління.
9. Соціальна психологія та психологія управління.
10. Психологія управління як галузь психологічної науки.
11. Психологія управління: самобутність об'єкту та предмету пізнання.
12. Внесок окремих шкіл психології у царину психології управління.
13. Психологічні аспекти організованої діяльності людей.
14. Місце практичної психології в управлінні організованою діяльністю людей.

15. Знання психологічних засад управління, як передумова адекватного використання соціально-психологічних методів управління.
16. Управлінські відносини як категорія психологічної науки.
17. Психологічний контекст структури діяльності керівника.
18. Психологічні закономірності управлінських відносин та їх характеристика.
19. Характеристика фундаментальних та часткових закономірностей в управлінні.
20. Передумови виникнення психологічних закономірностей управління.
21. Прояви і наслідки психологічних закономірностей управління.
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 керівника.
30. Саморозвиток особистості керівника в напрямку соціальної адекватності.
31. Особистість керівника як передумова формування стилю управління.
32. Вольові властивості особистості.
33. Роль вольових властивостей керівника в процесі реалізації окремих функцій управління.
34. Характеристика особистісних та функціональних якостей керівника.
35. Психологічний портрет керівника.
36. Управління колективом та його психологічні аспекти.
37. Група та групова динаміка.
38. Сутність та класифікація груп.
39. Взаємовідносини людей в групах.
40. Колектив та його ознаки. Трудовий колектив.
41. Особистість у трудовому колективі.
42. Психологічні аспекти колективної діяльності людей в умовах управлінських відносин.
43. Статус, соціальні ролі, групові норми та цінності.
44. Психологічна сумісність. Психологія міжособистісних взаємовідносин.

45. Масові соціально-психологічні явища та їх роль в міжособистісних взаємовідносинах.
46. Сутність та розширена характеристика соціально-психологічних методів управління трудовим колективом.
47. Критерії стабільності трудового колективу.
48. Передумови виникнення деструктивних тенденцій в 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 управлінській діяльності.
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 в 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. Процедура використання результатів соціально-психологічних досліджень в управлінській діяльності
88. Основи психогігієни управлінської діяльності.
89. Ризик психічного перевантаження в управлінській діяльності та його причини.
90. Психологічні аспекти управління в екстремальних ситуаціях.
91. Стрес. Причини стресу. Фактори стресу.
92. Стресове навантаження.
93. Способи боротьби зі стресом.
94. Методи профілактики стресу.
95. Основні методи психогігієни керівника.
96. Релаксація. Принципи релаксації: переключення та компенсація.
97. Психологічна служба організації, її функції та завдання.
98. Інтегральна структура психологічної служби організації.
99. Психологічні основи деструктивної переговорної тактики і способи її подолання.
100. Природа і соціальна роль конфліктів в управлінській діяльності. 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; 42; 72	22; 52; 82
2	3; 33; 63	13; 43; 73	23; 53; 83
3	4; 34; 64	14; 44; 74	24; 54; 84
4	5; 35; 65	15; 45; 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 як науки. Еволюція підходів щодо розуміння предмету психології.
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, інженерна психологія педагогічна психологія та психологія управління.

6. Психологія управління як галузь психологічної науки. Об'єкт та предмет пізнання психології управління.
7. Періодизація конституювання психології управління. Підходи до визначення предмету психології управління.
8. Психологічні аспекти організованої діяльності людей.
9. Форми організаційної взаємодії. Чинники, що впливають на організаційну взаємодію.
10. Конформні орієнтації.
11. Управлінські відносини, як категорія психологічної науки. Система управління як механізм управлінських відносин.
12. Зміст та принципи управління у соціальних системах.
13. Управління, управлінський процес, об'єкт, суб'єкт, принципи управління.
14. Психологічні закономірності управлінських відносин та їх характеристика.
15. Передумови виникнення психологічних закономірностей управління. Їх прояви і наслідки.
16. Характеристика фундаментальних та особливості часткових законів у психології управлінні.
17. Психологічний контекст структури діяльності керівника.
18. Поняття психологічної культури.
19. Управлінська майстерність та риси ефективного керівника. Вади керівника.
20. Особистий план розвитку як елемент, що сприяє підвищенню ефективності менеджерської праці.
21. Морально-етичні принципи управління.
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 управління.
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 керівника в процесі реалізації окремих функцій управління.
31. Портрет організатора. Психологічний портрет керівника.

32. Професіограма менеджера.
33. Організація як соціальна група.
34. Класифікація груп, їх особливості.
35. Групова динаміка. Групова самоорганізація. Взаємовідносини людей в 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 управлінських відносин.
40. Психологія міжособистісних взаємовідносин. Психологічна, міжособистісна сумісність.
41. Сутність та розширена характеристика соціально-психологічних методів управління трудовим колективом.
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 груп.
45. Синегретика в психології управління.
46. Праксеологічні підходи в управлінській діяльності.
47. Соціонічні типи в психології управління та основи соціоінтеграції.
48. Психоінформатика і сучасна типологія.
49. Попередження появи деструктивних тенденцій в трудовому колективі.
50. Поняття поведінки та її види.
51. Трудова поведінка. Ставлення до праці як характеристика трудової поведінки.
52. Суб'єктивна та об'єктивна оцінка ставлення людини до праці.
53. Соціально-психологічний тип організації та його вплив на формування окремих поведінкових характеристик.
54. Фази організаційного онтогенезу та їх зв'язок із окремими типами поведінки персоналу.
55. Вплив негативних та позитивних поведінкових компонент на процес управління.
56. Продуктивна ділова взаємодія як ознака домінування раціональних поведінкових компонент.
57. Сутність, види та наслідки деструктивного протистояння.
58. Характерологічна, деструктивна поведінка, саботаж.

59. Заходи щодо упередження та подолання наслідків психологічного саботажу в організації.
60. Психологія спілкування. Структура, функції, засоби та види спілкування.
61. Стили та структура спілкування.
62. Специфічні ефекти міжособистісного сприйняття.
63. Невербальне спілкування та його проксемічні та кінестичні особливості.
64. Візуальне спілкування. Оптико-кінетична система знаків.
65. Паралінгвістична знакова система. Таксичні засоби спілкування.
66. Просодика та екстралінгвістична система.
67. Структура, функції ділового спілкування.
68. Ділова бесіда як основна форма ділового спілкування.
69. Дискусія та полеміка: структура та прийоми.
70. Психологічні прийоми впливу на партнера.
71. Психологічні аспекти переговорного процесу. Техніка та тактика аргументації.
72. Психологічні прийоми та особливості публічного виступу.
73. Імідж ділової людини як елемент невербальної комунікації.
74. Поняття соціально-психологічного дослідження, об'єкт, предмет, мета.
75. Структура, етапи і принципи побудови соціально-психологічного дослідження.
76. Методи вивчення психіки людей.
77. Соціально-психологічне, наукове спостереження та його види.
78. Місце та роль соціально-психологічного дослідження в управлінській діяльності.
79. Методи опитування.
80. Алгоритм обробки матеріалів дослідження.
81. Результати соціально-психологічного дослідження: оцінка точності та валідності.
82. Використання результатів соціально-психологічних досліджень в управлінській діяльності
83. Основи психогієни управлінської діяльності.
84. Стрес. Причини, види, фактори стресу. Класифікація стресів.
85. Стресове навантаження, стресова напруга. Позитивні та негативні наслідки реакції на стрес.
86. Методи профілактики та способи боротьби зі стресом.
87. Емоційне навантаження. Релаксаційні психотехнології. Переключення та компенсація.
88. Психологічні аспекти управління в екстремальних ситуаціях.

89. Психологічна служба організації, її функції та завдання.
90. Інтегральна структура психологічної служби організації.

Ситуаційні вправи

Ситуаційна вправа №1

Вихідний матеріал для роботи:

Керівник – дуже приваблива, але в той же час зовсім не проста посада. Щоб керувати колективом, необхідно в першу чергу самому навчитися планувати свій час, визначати цілі і успішно їх добиватися. Але навіть цього може виявитися недостатньо для ефективного управління персоналом, адже організувати свою роботу часом набагато простіше, ніж навчити цьому інших людей.

Успішний керівник завжди зможе створити навколо себе відповідальну команду однодумців і зуміє навчити її учасників працювати активно і злагоджено.

Завдання:

1. Уявіть собі підприємство, організацію або колектив, яким Ви успішно керуєте декілька років. За допомогою Карт Знань (Концепт Карт, методу радіанного мислення) підготуйте презентацію Вашого підприємства (організації, колективу тощо). Складіть тези свого публічного виступу серед колег по роботі (колектив до 10, 100, 1000 осіб, окремо для кожного колективу).
2. Під час виконання роботи сфокусуйтеся на питаннях:
 - чим займається Ваше підприємство, організація/колектив;
 - скільки людей там працює;
 - які завдання поставлено перед вашим колективом;
 - хто є Вашими конкурентами, дружніми колективами, організаціями;
 - з якими ризиками Ви зустрічаєтеся у роботі Вашого підприємства, організації, колективу;
 - які перспективи розвитку маєте;
 - Ваші очікування на посаді керівника даного підприємства.

Ситуаційна вправа №2

Вихідний матеріал для роботи:

Психологія управління має витоки з порівняно молоді науки – психології (науки про душу) – та є її галуззю.

У процесі свого самостійного становлення та розвитку вона пережила декілька історичних періодів. У кожному періоді передбачалась участь людини

в процесі управління. Дана засада обумовила виникнення різних підходів до визначення предмету психології управління: інженерно-психологічний, соціально-психологічний, суб'єкт-об'єктний.

Психологія управління – галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності. Відтак, вона є тісно пов'язаною з менеджментом. Новою галуззю психології управління виступила психологія менеджменту.

Завдання:

1. Уявіть себе оратором, що пропагує новий науковий напрямок – психологію менеджменту. На цій підставі складіть тези свого виступу на телебаченні (на радіо).
2. Під час виконання роботи висвітліть такі питання:
 - Основні засади, фактори становлення психології як галузі наукових знань.
 - Структура, ієрархічна система та основні категорії психології управління.
 - Акмеологічні, соціокультурні, етнопсихологічні та соціально-психологічні особливості управлінської діяльності.
 - Зв'язок психології управління з іншими науками.
 - Перспективи розвитку психології управління як науки.

Ситуаційна вправа №3

Вихідний матеріал для роботи:

Кадри – це один з найважливіших елементів організації, якість і ефективності якого прямо пропорційні успіху і прибутковості її діяльності. Тому керівнику дуже важливо навчитися керувати як окремою людиною-особистістю, так і всім колективом у цілому. Завдання психології управління колективом полягає в правильній організації групових і міжособистісних відносин, спрямування трудової діяльності робітничого складу в потрібне для підприємства русло, що забезпечить якісну систему комунікації всередині колективу і ефективну його роботу. Доказом успішного управління персоналом є внутрішня готовність кожного співробітника беззаперечно виконувати вимоги керівництва і працювати на благо підприємства.

Дуже важливо навчитися мотивувати людей

Аксіома 1. Керівник прагне створити такі умови, щоб кожен співробітник працював з повною віддачею відповідно до своїми професійними і особистісними якостями. Ця аксіома необхідна для того, щоб виключити ситуацію, коли двоє працюють як 2,5 (тобто «і за себе, і за того хлопця»), а один в півсили.

Аксіома 2. Керівник прагне узгодити цілі окремої особистості (співробітника) і цілі організації, тобто зробити так, щоб система мотивації, постановки цілей,

контролю і оцінки будувалася за наступним принципом: при досягненні цілей організації досягаються цілі окремих особистостей.

Завдання:

1. Змоделюйте ситуацію з керівником, який хоче вмотивувати працівників свого підприємства (організації/колективу) на якісне виконання завдання. На цій підставі складіть тези його виступу перед підлеглими.
2. Під час виконання роботи розгляньте три можливі варіанти очікувань від роботи працівників Вашого підприємства «Що стимулює людей працювати з повною віддачею?»:
 1. Гроші: творче завдання; результат; кар'єрний ріст; не авторитарний керівник.
 2. Схвалення: винагорода; зростання статусу; кар'єрний ріст; тиск
 3. Нормальна з / п: розуміння загальних цілей; командний дух; чітка постановка завдань

Ситуаційна вправа №4

Вихідний матеріал для роботи:

Керівнику сучасного підприємства (організації) необхідно знати теоретичні основи ефективного управління, мати практичний досвід, уміти творчо поєднувати теорію і практику, тобто володіти наукою і мистецтвом управління.

У сучасному світі важливе місце в здійсненні управлінського впливу займає психологія, що дозволяє ефективно здійснювати взаємодію між керівником і підлеглими, організовувати роботу так, щоб співробітники були задоволені не тільки винагородою за працю, а й отримували задоволення від самого процесу. Ефективність роботи керівника сучасної організації багато в чому залежить від вміння правильно підібрати колектив працівників підприємства (компанії/організації).

Завдання:

1. Ви довго і наполегливо працювали, стали керівником і зіткнулися з проблемою проведення співбесіди. Або ви зовсім не займаєте керівну посаду, але вас попросили допомогти з найму персоналу. Або яка-небудь інша причина, в результаті дії якої ви спантеличені питанням, як правильно провести співбесіду.
2. Під час виконання роботи:
 - Складіть перелік тих якостей, які б Ви хотіли побачити в потенціальному працівнику (знання, вміння, навички, ділові та особистісні якості).
 - Продумайте способи їх перевірки. Безумовно, прояв більшої їх частини Ви

зможете побачити в процесі проведення співбесіди. Наприклад, якщо Вам важлива стресостійкість, для її перевірки вам буде потрібно лише створити невеликий стрес для здобувача, вибравши для бесіди грубувату манеру розмови або прохідну кімнату.

- Складіть список запитань претенденту на посаду. Використовуйте найменш типові і «заяложені», нестандартні формулювання запитань.
- Запропонуйте учаснику співбесіди самому поставити Вам запитання.

Ситуаційна вправа №5

Вихідний матеріал для роботи:

Керівник сучасного підприємства (організації) повинен розуміти природу управлінських процесів, знати способи підвищення ефективності управління персоналом, на належному рівні володіти ІТ технологіями та засобами комунікації, необхідними для управління тощо. Для цього йому необхідно враховувати психологічні особливості функціонування трудового колективу, приймати виважені управлінські рішення, в залежності від умов і обставин, співпрацювати з людьми. Допомогти йому в цьому може знання психології управління як науки і практики, спрямованої на формування і розвиток психологічної управлінської культури керівників, створення необхідних основ, для теоретичного розуміння і практичного застосування в управлінні знань особливостей особистості працівника, міжособистісних відносин і закономірностей функціонування трудового колективу.

Відповісти на питання, що необхідно для роботи з повною віддачею, людині, кажучи про себе, важко. Ще важче керівникові, отримавши щире відповідь, відмовити в реалізації висловлених очікувань. Замість мотивації легко отримати зворотний ефект і заяву про звільнення.

Очевидно, потрібно використовувати інші методи. Наприклад, метод проєктивних питань **. З його допомогою можна швидко отримати відповідь на бажаний питання. Умови його застосування прості: необхідно поставити відкрите питання (питання, що передбачає розгорнуту відповідь) не про самого працівника, а про людей взагалі і дати обмежений час на відповідь (не більше 20-25 секунд).

Запитайте співробітника «Що стимулює людей працювати з повною віддачею?», дайте обмежений час на відповідь і ви отримаєте його умови роботи з повною віддачею. Ваше завдання – отримати якомога більше відповідей на це питання, тому що кожен з цих відповідей є безцінною інформацією для прийняття рішень і інструментом управління цим співробітником.

Помістіть цікавить питання в список питань будь-якого тесту, навіть ігрового, і зробіть так, щоб опитувані не здогадалися про мету і предмет опитування. Поясніть людям, що цей короткий вправа допоможе їм відключитися від поточних робочих проблем, зняти втому, підготувати психіку до іншого виду активності. Задайте учасникам питання і скажіть, що той, хто дасть найбільше відповідей, перемаже в змаганні (можете навіть заснувати невеликий приз за перемогу).

Завдання:

1. Виявіть типи поведінки, цінності та компетенції своїх підлеглих.
2. Під час виконання роботи:
 - Згадайте про цілі організації. Опишіть потрібні компанії (відділу, групи, керівнику) поведінки, що ведуть до досягнення поставлених цілей. Наприклад, такі: точне дотримання посадової інструкції, прихід вчасно на роботу, прийняття на себе відповідальності за нові, більш складні завдання, відкрите взаємодія з іншим підрозділом, паралельне ведення декількох проектів, пропозиція нових ідей і тощо.
 - Виявіть основні мотиватори підлеглих, орієнтуючись на 20 відсотків найбільш результативних співробітників.
 - Проаналізуйте, чи дає система заохочень, існуюча у вашій організації, можливість співробітникам реалізувати їх мотиви і чи дотримуються вони необхідних компанії стереотипів поведінки. Якщо немає, оптимізуйте систему мотивації.
 - Спрогнозуйте, що потрібно знати й уміти співробітникам для успішної реалізації обраних пріоритетів. Відповідаючи на ці питання, ви отримаєте приблизний перелік компетенцій і цінностей.

Ситуаційна вправа №6

Вихідний матеріал для роботи:

Психологія управління – галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності. Психологія управління, згідно з суб'єктно-об'єктним підходом, покликана досліджувати психологічні особливості суб'єкта управління – керівника (прийоми та методи здійснення управлінської діяльності, характеристики його особистості тощо) та об'єкта управління (персоналу організації), які мають бути враховані в процесі реалізації управлінських відносин.

У психології управління одним із стрижневих є поняття «людський чинник» – усе те, що залежить від людини, її можливостей, бажань, здібностей тощо. Важливість позначуваного цим поняттям феномену зумовлена особистою роллю людини та її можливостей у процесі управління різними

об'єктами (від малого підприємства, яке часто об'єднує малу кількість людей, до концерну або корпорації). Чим складніша форма управління, тим вищі вимоги до інтелектуальних функцій людини та інших психічних процесів (від сприйняття до уваги – до відповідальності за людське життя). Людський чинник є дуже важливим там, де з особливою увагою ставляться до використання психологічних та психофізіологічних властивостей людини.

Завдання:

1. Уявіть себе керівником організації, в якій працює 20 осіб. У Ваших підлеглих

виникли проблеми міжособистісного характеру, що сильно перешкоджає роботі всього колективу. Вам необхідно виступити на зібранні колективу, з метою налагодження стосунків у колективі. На цій підставі сформулюйте тези виступу перед Вашою аудиторією (100 і більше осіб).

2. Під час виконання роботи:

- визначте сутність терміну «психологічна сутність соціальної організації».
- ознайомте співробітників із структура організації.
- дослідіть механізм групової динаміки в організації.
- проаналізуйте феномени групової життєдіяльності.
- що означає, на Вашу думку, тезис управління психологічним кліматом в організації.
- розгляньте систему як комплекс взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів.
- психофізіологічні та гігієнічні передумови виникнення негативних психічних станів під час роботи з людьми, приладами.

Ситуаційна вправа №7

Вихідний матеріал для роботи:

Цілеспрямована діяльність з підвищення ефективності спільної праці ґрунтується на тому, що у своїй повсякденній діяльності люди керуються найрізноманітнішими інтересами, переслідують єдині чи такі, що суперечать одне одному, чи навіть взаємовиключні цілі. Структурна одиниця, створена для виконання певних функцій, являє собою штучно створену групу людей, спрямовану на досягнення певної мети. Вона складається з особистостей найрізноманітніших характерів, схильностей, знань і навичок, значної кількості інших чинників, які відрізняють як окремих індивідів усередині цієї групи, так і всю групу в цілому від багатьох інших груп. Сутність її полягає також у тому, що в ній безпосередньо поєднуються суспільні, групові й індивідуальні потреби та інтереси, формуються спільні для більшості її членів цілі, норми і правила поведінки, міжособистісні відносини.

Завдання:

1. Уявіть що Ваші підлеглі замість того, щоб злагоджено працювати, постійно з'ясовують стосунки. Доручений Вашій команді проект – на грані зриву. На цій підставі сформулюйте тези виступу з окресленого питання на зібранні колективу.
2. Під час виконання роботи:
 - охарактеризуйте два головних типи конфліктів: конкурентний і корпоративний.
 - поясніть у чому полягає різниця між активною і пасивною формами фрустрації?
 - визначте сутність групової динаміки, міжособистісних конфліктів.
 - визначте причину міжособистісних конфліктів.
 - визначте відмінності інтервенції та інгеренції.
 - охарактеризуйте мотиваційну структуру діяльності суб'єкта конфлікту.
 - яким чином визначають турбулентність розвитку конфлікту та ставка у конфлікті?
 - визначте та охарактеризуйте два основних напрями подолання конфліктів.
 - як Ви розумієте поняття «індивідуально-психологічні особливості»?

Ситуаційна вправа №8

Вихідний матеріал для роботи:

Психологія управління – галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності. Відтак, вона є тісно пов'язаною з менеджментом. Менеджмент часто ототожнюється з управлінням. Дані поняття дійсно потрібно розглядати у нероздільній єдності, але при цьому зважати на вузькість поняття «менеджмент».

Менеджери повинні володіти високою психологічною культурою, яка є невід'ємною частиною загальної культури людини. Вони повинні вивчати і розуміти мотиви й закономірності поведінки людей, жорстко контролювати свою поведінку, підвищувати вимогливість до себе, запобігати можливості виникнення і нагромадження роздратування у колективі, психічної напруженості, внутрішній пригніченості працівників, згладжувати і попереджати можливі передконфліктні ситуації. Досягти цього можна шляхом вивчення працівників, мотивів їхньої діяльності і рівня працездатності, ставлення до роботи і стосунків у колективі, прагнень підвищення рівня, життєвих інтересів і суспільної діяльності.

Завдання:

Уявіть себе керівником, перед яким стоїть завдання відібрати групу працівників, хто, на Вашу думку, впорається із поставленим перед колективом

завданням. Ви повинні підготувати коло запитань, які Ви поставите кожному з них, з метою прийняття Вами виваженого рішення.

Під час виконання роботи:

- визначте здібності і бажання підлеглого виконувати дану роботу;
- поділіть її на окремі завдання;
- продумайте, як Ви будете контролювати кожне з них;

При цьому спробуйте, ґрунтуючись на відповідях підлеглого, визначити такі його можливості:

1. виконати дану роботу;
2. відповісти за свої дії і дії підлеглих йому осіб, якщо вони спільно працюють над завданням;
3. зрозуміти суть майбутньої роботи і нести за неї відповідальність.
4. Контролювати хід її виконання.

Ситуаційна вправа №9

Вихідний матеріал для роботи:

Часто менеджер в організації грає ролі, що полягають у тому, що він визначає напрям розвитку організації, вирішує питання розподілу ресурсів, коригує, координує діяльність. Право прийняття управлінських рішень має тільки менеджер; він же несе відповідальність за наслідки прийнятого рішення. Менеджер повинен не лише визначити оптимальне вирішення певної проблеми, а взяти на себе ризик, наважитись прийняти рішення.

Успіх будь-якого підприємства на 85% залежить від бажання людей працювати, а також їхніх взаємовідносин і вміння спілкуватися. Тобто у своїй діяльності керівнику потрібно розбиратися у методах практичної психології та вміти використовувати їх на практиці. Він повинен прийти до розуміння необхідності їх застосування. Одним із потужних методів регулювання відносин із підлеглими є бесіда.

Завдання:

1. Змодельуйте ситуацію бесіди із Вашим підлеглим, у ситуації пов'язаної із висуванням або перестановкою кадрів. Пам'ятайте, що зацікавлену людину потрібно надихати на прагнення отримати наступне підвищення, а не примушувати її почуватися вдячною за зроблене просування.
2. Під час виконання роботи:
 - не потрібно обирати позу і дії заступництва;
 - не потрібно намагатися створити враження щедрості – потрібно керуватися лише об'єктивністю та реальним станом справ;
 - бути скромним і стриманим;

- не приписувати заслуг, навіть якщо розвиток здібностей працівника відбувся за Вашим, як керівника, сприянням.
- дозволити працівнику самому відчувати досягнуті успіхи у роботі і підвищення його на посаді.
- не нагадувати працівнику про переваги і блага пов'язані з новою посадою. При незначному підвищенні не роботи з цього «визначної події»;
- ніколи не висувати некомпетентну людину на керівну посаду.

Ситуаційна вправа №10

Вихідний матеріал для роботи:

Збори – це багатобічні бесіди. Якщо розглядати аудиторію як одну особу, то проводити збори у формі бесіди дуже легко.

Однак необхідно враховувати, що підготовка до зборів є більш кропіткою, а визначення досягнутих результатів – більш складним. Проте, правила поведінки як на зборах, так і в приватній бесіді, мають залишатися тими самими.

Під час підготовки та проведення зборів рекомендується опанувати елементи ораторського мистецтва, забезпечуючи підтримку аудиторії: говорити переконливо, захоплювати слухачів виступом, обирати оптимальність дистанції спілкування, мінімально використовувати написаний текст, замінюючи його тезами.

Завдання:

1. Визначити психологічні особливості публічного виступу.
2. Під час виконання роботи:
 - визначте характеристики рапорту та методи досягнення;
 - наведіть типи доміант паттернів руху очей;
 - розкрийте імідж ділової людини як елемент невербального спілкування.

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. : КГПИИЯ, 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. Дреккер П. Управление, нацеленное на результат / П. Дреккер ; пер. з англ. – М. : Технолог. школа бізнесу, 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. Психология управления : курс лекцій / Л. П. Мельник. – К. : МАУП, 1999. – 176 с.
28. Мельничук Д. П. Психология управления : конспект лекцій для студентів денної і заочної форм навчання спеціальностей 050109 «Управление 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. Психология управления : учеб.-практ. пособ. / 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. Синк Д. С. Управление производительностью: Планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. С. Динк ; пер. з англ. – М. : Прогресс, 1989. – 528 с.
49. Соціально-трудовий потенціал аграрної економіки / за ред. О. А. Бугуцького. – К. : ТОВ «Комплекс-Віта», 1996. – 228 с.
50. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2000. – 416 с.
51. 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.
52. Хаккер В. Психология труда и инженерная психология: Психологическая структура и регуляция различных видов деятельности / В. Хаккер ; пер. с немец. – М. : Машиностроение, 1985. – 376 с.
53. Хант Дж. Управление людьми в компаниях: руководство для менеджера / Дж. Хант ; пер. с англ. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999. – 366 с.
54. 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.

- 55.Ходаківський Є. І. Праксеологічні підходи в менеджменті : навч.-метод. посіб. / Є. І. Ходаківський, І. В. Кучерук, Ю. В. Богоявленська. – Житомир : ЖІТІ, 2001. – 108 с.
- 56.Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар – 3-тє вид. перероб. та доп. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
- 57.Ходаківський Є. І. Економіка та менеджмент праці (праксеологічний аспект) : навч. посіб. / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська. – Житомир : ЖДТУ, 2004. – 378 с.
- 58.Ходаківський Є. І. Методологія наукових досліджень в парадігмі синергетики : монографія / [Є. І. Ходаківський, В. К. Данилко, Ю. С. Цал-Цалко та ін.] ; за. заг. ред. д-ра екон. наук Є. І. Ходаківського. – Житомир : ЖДТУ, 2009. – 340 с.
- 59.Чудова Н. В. Имплицитная модель межличностного оценивания и ее роль в профессиональной коммуникации / Н. В. Чудова. – М. : Прогресс, 1993. – 206 с.
- 60.Щокін Г. В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту : наук.-практ. посіб. / Г. В. Щокін. – К. : МАУП, 1999. – 400 с.

НОТАТКИ:

Навчальне видання

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ

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.

