

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА
Філологічний факультет
Кафедра психології**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ І ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ»
ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВВИЩОЇ ОСВІТИ ДЕННОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ ЗІ
СПЕЦІАЛЬНОСТІ 053 «ПСИХОЛОГІЯ»
СО «БАКАЛАВР»**

Вінниця 2021

Методичні рекомендації до практичних занять з навчальної дисципліни «Психологія управління і психологія організацій» для здобувачів вищої освіти денної форми навчання. / *Укладач:* В.А. Оверчук. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2021. 155 с.

Рецензент: Васюк К.М., к. психол. н., доцент, доцент кафедри психології ДонНУ імені Василя Стуса

У методичних рекомендаціях викладено тематичний зміст практичних занять з навчальної дисципліни «Психологія управління і психологія організацій» та індивідуальні завдання, питання для самоконтролю та тестові завдання, перелік рекомендованої літератури.

Розглянуто на засіданні кафедри психології:
Протокол № 23 від «04» червня 2021 р.

© Оверчук В.А., 2021 рік
© ДонНУ імені Василя Стуса, 2021
рік

ЗМІСТ

ВСТУП	4
ОРІЄНТОВАНА ПРОГРАМА КУРСУ	7
КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ	10
ТЕМАТИКА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ	13
Практичне заняття 1	13
Практичне заняття 2	15
Практичне заняття 3	18
Практичне заняття 4	21
Практичне заняття 5	24
Практичне заняття 6	28
Практичне заняття 7	31
Практичне заняття 8	35
Практичне заняття 9	39
Практичне заняття 10	41
Практичне заняття 11	46
Практичне заняття 12	49
Практичне заняття 13	52
Практичне заняття 14	57
Практичне заняття 15	61
Практичне заняття 16	66
Практичне заняття 17	68
Практичне заняття 18	73
Практичне заняття 19	76
Практичне заняття 20-21	79
Практичне заняття 22	88
Практичне заняття 23	91
Практичне заняття 24	95
Практичне заняття 25-26	102
Практичне заняття 27	107
Практичне заняття 28	111
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА ТА ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ	115
ТЕСТОВИЙ КОНТРОЛЬ ПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ	120
КОРОТКИЙ СЛОВНИК БАЗОВИХ ТЕРМІНІВ	141

ВСТУП

Методичні рекомендації для практичних занять з навчальної дисципліни «Психологія управління і психологія організацій» складена відповідно до освітньої програми 053 Психологія спеціальності 053 Психологія, СО «Бакалавр».

Курс «Психологія управління і психологія організацій» присвячений розгляду основних проблем життєвого циклу організацій, управління персоналом, групової динаміки, актуальним питанням керівництва і лідерства. Передовий зарубіжний і вітчизняний досвід свідчить, що система менеджменту, побудована на пріоритетах людського чинника на виробництві, має значно вищі та стабільніші конкурентні переваги порівняно з іншими аналогічними фірмами, оскільки виявляє в персоналі потенціал додаткової ефективності та продуктивності і, як наслідок, дозволяє виробляти і реалізувати більш оптимальні управлінські рішення. Підхід, що відображає пріоритет управління персоналом, забезпечується зростанням зацікавленості у високих кінцевих результатах, підвищенням рівня безпеки і комфортності праці. Метою вивчення дисципліни є формування у здобувачів вищої освіти знань, навичок і вмінь, розвиток здібностей, що дають змогу здійснювати управлінську, організаційну, методичну, інноваційну діяльність, керуючи організаціями з урахуванням розвитку та ефективного використання їх кадрового потенціалу.

Навчальна дисципліна формує міждисциплінарні взаємозв'язки із іншими дисциплінами, такими як: загальна психологія, соціальна психологія, психологічні основи профорієнтації та профвідбору, психологія праці та інженерна психологія. Вивчення навчальної дисципліни передбачає формування та розвиток у здобувачів вищої освіти наступних компетентностей та програмних результатів навчання:

Загальні компетентності (ЗК):

Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу. ЗК-В1

Здатність застосовувати набуті знання у практичних ситуаціях професійної діяльності. ЗК-Н1

Знання та розуміння предметної області та специфіки професійної діяльності психолога. ЗК-В2

Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій. ЗК-Н2

Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями. ЗК-Н3

Здатність бути критичним і самокритичним. ЗК-В3

Здатність приймати обґрунтовані рішення. ЗК-Н4

Здатність генерувати нові ідеї (креативність). ЗК-В4

Навички міжособистісної взаємодії, здатність працювати в команді. ЗК-Н5
Цінування та повага різноманітності та мультикультурності. ЗК-В5
Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). ЗК-В6
Здатність діяти соціально відповідально та свідомо. ЗК-В7

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності (СК):

Знання категоріально-понятійного апарату психології. ФК-В1

Вміння самостійно збирати та критично опрацювати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел. ФК -В2

Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій. ФК-Н1

Здатність самостійно планувати, організувати та здійснювати психологічне дослідження. ФК-Н2

Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації. ФК-Н3

Уміння організувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову) Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну роботу відповідно до запиту. ФК-Н4

Здатність усвідомлювати межі своєї компетентності та дотримуватися норм професійної етики. ФК-В3

Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку. ФК-В4

Навички міжособистісного спілкування та роботи в команді у процесі професійної діяльності. ФК-Н5

Уміння адаптуватися до нових ситуацій та здатність до професійної мобільності. ФК-В5

Програмні результати навчання (ПРН):

Демонструвати розуміння закономірностей та особливостей розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань (ПРН-В2).

Здійснювати пошук інформації з різних джерел для вирішення професійних завдань для вирішення професійних завдань в т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. ПРН-Н2

Самостійно обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги. ПРН-Н4

Рефлексувати та критично оцінювати достовірність одержаних результатів психологічного дослідження, формулювати аргументовані висновки. ПРН-В3

Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання. ПРН-В4

Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до запиту. ПРН-Н8

Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям. ПРН-В8

Демонструвати навички командної роботи у процесі вирішення фахових завдань. ПРН-Н9

ОРІЄНТОВАНА ПРОГРАМА КУРСУ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I. Психологічна теорія організацій. Організаційний процес.

Тема 1. Психологія управління в організації її предмет і завдання.

Поняття про психологію управління. Предмет та структура психології управління в організації. Поняття про психологію управління. Формування психологічних знань про управління в організації в теорії управління. Розвиток психології управління як науки. Предмет і основні категорії психології організацій. Зв'язок психології організацій з іншими галузями психологічних знань. Поняття організації та її ознаки. Розвиток вчень про організацію: теорія М. Вебера. Розвиток вчень про організацію: теорія Ч.Барнарда. Функції організації. Функції управління. Види підприємств .

Тема 2. Психологічні передумови створення організацій. Зовнішні передумови створення організації. Внутрішні функції організації. Кроки створення організацій й постановка цілей. Кроки створення організацій. Цілі організації. Умови функціонування підприємства. Життєвий цикл організації. Типи організаційних структур. Функціональні структури. Структура за типом продукту чи послуги. Структура за географічною ознакою. Проектні команди. Матричні структури. Змішані структури.

Тема 3. Структура та динаміка формальних та неформальних відношень в організації. Психологія влади та лідерства в організації.

Рівні розвитку організації. Формальні групи в організації Типи неформальних угруповань співробітників. Конфлікти в управлінні та можливості їх розв'язання. Формальні групи в організації. Закріплення формально-статусних відносин. Типи неформальних угруповань співробітників. Згуртованість та єдність думок. Типологія влади в організаціях. Джерела влади в організаціях. Горизонтальні співвідношення влади. Виникнення конфліктних ситуацій в організаціях. Функції лідерства і керівництва. Конфлікти в управлінні та можливості їх розв'язання. Моделі поведінки в умовах конфліктних ситуацій.

Тема 4.. Управління організацією.

Поняття стилю управлінської діяльності. Типологія та чинники стилів управлінської діяльності. Управління нововведеннями. Зовнішні причини, які викликають необхідність нововведень. Внутрішні причини, які викликають необхідність нововведень. Ініціатори нововведень. Механізми опору нововведенням. Як перебороти опір змінам. Етапи/фази здійснення нововведень.

Керівництво та влада: необхідність влади в управлінні. Дж. Френч, Б. Рейвен – п'ять основних форм влади. Влада керівника над підлеглими. Владні відносини. Влада. Авторитет. Статус.

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ II. Сутність управлінської діяльності

Тема 5 Міжособистісні комунікації в організації

Комунікації в управлінні. Функції і різновиди спілкування. Комунікації в управлінні. Характеристика взаємовідносин керівників та підлеглих. Зміст управлінського спілкування. Спілкування в управлінні. Комунікативна природа управління. Соціальна інформація. Неправильна форма управлінського спілкування. Аналіз комунікативної природи соціального управління. Планкетт, Г. Хейл – схема спілкування керівників з підлеглими.

Тема 6. Психологічні аспекти мотивації в управлінні

Поняття й різновиди мотивації. Правила мотивації працівників. Практичні аспекти теорії справедливості. Практичні аспекти теорії мотивації. Позитивна мотивація. Негативна мотивація. Ознаки негативної мотивації. Правила мотивації працівників. Практичні аспекти теорії справедливості. Практичні аспекти теорії мотивації. Фактори впливу на динаміку і структуру мотиваційних процесів. Фактор мотивації організаційної поведінки. Полімотивація організаційної діяльності. Мотиваційна система людини. Мотивація трудових функцій. Мотивація творчої актуалізації. Роль і місце мотивації досягнень, успіху, винагород в організаційній діяльності.

Тема 7. Управління конфліктами в організації

Ділові конфлікти в організації. Управлінські конфлікти та їх вирішення. Причини ділових конфліктів в організації. Прогнозування конфлікту. Запобігання конфлікту. Стимулювання конфлікту. Регулювання конфлікту.

Тема 8. Група, колектив і команда в організації

Поняття про групу, колектив, команду. Ознаки малої групи. Колектив. Групова динаміка. Стадії утворення команди. Ознаки команди. Необхідні умови ефективної командної роботи. Формування команди. Поняття про групу, колектив, команд. Соціальнопсихологічний клімат. Стадії утворення команди. Групова динаміка. Головні процеси, що відбуваються в групі. Стадії розвитку типової групи. Рекомендації керівнику проекту на стадії стабілізації. Стадія розформування (розпаду)

Тема 9. Вплив тайм-менеджменту на ефективність організації роботи менеджера

Самоменеджмент і тайм-менеджмент. Основні цілі самоменеджменту. Тайм-менеджмент. Завдання ефективного використання робочого. "Тиск" часу.

Організація часу. Відмова від роботи. Делегування. Затримка. 4. Перехід до роботи. Час і успіх організації. Способи організації часу в компанії.

Тема 10. Проблема стресу в діяльності менеджера

Причини та наслідки стресів. Кількість чинників, які призводять до стану стресу. Поняття стресу. Подолання стресу. Ефективна відповідь на стрес. Способи подолання стресу. Подолання через зосередження на проблемі. Зміна поглядів на проблему. Способи зміни погляду на проблему.. Приймання проблеми і зменшення фізичного ефекту стресу. Комплексні способи подолання стресу. Професійне вигорання менеджера. Означення професійного вигорання. Синдром професійного вигорання. Загальна ознака і причина організаційного стресу. Деперсоналізація. Редукція професійних досягнень. Симптоми професійного вигорання. Психофізичні симптоми. Соціально-психологічні симптоми.. Симптоми та наслідки професійного вигорання організацій. Симптоми професійного вигорання організацій. Наслідки вигорання для організації. Адаптація співробітників до умов організації. Означення адаптації.

Адаптація співробітників до умов організації (організаційна адаптація). Складові відповідних видів організаційної адаптації. Критерії адаптації. Адаптація менеджерів.

Тема 11 Психологічні основи організаційної культури підприємства (організації)

Організаційна культура. Основні елементи організаційної культури. . Типи організаційної культури. Кланова організаційна культура. Адхократична організаційна культура. Ринкова культура. Стиль організації. Норми організаційної культури. Норми організаційної культури.

Тема 12. Професійна кар'єра як один із аспектів професійного розвитку особистості.

Поняття кар'єри у психології організації. Критерії кар'єри. Теорія В. Ядова. Теорія професійного самовизначення Д.Сьюпера. Типи кар'єрного зростання особистості. Стабільна кар'єра. Звичайна кар'єра. Нестабільна кар'єра. Кар'єра з множинними пробами. Потенційна (індивідуально спланована, реальна) кар'єра. Реальна (реалізована, досягнута) кар'єра. Нормальна кар'єра. “Швидкоплинна” кар'єра. Повільна кар'єра. Стадії кар'єрного розвитку особистості. Основні причини невдач в кар'єрі. Основні стадії і етапи індивідуальної кар'єри. Процес кар'єрного зростання. виділяють дев'ять етапів в еволюції індивідуальної кар'єри. Сім етапів трансформації індивідуальних кар'єрних орієнтацій і настановлень (Д.Осгуд). Шість стадій кар'єрного зростання(Е. Шейн). Трьох ступеневу модель

розвитку кар'єри (Д.Нол), Основні завданням на ранній стадії кар'єрного зростання (Р.Кембел та Д.Хеферман). Бар'єри кар'єрного зростання. Організаційні чинники. Індивідуальні чинники.

Тема 13. Мобінг як несприятливий соціальний фактор

Причини виникнення деструктивних відносин у колективі. Резильєнтність особистості. Мобінг. Босінг. Психологічна характеристика ролей: кривдника, жертви. Психологічний феномен аутсайдерства. Роль спостерігачів у мобінгу. Психодіагностика мобінгу.

Тема 14. Психолог у процесі взаємодії особистості та групи в системі управління. Управління персоналом

1. Формування іміджу організації. Корпоративний імідж. Зовнішній вигляд. Формування іміджу персоналу. Основні компоненти іміджу ділової людини. Зовнішні та внутрішні чинники формування іміджу. Зовнішні та внутрішні чинники формування іміджу. «Self-made-man».

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

результатів навчання здобувачів вищої освіти

з навчальної дисципліни Психологія управління і психологія організацій

Дисципліна екзаменаційна

1. Оцінка здобувачів вищої освіти розраховується зі 100 балів, з них:

60 балів складає **поточний контроль** у семестрі. Здобувач вищої освіти отримує 60 балів протягом семестру за:

- роботу на практичних заняттях (50 балів);
- модульна контрольна робота (10 бали)

40 балів нараховується за виконання самостійної та індивідуальної роботи/при складанні усного іспиту.

2. Критерії нарахування балів:

2.1. Робота на практичних заняттях:

- здобувачі вищої освіти, які глибоко володіють матеріалом, чітко визначили його зміст; зробили системний аналіз змісту виступу, виявили нові ідеї та положення, що не були розглянуті, але суттєво впливають на зміст доповіді, надали власні аргументи щодо основних положень певної теми – 2 бали;
- здобувачі вищої освіти, які виклали матеріал з обговорюваної теми, що доповнює зміст виступу та висловили власну думку – 1 бал.

Додаткові бали:

Отримують здобувачі вищої освіти, які

задають розгорнуті (складні) питання до доповідача, які суттєво можуть доповнити обговорення теми – 0,5 бали;

– задають питання до доповідача, які вимагають додаткової інформації з ключових проблем теми, що розглядається – 0,5 бал.

2.2. Виконання самостійної роботи:

- творча, наукова робота – 40 балів;
- роботу виконано з незначними недоліками – 30 балів;
- роботу виконано з певними помилками – 1-30 балів;
- роботу не зараховано (завдання не виконане або є грубі помилки) – 0 балів.

2.4. Модульна контрольна робота:

Від 0 до 50 % виконаної роботи _ 0-2_ балів.

Від 51% до 75% виконаної роботи __ 3 __ балів.

Від 76% до 89% виконаної роботи __ 4 __ балів.

Від 90% до 100% виконаної роботи _ 5 _ балів.

3. Умовою атестації є отримання не менше 50 балів та виконання всіх лабораторних, практичних, самостійних робіт (на час атестації).

4. Підсумковий контроль - 0 - 40 балів

- наукова робота здобувачів вищої освіти з дисципліни;
- виконання індивідуального творчого завдання (від 0 балів до 40 балів) або іспит за дисципліною, який оцінюється також від 0 до 40 балів.

5. Умовою допуску до екзамену є зарахування всіх лабораторних, практичних, самостійних робіт.

6. Здобувач вищої освіти, який набрав протягом семестру суму балів більшу за 60, має можливість:

- не складати іспит і отримати набрану кількість балів як підсумкову оцінку;
- складати іспит (залік) з метою підвищення свого рейтингу з певної навчальної дисципліни.

Здобувач вищої освіти, який набрав протягом семестру менше за 60 балів, зобов'язаний складати іспит.

7. На екзамені здобувачі вищої освіти готуються та відповідають за екзаменаційним білетом, який має два питання теоретичного або практичного характеру, третє питання складається з тестових завдань. Перше та друге запитання (завдання) оцінюється у 15 балів за такими критеріями:

- «відмінно», повна відповідь, не менше 90% потрібної інформації (повне, безпомилкове розв'язування завдання) – 15-14 балів;

- «добре», достатньо повна відповідь, не менше 75% потрібної інформації або незначні неточності (повне розв'язування завдання з незначними помилками) – 13-10 балів;
- «задовільно», неповна відповідь, не менше 50% потрібної інформації та деякі помилки (завдання виконане з певними недоліками) – 9-5 балів;
- «незадовільно», відповідь містить менше 50% потрібної інформації, грубі помилки, здобувач не орієнтується у загальних термінах – 4-1 бал.
- не відповідає умовам до «задовільно» – 0 балів.

8. Сума поточних балів та балів за екзамен переводиться до екзаменаційної оцінки згідно з таблицею:

Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка за бальною шкалою, що використовується в Університеті	Оцінка за національною шкалою
Система нарахування балів: бали за практичні заняття + бали за лабораторні роботи + бали за самостійну роботу + бали за творчу роботу/екзамен		
A	90-100	5 (відмінно)
B	82-89	4 (дуже добре)
C	75-81	4 (добре)
D	67-74	3 (задовільно)
E	60-66	3 (задовільно)
FX	0-59	2 (незадовільно)
Є незараховані лабораторні / практичні роботи / самостійна робота, або поточний контроль у семестрі оцінений менше 20 балів		Не допущено

ТЕМАТИКА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Практичне заняття 1. Психологія управління в організації.

Мета: поглибити у студентів уявлення про основні тенденції розвитку організаційної психології.

Перелік теоретичних питань, які необхідно опанувати при вивченні теми:

1. Теоретичні джерела психологія управління та етапи її розвитку.
2. Основні наукові підходи та сучасні тенденції розвитку. управлінської думки. Сучасна психолого-управлінська проблематика.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Уявлення Ф. Ніцше про управління державою.
2. Управління державою у поглядах Платона.
3. Психологічні особливості жіночого та чоловічого стилів управління.

Проблемні питання:

Ви повинні подумки уявити собі чотири наступні ситуації, і спробувати вирішити їх найбільш правильним чином, виходячи з засвоєного Вами матеріалу.

Ситуація 1. Уявіть, що психолог, який критикує суспільство дорікає організаційну психологію і психологію праці за те, що її винайшли лише в інтересах керівників – адже вона призводить тільки до підвищення продуктивності організації, а також її стабілізації. У чому б Ви погодилися з цим критиком, і що б Ви йому заперечили?

Ситуація 2. Один організаційний психолог стверджує, що потрібно обов'язково вивчати поведінку і переживання людини в організації, тому що вони повністю залежать від існуючої соціальної структури. Висловіть контраргументи проти цього твердження.

Ситуація 3. Уявіть, що в одній організації необхідно по-новому спроектувати умови роботи. Фахівці з підготовки хочуть провести цей процес, як правило, без втручання безпосередньо працівників. Однак організаційний психолог рекомендує їм вислухати і думку працівників з цього приводу. Насилу йому все-таки вдається їх в цьому переконати. Але виявляється, що працівники зовсім не зацікавлені у вирішенні цього питання:

– Нехай над цим думають фахівці, – кажуть вони, – адже нам ніхто не платить за участь в обговоренні таких проблем. Чим можна пояснити таку реакцію працівників? Як тепер слід вчинити психологу, який працює в цій організації?

Ситуація 4. Уявімо, що організаційний психолог отримав завдання: переконати одного з працівників фірми працювати в нічну зміну, яку тільки що ввели в організації.

- Тобі не слід цього робити, - радить йому друг, - ти ж знаєш, що робота в нічну зміну може завдати шкоди здоров'ю.
- Та знаю я, – відповідає психолог, – я говорив про це нашому директору, але він залишився непохитний. Так що це – його відповідальність, а не моя.

Як Ви вважаєте, чи прийнятна така позиція психолога?

Завдання:

1. Складіть власний термінологічний словник з понять теми.
2. Проаналізуйте напрямки роботи організаційних психологів.
3. Порівняйте різні підходи до організації підбору та адаптації персоналу.

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для ст-в вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.

Перелік теоретичних питань, які необхідно опанувати при вивченні теми:

1. Темперамент та його різновиди. Врахування особливостей темпераменту в управлінській діяльності.
2. Джерела активності особистості та динаміка її розвитку з точки зору сучасних провідних психологічних теорій особистості.
3. Типологія соціальних характерів Еріха Фромма.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Уявлення Ф. Ніцше про управління державою.
2. Управління державою у поглядах Платона.
3. Психологічні особливості жіночого та чоловічого стилів управління.

Завдання для самостійної роботи з теми (теми рефератів, доповідей):

1. Сучасні тенденції розвитку управлінської думки та сучасна психолого–управлінська проблематика.
2. Особливості розумових процесів та різновиди мислення.
3. Психологія установки.
4. Економічна соціалізація особистості.
5. Соціально–психологічне дослідження особистості.

Завдання.

Завдання 1. Заповніть таблицю:

ПОНЯТТЯ	ХАРАКТЕРИСТИКА	ДЖЕРЕЛО
Особистість		
Соціалізація		
Ефект соціальності психічної діяльності		
Психічні процеси		
Психічні стани		
Психічні утворення		
Психічні властивості		
Темперамент		

Завдання 2. Обґрунтувати виділення психології управління самостійну галузь психологічної науки.

Завдання 3. Аргументуйте необхідність знань з психології управління для керівника закладу освіти. Чи може практичний психолог допомогти керівнику? У яких питаннях?

Завдання 4. Обґрунтуйте, що управлінська діяльність є різновидом професійної діяльності.

Завдання 5. Підберіть 10-15 проблем, які одночасно цікавлять:

- а) педагогічну психологію та психологію управління;
- б) вікову психологію та психологію управління.

Завдання 6. Складіть схему "Місце психології управління серед інших наук та галузей психології".

Завдання 7. Розробіть вербальний ряд для асоціативного експерименту з:

а) керівником; б) підлеглим. Проведіть асоціативний експеримент у парах, чергуючи ролі експериментатор — керівник; експериментатор — підлеглий. Результати фіксуйте у зошитах.

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для ст-в вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.

психологічних особливостей людини). При написанні використайте пам'ятку «Професіограма».

Методичні рекомендації до виконання практикуму:

1. Поняття про особистість. Співвідношення понять «індивід», «особистість», «індивідуальність». Розкриваючи поняття особистості, зверніть увагу на те, що ще починаючи з 70-х років ХХ ст. у центрі досліджень проблем управління стала людина, її особистісні якості, можливості, властивості. Нове бачення системи управління, новий підхід до управлінської діяльності стали базуватися на визнанні пріоритету особистості перед виробництвом, прибутком, інтересами підприємства, фірми, установи. Такий підхід є найсуттєвішим елементом сучасної культури управління, важливим чинником впливу на свідомість особистості, її вчинки, помисли, бажання й очікування. Найпоширенішими в психологічній науці є поняття «людина», «індивід», «індивідуальність», «особистість», глибоке пізнання яких допомагає керівнику глибше зрозуміти працівника, виявити комплекс умов, необхідних для наукової організації праці й управління. Однак особистість – найголовніше в людині, найважливіша її соціальна ознака. Вона представлена соціально зумовленими, психологічними характеристиками, які виявляються в суспільних зв'язках, відносинах, є стійкими, визначають поведінку людини, що має суттєве значення як для самої особи, так і для її оточення. Якщо людина є носієм найрізноманітніших властивостей, то особистість – основна властивість, у якій виявляється її суспільна сутність. Особистість виражає належність людини до певного суспільства, певної історичної епохи, культури, науки тощо.

2. Прояв індивідуальності психолога в темпераменті, здібностях, характері, якостях пізнавальних процесів, стилі діяльності. Охарактеризувати поняття, які пов'язані з особистістю і становлять її структуру: «темперамент», «характер», «здібності», «емоції», «вольові якості», «мотивація», «соціальні установки».

3. Структура особистості психолога. Активність особистості психолога та її спрямованість. Охарактеризувати структуру особистості психолога, яка охоплює:

- загальнолюдські властивості (відчуття, сприйняття, мислення, пам'ять, воля, емоції);
- соціально-специфічні риси (соціальні установки, ролі, ціннісні орієнтації);
- індивідуально-неповторні риси (темперамент, поєднання ролей, самосвідомість).

Особливу увагу зверніть на те, що важливою характеристикою особистості психолога є її активність, тобто прагнення розширювати сферу своєї діяльності, здатність нести в собі потенціал енергії, сили, творчості.

4. Форми спрямованості особистості психолога: інтереси, переконання, схильності, світогляд, ідеали, установки. Розглянути форми спрямованості особистості психолога: інтереси, переконання, схильності, світогляд, ідеали, установки.
5. Психологічний захист особистості та його механізми. Визначити механізми психологічного захисту особистості.

Ключові поняття: людина, індивід, індивідуальність, особистість, темперамент, характер, здібності, емоції, вольові якості, мотивація, соціальні установки, активність особистості, інтереси, переконання, схильності, світогляд, ідеали, установки.

3. Індивідуальне завдання № 1

1. Проаналізуйте основні методи досліджень психології управління з позицій їх використання в організації.
2. Які фактори впливають на ефективність прийняття керівником управлінських рішень? Надайте їх у вигляді схеми з взаємозв'язаними елементами.
3. Як співвідносяться між собою поняття «соціальна позиція» та «соціальна роль»? Продемонструйте це співвідношення на прикладі своєї групи.

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для ст-в вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудові та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.

7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskiyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 4. Методи вивчення особистості та групових явищ і процесів в організації

Мета: Оволодіння методами опитування, соціометрії, референтометрії, контент-аналізу.

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

1. Класифікація методів вивчення особистості.
2. Характеристика основних психодіагностичних методів вивчення особистості та групових явищ та процесів в організаціях.

3. Методи навчання та підвищення кваліфікації керівника та персоналу.
4. Етичні та професійні вимоги до інтерпретації результатів психодіагностики особистості.
5. Психологічні особливості застосування соціометрії.
6. Психологія тренінгу.
7. Комунікативний тренінг управління.

Завдання 1. Заповніть таблицю:

ПОНЯТТЯ	ХАРАКТЕРИСТИКА	ДЖЕРЕЛО
Соціометрія		
Референтометрія		
Проективні методи психодіагностики		
Тренінг		

Завдання 2.

Розв'яжіть ситуацію: У новій організації Ви займаєте посаду начальника відділу, проте Ваші підлеглі чекали на цьому місці побачити іншу людину і Ваше призначення сприйняли негативно. Обстановка у відділі напружена: коли Ви заходите в кімнату, всі відразу замовкають, Ваші доручення виконують з небажанням. Як Ви вирішите дану ситуацію. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 3. Проаналізуйте наведені в табл. 1 дані опитування керівників вітчизняних підприємств про особливості їх праці і стосунків з підлеглими та дайте загальну оцінку.

Таблиця 1- Дані опитування вітчизняних керівників про деякі складові ефективного управління підлеглими

Запитання	Відповіли позитивно	
	чол.	в % до опитаних
1. Мені завжди доводиться вирішувати проблеми самостійно	69	94,5
2. Інколи мені доводиться приймати непопулярні рішення	57	78,1
3. Я впливаю на вирішення проблем вищим керівництвом	46	63,0

організації (підприємства)		
4. Мені доводиться давати поради і консультиувати підлеглих - з виробничих питань	70	95,9
-з особистих питань	25	34,2
5. Моїм основним завданням як керівника є: - матеріальне забезпечення виробництва	66	90,4
- мотивація підлеглих до праці	32	43,8
- контроль дій підлеглих	68	93,2
- пошук фінансових ресурсів	59	80,8
- чітке визначення прав і обов'язків підлеглих	56	76,7

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для ст-в вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз

- і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
 7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
 8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
 9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
 10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
 11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
 12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskiy_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 5. Особистість керівника. Форми та стилі управління

Мета: Визначати різновиди псевдоавторитету керівника та психологічної влади.

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

1. Психологічні проблеми лідерства
2. Харизматична концепція лідерства.
3. Типологія соціальних характерів Еріха Фрома.
4. Авторитет керівника.
5. Псевдоавторитет керівника.
6. Психологічна влада керівника.
7. Керівництво та лідерство як психологічні феномени.

Завдання для самостійної роботи з теми:

1. Психологічні проблеми лідерства.
2. Харизматична концепція лідерства.
3. Типологія соціальних характерів Еріха Фрома.
4. Авторитет керівника.
5. Псевдоавторитет керівника.
6. Психологічна влада керівника.
7. Керівництво та лідерство як психологічні феномени.

Завдання 1. Запропонуйте можливі рішення даної ситуації.

Начальником цеху 1 був призначений Сергій Іванович, що виявив себе знаючим керівником на посаді майстра. Раніше він вміло будував відносини з колективом на своїй ділянці. Став начальником цеху, Сергій Іванович. продовжував керуватися тими самими вимогами, що і раніше. Проте якщо на посаді майстра він міг покластися на невеликий, але згуртований колектив, то в цеху, з набагато більшою кількістю людей, рівень згуртованості був набагато нижчий. Почалися конфлікти, оскільки Сергій Іванович однаково довіряв і відповідальній, і відчайдушній людині. Знайшлися і "помічники", які під виглядом "добрих порад" прагнули тиснути на Сергія Івановича, добиваючись від нього пільг і поблажок.

Завдання 2. Дайте розгорнуту характеристику типам керівництва (результати оформити у вигляді таблиці)

За стилем керівництва і спрямованістю діяльності розрізняють типи керівників.

1. Першим експериментально вивчав типи керівників К. Левін. Він виокремив три типи:

- 1) авторитарний;
- 2) ліберальний;
- 3) демократичний.

2. Типи керівників за Р. Лайкертом:

1. Керівники, увага яких зосереджена на виробництві.
2. Керівники, увага яких зосереджена на людині.

3. Типи керівників за Р. Блейком і Дж. Мутоном:

1. «Страх перед бідністю».
2. «Авторитет - підпорядкування».
3. «Будинок відпочинку».
4. «Організація».
5. «Команда».

4. Типи керівників за Р. Блейком і Дж. Мутоном:

1. «Операціоніст».
2. «Тактик».
3. «Стратег».

5. Типи керівників за К. Г. Юнгом:

1. Ті, що мислять свідомо.
2. Ті, що мислять інтуїтивно.
3. Ті, що відчують свідомо.
4. Ті, що відчують інтуїтивно.

6. Типи керівника за Ю. Красовським.

1. Базові:

- «творець»;
- «незамінний».

2. Ажурні:

- «мораліст»;
- «дилетант»;
- «скептик»;
- «попелюшка»;
- «себелюбець»;
- «діловий»;
- «гравець»;
- «енергійний»;

- «архівариус».

Завдання 3. Заповніть таблицю:

ПОНЯТТЯ	ХАРАКТЕРИСТИКА	ДЖЕРЕЛО
Здібності		
Авторитет		
Псевдоавторитет		
Психологічна влада керівника		
Тренінг		
Керівництво		
Лідерство		

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для студентів вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.

9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskiy_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 6. Методи вивчення особистості та групових явищ і процесів в організації

Мета: Вміти застосовувати методи опитування, соціометрію, референтометрію, контент–аналіз.

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

8. Класифікація методів вивчення особистості.
9. Характеристика основних психодіагностичних методів вивчення особистості та групових явищ та процесів в організаціях.
10. Методи навчання та підвищення кваліфікації керівника та персоналу.
11. Етичні та професійні вимоги до інтерпретації результатів психодіагностики особистості.
12. Психологічні особливості застосування соціометрії.
13. Психологія тренінгу.

14. Комунікативний тренінг управління.

Завдання 1. Заповніть таблицю:

ПОНЯТТЯ	ХАРАКТЕРИСТИКА	ДЖЕРЕЛО
Соціометрія		
Референтометрія		
Проективні методи психодіагностики		
Тренінг		

Завдання 2.

Розв'яжіть ситуацію: У новій організації Ви займаєте посаду начальника відділу, проте Ваші підлеглі чекали на цьому місці побачити іншу людину і Ваше призначення сприйняли негативно. Обстановка у відділі напружена: коли Ви заходите в кімнату, всі відразу замовкають, Ваші доручення виконують з небажанням. Як Ви вирішите дану ситуацію. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 3. Проаналізуйте наведені в табл. 1 дані опитування керівників вітчизняних підприємств про особливості їх праці і стосунків з підлеглими та дайте загальну оцінку.

Таблиця 1- Дані опитування вітчизняних керівників про деякі складові ефективного управління підлеглими

Запитання	Відповіли позитивно	
	чол.	в % до опитаних
1. Мені завжди доводиться вирішувати проблеми самостійно	69	94,5
2. Інколи мені доводиться приймати непопулярні рішення	57	78,1
3. Я впливаю на вирішення проблем вищим керівництвом організації (підприємства)	46	63,0
4. Мені доводиться давати поради і	70	95,9

консультувати підлеглих - з виробничих питань		
-з особистих питань	25	34,2
5. Моїм основним завданням як керівника є: - матеріальне забезпечення виробництва	66	90,4
- мотивація підлеглих до праці	32	43,8
- контроль дій підлеглих	68	93,2
- пошук фінансових ресурсів	59	80,8
- чітке визначення прав і обов'язків підлеглих	56	76,7

Індивідуальне завдання

1. Розробити Програму психологічного тренінгу на згуртованість колективу.
2. Розробити Програму психологічного тренінгу на прийняття ефективних рішень.

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для ст-в вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів

інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.

6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 7. Керівництво та лідерство в організаціях

Мета: формувати у студентів поняття лідерства шляхом порівняння між собою різних психологічних теорій лідерства, а також розмежування поняття лідерства із поняттями соціального статусу, авторитету, престижу, популярності; досягти

усвідомлення студентами значення особистісних якостей лідера для керівництва організацією.

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

1. Поняття про міжособистісні відносини
2. Соціальна структура організації
3. Характеристика та особливості лідерства
4. Чинники групової згуртованості
5. Сутність, роль та умови оптимального соціально-психологічного клімату

(СПК) колективу

Завдання 1. Для яких концепцій лідерства характерні такі ідеї?

1) Лідер – це місце (посада) в міжособистісних взаємодіях. Ефективність лідерства залежить від того, наскільки особистість задовольняє посадові вимоги.

2) У дуже сприятливих чи дуже несприятливих для груп ситуаціях лідер, орієнтований на задачу, досягає кращих результатів, ніж орієнтований на людей. При помірно сприятливій ситуації успішний лідер орієнтується на людей.

3) Лідер в ролі професіонала розв'язує ділові задачі. В ролі соціально-емоційного спеціаліста розв'язує проблеми людських взаємовідносин.

4) Лідерство забезпечують певні риси особистості (можливо, вроджені), які іноді називають харизматичними.

5) Успішність лідерства залежить від рівня розвитку соціальної групи та інших її характеристик.

Завдання 2. Підібрати терміни до їх описів:

1) положення суб'єкта в системі міжособистісних відносин, що визначає його права, обов'язки, привілеї;

2) суб'єктивно-особистісний сенс зв'язків людини зі світом, іншими, суспільством, самою собою;

3) відносини домінування і підпорядкування, впливу і наслідування у системі міжособистісних відносин в групі;

4) вплив індивіда, побудований на займаній ним посаді, положенні чи статусі;

5) міра визнання суспільством заслуг індивіда, співвіднесення їх із суспільними цінностями.

Завдання 3. Визначте тип лідера за його ознаками:

1) підвищена домінантність, добре ставлення до інших і до себе; особиста оригінальність, самобутність;

2) найменше прагнення домінувати, підвищена сензитивність; знижена орієнтація на справу і результати; низька думка про себе;

3) менша орієнтація на думки і оцінки оточуючих (значна самотійність); орієнтація на справу і результати роботи вища;

4) підвищене прагнення домінувати; парадоксально низька спрямованість на справу; підвищене прагнення до регулювання відносин.

Завдання 4.

Матеріал: портрет юнака, бланки інструкцій (два варіанти), список чотирнадцяти властивостей особистості: задумливий, розумний, жалісливий, замкнений, комунікабельний, наполегливий, несміливий, витриманий, привабливий, проникливий, відвертий, чутливий, доброзичливий, рішучий.

Хід виконання Група студентів поділяється на дві однакові за кількістю підгрупи, яким видаються різні варіанти інструкцій:

А. «Це портрет юнака, який в результаті автокатастрофи отримав нерухомість і став інвалідом. Випишіть із запропонованого переліку характеристик сім, які, на Вашу думку, властиві даній людині».

Б. «Це портрет легкоатлета, який досяг значних спортивних успіхів і став майстром спорту. Випишіть із запропонованого переліку характеристик сім, які, на Вашу думку, властиві даній людині».

Виконується індивідуально.

Обробка результатів.

1)Складання таблиці на основі групових результатів

Перелік характеристик	Кількість студентів, які обрали дану характеристику в	
	А	Б
задумливий	.	
розумний		

2) За даними таблиці складається два групових портрети: відповідний інструкції А. (тобто для юнака-інваліда) і відповідний інструкції Б. (тобто для юнака-спортсмена). В портрет включаються характеристики, які частіше обирали студенти відповідної підгрупи.

Приблизні групові портрети такі:

юнак-інвалід

- Задумливий
- Розумний
- Жалісливий
- Замкнений
- Несміливий
- Проникливий
- Чутливий

юнак-спортсмен

- Комунікабельний
- Наполегливий
- Відвертий
- Доброзичливий
- Рішучий
- Витриманий
- Привабливий

Хоча окремі розбіжності в характеристиках зустрічаються часто, але зберігається їх загальна орієнтація:

інвалід – інтровертована, невпевнена особа;

спортсмен – екстравертований, впевнений в собі.

На цьому етапі зачитуються і порівнюються інструкції.

Висновок за планом:

1. Чому групові характеристики однакового портрету різні?
2. Від чого залежить оцінка людиною незнайомої особи?
3. Назвіть позитивні і негативні сторони стереотипізації.

Завдання 5. Скласти анкету на визначення соціально-психологічного клімату педагогічного колективу.

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для студентів вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз

- і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
 7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
 8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю.В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
 9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
 10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
 11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
 12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskiyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 8. Управління нововведеннями в організації

Мета: досягти засвоєння студентами основних структурних компонентів діяльності проектування нововведень; сформувати у студентів навички проектування нововведень, вміння чітко визначати цілі, завдання, виконавців, наслідки нововведень.

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

1. Причини нововведень в організації
2. Напрями та етапи реалізації нововведень
3. Типи нововведень за їх ініціатором
4. Оцінка міри складності реалізації нововведення
5. Опір нововведенням та їх причини
6. Підходи до подолання опору нововведенням

Завдання. Розробити проект, самостійно визначивши його напрямок, сутність, назву. Проект повинен стосуватись нововведень у галузі шкільної освіти.

Методичні поради до складання проекту

Як правило, зміст Проекту складається з наступних частин:

1. Реєстраційна картка проекту
2. Зміст проекту
3. Проект
 - 3.1. Анотація проекту
 - 3.2. Докладний опис проекту
 - 3.2.1. Опис проблеми, на вирішення якої спрямований проект
 - 3.2.2. Мета та завдання проекту
 - 3.2.3. Технологія досягнення цілей
 - 3.2.4. Тривалість та план реалізації заходів проекту
 - 3.2.5. Очікувані результати проекту
4. Бюджет проекту
5. Резюме виконавців проекту

План складання проекту

1. Анотація проекту
НАЗВА проекту
ОРГАНІЗАЦІЯ, що подає проект
АКТУАЛЬНІСТЬ проекту
ПЕРЕЛІК ЗАХОДІВ проекту
РЕЗУЛЬТАТИ проекту
ЦІЛЬОВІ ГРУПИ проекту
ОБСЯГ КОШТІВ
ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ
ОРГАНІЗАЦІЇ-ПАРТНЕРИ
2. Опис проекту

2.1. Проблема, на розв'язання якої спрямований проект

2.2. Мета та завдання проекту

ЗАХОДИ проекту

СТУПІНЬ ГОТОВНОСТІ до реалізації проекту

ВНУТРІШНЯ ОЦІНКА досягнень результату проекту

РОЗПОДІЛ ФУНКЦІЙ

КОМАНДА виконавців Проекту (розподіляється на робочі групи)

2.3. Тривалість і план реалізації;

Тривалість Проекту складатиме _____

Здійснення заходів розпочинається _____

У проекті передбачено _____ етапів.

План заходів проекту

Назва заходу	Термін проведення	Місце проведення	Організація-виконавець
	1 етап		
	2 етап		

2.4. Очікувані результати проекту

КОРОТКОТРИВАЛІ НАСЛІДКИ реалізації проекту полягають в отриманні таких безпосередніх результатів роботи:.....

ПЕРСПЕКТИВНІ НАСЛІДКИ полягають у

СТАЛІСТЬ результатів забезпечується наступним.....

Бюджет проекту

Витрати	Одиниця виміру	Кількість одиниць	Вартість одиниці	Загальна сума в грн..
1. Людські ресурси				
1.1. Зарплата				
Всього - людські ресурси				
2. Транспортні витрати				
Всього – транспортні витрати				
3. Офісні витрати				

Всього – офісні витрати				
4. Інші витрати, послуга				
Всього – інші витрати, послуга				
5. Нерухомість і види робіт				
Всього – нерухомість і види робіт				
Сукупний підсумок				

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для ст-в вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.

9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 9. Психологічні основи управлінських впливів

Мета: формувати у студентів навички аналізу та конструювання психологічних впливів з використанням відповідного арсеналу комунікативних засобів; розвивати здатність оцінювати конструктивність психологічних впливів.

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

1. Поняття про вплив і взаємовплив
2. Фактори впливовості особистості керівника
3. Характеристика видів психологічних впливів
4. Протистояння особистості неконструктивним впливам
5. Психологічні особливості управлінських розпоряджень

Завдання 1. Згадайте ситуацію, коли Ви намагались вплинути на почуття, думки, вчинки іншої людини. Визначте, яку мету при цьому переслідували. Чого досягли в результаті? Чи відповідав результат і використані засоби меті впливу? Пригадайте випадок невідповідності між метою, засобами і результатом впливу.

Завдання 2. Наведіть приклади конструктивного і деструктивного впливу: переконання; самовисування; навіювання; зараження, спонукання до наслідування; формування прихильності; прохання; наказ.

Завдання 3. Наведіть приклади таких видів психологічного впливу: деструктивна критика; ігнорування; маніпулювання; наказ. Оцініть їх конструктивність.

Завдання 4. Який вид впливу використано? Чи конструктивний він і чому?:

«Купила мати сливok і хотіла дати дітям пообіді. Вони лежали на тарілці. Син ніколи не куштував сливok і весь час нюхав їх. Дуже вони йому сподобались. Дуже хотілось скуштувати. Він усе ходив навколо сливok. Коли нікого не було поряд, він не втримав і з'їв одну сливу. Під час обіду батько запитав: «Чи не з'їв хтось ще одну сливу?» Всі сказали - ні. Син почервонів як рак, і сказав: "Ні, я не їв". Тоді батько сказав: «А якщо хтось з'їв, то це недобре. Біда в тому, що в сливках є кісточки і якщо хтось не вміє їх їсти і проковтне, то через день помре. Я цього боюся. Син зблід і сказав: "Ні, я кісточку кинув у вікно». Всі засміялися а хлопець заплакав". (Л.Толстой).

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для ст-в вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.

6. Оверчук В.А. Соціально-трудові та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskiyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 10. Психологія взаємовідносин в системах управління.

Психологія управлінського впливу

Мета: навчити студентів створювати оптимальний соціально-психологічний клімат в колективі.

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

1. Взаємовідносини особистості та групи.

2. Соціально-психологічні феномени у взаємовідносинах особистості і групи.
3. Проблема групової згуртованості.
4. Міжособистісна сумісність.
5. Психологічні основи управлінських впливів.
6. Профілактика чуток і пліток та боротьба з ними.
7. Взаємовідносини особистості та групи.
8. Теорія соціального поштовху.
9. Теорія діяльнісного опосередкування міжособистісних стосунків в групі.
10. Школа групової динаміки Курта Левіна.
11. Соціально-психологічний клімат та засоби його поліпшення.
12. Психологічні основи управлінських впливів.
13. Маніпуляції.
14. Чорна риторика.

Завдання 1. Заповніть таблицю:

ПОНЯТТЯ	ХАРАКТЕРИСТИКА	ДЖЕРЕЛО
Група		
Колектив		
Груповий тиск		
Інформаційний вплив і нормативний вплив		
Конформізм		
Конформна поведінка		
Нонконформізм		
Групова згуртованість		
Міжособистісна сумісність		

1. Запропонуйте вирішення ситуацій::

Ситуація 1. Науковий співробітник Лідія Володимирівна посварився з директором. Багато що при цьому було незрозуміло: раніше Лідія Володимирівна завжди була дисциплінованою, ніколи ні з ким не сварилася. А тут раптом стала агресивною, накричала на директора, заявивши при цьому, що "ніколи не зможе його поважати".

Здавалося б, на обличчя конфлікт співробітника з директором. Але незадовго до цього директор прагнув переконати співробітницю, ніби її рацпропозиція "недоцільна і нікому не потрібно". Співробітниця рацпропозицію забрала, а директор використав її ідею і подав як свою. Пропозиція була прийнята і

впроваджена і, про це нікому не розповів, але деякі співробітники, присутні при розмові, знали суть конфлікту і не зробили з цього таємниці. Більш того, вони підтримали Лідію Володимирівну і висловили явну недовіру до дій директора. У пориві гніву Лідія Володимирівна сказала, що їй не стільки шкода рацпропозиції, скільки директора, який зміг піти на обман.

Викладіть ваше бачення проблеми і можливі шляхи її розв'язання.

Ситуація 2. У невеликому приватному магазині на вулиці Крилова працювало всього вісім чоловік. Усі вони були приблизно одного віку – між 20 й 30 роками. Відносини в колективі склалися гарні, майже домашні – працівники ходили в гості один до одного, обговорювали домашні справи й ін. Хазяїн магазину вирішив прийняти на роботу свою родичку – жінку 45 років із більшим стажем роботи в торгівлі – на посаду старшого продавця. Із самого початку вона дала зрозуміти іншим, що не збирається встановлювати з ними дружні відносини. Вона вказувала всім, у тому числі й директорові, на недоліки в роботі радила, як потрібно вести справи. Частина її зауважень була вірна, але були й дріб'язкові причіпки. Крім того, вона стала розповідати своєму родичеві – хазяїнові магазину – про все, що відбувається на роботі й радити йому звільнити деяких працівників. Звільнень не відбувалося, але хазяїн став втручатися в рішення всіх питань й іноді навіть заважати роботі. Колектив магазину до нової людини відносився різко негативно. Із нею намагалися не розмовляти, не залучати до рішення виробничих питань, говорили хазяїнові про всі дрібні недоліки в роботі й натякали на необхідність її звільнення. Великих претензій по роботі до неї не було, крім того, хазяїн магазину був проти звільнення. Історія відбувалася в маленькому місті, іншу роботу співробітникам магазину знайти складно. Яким шляхом, швидше за все, буде розвиватися конфлікт?

Ситуація 3. Досить велика, розвинута торгово-закупівельна фірма стала зазнавати збитків. Об'єктивно збитки виникли через зміну ситуації на ринку збуту. Через короткий проміжок часу ситуація на ринку змінилася, і збитки припинилися. Під час спаду в колективі утворилося дві групи, що обвинувачували один одного в тому, що відбувається й пропонували різні варіанти виходу з кризи. Лідером однієї групи став заступник директора фірми по збуту, лідером іншої – заступник по постачанню. Конфлікт між групами не припинився після поліпшення економічної ситуації, а навпаки став розростатися. В основі конфлікту лежить економічна політика фірми. Різко збільшився час на обговорення шляхів розвитку фірми й

правильності дій окремих працівників. Керівник фірми поки не прийняв ніяких спроб втручання до конфлікту, тому що вважає, що при конструктивному плинні конфлікт може привести до значного поліпшення положення справ і росту прибутків. До якого типу відноситься даний конфлікт й які кроки можна почати для його вирішення?

Ситуація 4. Дмитро – студент другого курсу вузу. Йому вдалося дістати відповіді для наступного тесту за складною темою. Двоє однокурсників попросили в нього ці відповіді, і він продиктував їх по телефону. Раніше між Дмитром й одним із двох студентів існував конфлікт через дівчину, що начебто б забувся. Проте відповіді, продиктовані Дмитром, виявилися помилковими, і хлопці одержали незадовільні оцінки. Дмитро тест склав. Відомо, що при повторному тестуванні викладач пред'являє більш суворіші вимоги. За характером й Дмитро, і двоє хлопців – не з боязких і вміють відстоювати свої інтереси. Дмитро ставиться до навчання досить безтурботно. Обоє його однокурсника працюють і не можуть багато часу витратити на підготовку, водночас, навчання для них – засіб реального просування по службі. Які варіанти розвитку й рішення даного конфлікту?

Ситуація 5. У вузі на одній кафедрі працюють два викладачі – Тетяна й Марина. Обидві вони відрізняються вмінням постояти за себе й не дати спуску іншому у випадку непорозумінь або конфліктів. Тетяна, крім того, не вміє зберігати в таємниці інформацію, відому їй про інших людей і прагне використати її для досягнення власних цілей. Їй стали відомі відомості з життя Марини, що відносяться до періоду її розлучення із чоловіком і часу, що передувало новому заміжжю. Поводження Марини в цей період не завжди відповідало моральним нормам, прийнятим у суспільстві. Марина попросила Тетяну не говорити ні з ким про те, що їй стало відомо, але Тетяна стала обговорювати ці відомості зі знайомими, колегами й лаборантами. Переважна більшість людей якщо й вислухувало її, то реагувало в такий спосіб: або «Подібні гріхи бувають у житті, зараз Марина – гарна людина», або: «Приватне життя моїх колег мене не стосується, а працівник Марина гарний». На професійне положення й відносини з колегами й Тетяни, і Марини дана інформація ніяк не вплинула, але з тих пір між ними встановилася стійка ворожнеча. Який вихід із даної ситуації? (Доповнення: Кафедра є загальвузівською, тому, навіть працюючи на одній кафедрі ці викладачі не зіштовхуються один з одним по роботі, оскільки викладають на різних факультетах).

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для студентів вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч. посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В.С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>

2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskiy_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 11. Психологія взаємовідносин в системах управління.

Психологія управлінського впливу

Мета: навчитися розуміти і налагоджувати оптимальні взаємовідносини в системі управління.

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

1. Взаємовідносини особистості та групи.
2. Соціально-психологічні феномени у взаємовідносинах особистості і групи.
3. Проблема групової згуртованості.
4. Міжособистісна сумісність.
5. Психологічні основи управлінських впливів.
6. Профілактика чуток і пліток та боротьба з ними.
7. Взаємовідносини особистості та групи.
8. Теорія соціального поштовху.
9. Теорія діяльнісного опосередкування міжособистісних стосунків в групі.
10. Школа групової динаміки Курта Левіна.
11. Соціально-психологічний клімат та засоби його поліпшення.
12. Психологічні основи управлінських впливів.
13. Маніпуляції.
14. Чорна риторика.

Завдання 1. За допомогою методики Р. Вайсмана встановіть ціннісно-орієнтаційну єдність колективу (ЦОЄ), у якому ви працюєте.

Методичні рекомендації

Визначення групи. Види груп, цілі їх діяльності. Дати визначення групи, групових норм. Охарактеризувати, що таке цілі діяльності групи, які вони можуть

бути. У зв'язку з тим, що важливим фактором групової продуктивності є кількісний склад групи, обґрунтувати ідеальний склад малої групи – цемп'ять чоловік. Показати, що великі групи, як правило, інертні, непродуктивні та виявляють тенденцію дробитися на фракції. Охарактеризувати фактори, що впливають на групову продуктивність. Визначити особливості групової роботи.

Психологічна сутність соціальної організації. При відповіді на це питання, зверніть увагу на те, що людина може досягнути поставленої мети лише в процесі взаємодії з іншими людьми. Форми такої спільної діяльності досить різноманітні. Але всю їх різноманітність можна звести до трьох форм: група, соціальна організація і спільнота. Охарактеризувати соціальну організацію як структуру й систему, а соціальну групу як її складову з властивими їй феноменами. У зв'язку з тим, що усталеним і загально визнаним є визначення організації як специфічної форми об'єднання групи індивідів (двох і більше), діяльність яких свідомо координує суб'єкт управління, щоб упорядкувати спільну діяльність та успішно досягнути спільної мети проаналізувати два соціальні феномени (синергія і фасилітація), які лежать в основі формування організації. Визначити найбільш істотні ознаки організації. Розглянути феномени групової життєдіяльності Д. Майерса, такі, як феномен соціальної фасилітації, феномен соціальних лінощів, феномен деіндивідуалізації, феномен групового мислення.

Міжособистісні відносини в групі. Розглядаючи це питання особливої уваги треба звернути на те, що кожна окрема людина орієнтована на цілком визначену систему цінностей, тобто в кожній людині є своя ціннісна орієнтація, але сукупність індивідуальних ціннісних орієнтацій становить ціннісно-орієнтаційну єдність колективу (ЦОЄ). Якщо колектив має ЦОЄ, що виявляється в спільно-корисній діяльності, то і професійні міжособистісні відносини членів колективу будуть упорядкованими. За таких умов люди, втягнуті в процес вирішення групових задач, усі свої внутрішні проблеми відсувають на другий план: у ході активної роботи майже не залишається місця для особистих переживань.

Як свідчать дослідження психологів, феномен ЦОЄ притаманний усім колективам нашого суспільства. Звідси зрозуміло: щоб успішно керувати міжособистісними відносинами трудового колективу, потрібно знати рівень його ЦОЄ, тому з метою оцінювання цього феномена використовуйте спеціальну методику, яку запропонував Р. Вайсман. Розкрийте її сутність.

Неформальні групи. Дайте визначення неформальних груп. Наведіть приклади існування у вашому колективі, крім формальної структури (установа, відділ, робоча група), ряд неформальних соціально-психологічних утворень

(мікрогруп). Покажіть, на основі яких психологічних факторів вони формуються. Яку роль в їх формуванні грають симпатії – антипатії. Який розмір неформальних груп.

Ключові поняття: група, групові норми, організація, соціальна організація, спільнота, синергія, фасилітація, індивідуально ціннісні орієнтації, ціннісно-орієнтаційна єдність колективу (ЦОЄ).

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для студентів вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічна пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч. посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.

11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskiyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 12. Соціально–психологічний зміст управління організацією

Мета: озброїти студентів здатністю розпізнавати стилі управління, орієнтуючись на їх суттєві ознаки, визначати переваги кожного стилю у відповідності з особливостями трудового колективу.

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

1. Психологічна сутність соціальної організації.
2. Неформальні групи та керування ними.
3. Управління нововведеннями в організації.
4. Опір змінам. Етапи здійснення нововведень.
5. Психологічні вимоги до організації стимулювання.
6. Види стимулювання. Визначення понять «мотив», «потреба», «мотивація».
7. Класифікація теорій мотивації.
8. Теорії мотивації та їх сутність.
9. Психологічні основи ціле покладання.
10. Тренінг ціле покладання.
11. Концепція мотивації А. Маслоу.
12. Структури управління.

13. Самоактуалізація особистості.

14. Структури управління.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Теорії мотивації праці. Моделі Портера-Лоулера:
2. Значення «індивідуального» і «групового» в психології управління.
3. Організаційна структура управління.
4. Відповідальність керівників і підлеглих в організації.

1. Заповніть таблицю:

ПОНЯТТЯ	ХАРАКТЕРИСТИКА	ДЖЕРЕЛО
Соціально–психологічна структура організації		
Мотивація		
Мотив		
Потреба		
Мета		
Самоактуалізація		
Стимулювання		
Інновації		

2. Запропонуйте вирішення ситуацій:

Ситуація 1.

Ваша фірма благополучно минула всі економічні кризи і її фінансове положення відмінне. Але Ви помітили, що колишні ентузіазм і завзяття підлеглих загаснули, а попереду – Міжнародна виставка і Вам як ніколи потрібна згуртована професійна команда. Якими способами Ви піднімете дух команди? Обґрунтуйте відповідь.

Ситуація 2.

Одного дня в місті був намічений студентський страйк. Він був добровільний, і заняття в університеті не скасовувалися. У викладача А. у цей день була тільки одна пара семінарських занять, на які він приїхав вчасно, незважаючи на те, що йому потрібно більше години на дорогу до університету. Студенти на заняття не з'явилися. Декан, до якого звернувся викладач, сказав, що не може покарати студентів, тому що це їхнє право – іти на страйк. На заперечення викладача, що вони не були на страйку, а просто прогуляли цей день, декан відповів, що цей факт довести неможливо. Викладач затаїв образу на студентів і став ставитися до групи більш вимогливо, ніж до інших – частіше проводити перевірочні роботи, суворіше

оцінювати й ін. Студенти розуміли, у чому причина настільки строгого відношення, але нічого не могли довести, оскільки викладач завжди висував об'єктивні критерії оцінок. Порадьте шляхи розв'язання ситуації що склалася. Обґрунтуйте своє рішення.

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для ст-в вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.

11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 13. Тема: Комунікативна компетентність в управлінській діяльності

Мета: Опанувати навички побудови переговорного процесу; розпізнавати невербальну мову спілкування.

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

1. Спілкування як обмін інформацією.
2. Поняття комунікації. Модель комунікації Лассуелла.
3. Засоби комунікації.
4. Форми невербальних знакових систем: кінестетика і проксеміка.
5. Спілкування як сприймання людьми один одного.
6. Перцептивні ефекти. Механізми взаєморозуміння.
7. Психологія переговорів.
8. Невербальна комунікація як засіб діагностики.
9. Соціально-психологічний тренінг партнерського спілкування.
10. Сучасні дослідження фундаментальної помилки каузальної атрибуції.
11. Бар'єри спілкування і взаєморозуміння.
12. Особливості управлінського спілкування.
13. Стадії розвитку конфлікту Правила розв'язання конфліктів

14. Типові помилки під час розв'язання конфліктів. Умови й фактори продуктивного завершення конфліктів.
15. Дії керівника щодо аналізу конфліктної ситуації. Роль керівника колективу в регулюванні інноваційних конфліктів.
16. Основні стратегії переговорів у вирішенні конфліктів соціально – трудового характеру.

Тематика доповідей:

1. Роль харизми у діловому спілкуванні.
2. Особливості маніпулятивного рівня спілкування.
3. Етнокультурні особливості учасників переговорів.
4. Роль емоційної сфери у процесі переговорів.

Питання для самостійного опрацювання:

1. Маніпуляції в діловому спілкуванні.
2. Стратегія і тактика проведення ділових бесід.
3. Техніка ведення ділових переговорів.
4. Психологічні модулі впливу на переговорах.
5. Умови ефективності вироблених комунікацій.
6. Невербальна комунікація в практиці ділових стосунків.

Завдання1. Заповніть таблицю:

ПОНЯТТЯ	ХАРАКТЕРИСТИКА	ДЖЕРЕЛО
Спілкування		
Комунікативний акт		
Семантично значуща інформація		
Тезаурус		
Лінійна модель комунікації Г.Лассуелла		
Засоби комунікації		
Денотат		
Конотація		
Форми невербальних знакових систем		
Кінестетика		
Паралінгвістична і екстралінгвістична системи		
Проксеміка		
Хронотоп		

Перцепція		
Стереотип		
Стереотипізація		

Завдання 2. Розв'яжіть конфліктну ситуацію:

Конфліктна ситуація 1 У виробничо-комерційній фірмі на однакових посадах працювали дві жінки одного віку – Ганна й Ірина. Стаж роботи й рівень освіти в Ірини був вище, але коли звільнилася більш високо оплачувана посада, її отримала Ганна. Керівник пояснив своє рішення тим, що організаторські якості, необхідні для роботи на цій посаді в Ганни розвинені краще, і її рівень освіти дає їй право працювати на даному місці. Об'єктивно він був правий. Проте Ірина не погодилася з подібним рішенням. Вона стала вишукувати й виносити на загальне обговорення недоліки в роботі Ганни, обговорювати, а іноді й не погоджуючись з її розпорядженнями, тому що вона була в її підпорядкуванні. Конфлікт зачіпав й інші сфери – зовнішній вигляд, родину, спосіб життя та ін. Колектив не брав участь у конфлікті, але він впливав на роботу всього підприємства. До якого типу відноситься даний конфлікт й які кроки можна почати для його вирішення?

Конфліктна ситуація 2. Олександр по натурі замкнута й нетовариська людина зі слабким типом нервової системи. Він закінчив інженерний вуз, але для того, щоб забезпечити родину, улаштувався працювати на дрібнооптовий продовольчий склад. Оскільки в нього було вища освіта, його відразу поставили начальником складу, а по закінченні чотирьох років він став заступником директора фірми по постачанню. І на першій, і на другій посаді в його обов'язку входила робота із клієнтами – постачальниками й покупцями. Він завжди приходив із роботи дуже утомленим, нервовим, зривався на родину, майже перестав спілкуватися з друзями. Після перекладу на вищу посаду його стан значно погіршився, гірше стало й здоров'я. На роботі його вважають гарним фахівцем, у відносинах з колегами він доброзичливий і рівний, фірма не збиткова. До якого типу конфліктів можна віднести дану ситуацію і які можливі виходи з неї?

Конфліктна ситуація 3. Кілька років назад на одному із заводів було утворено мале підприємство, завданням якого став збут виготовленої заводом продукції. Довгий час обидва підприємства існували без конфліктів, допомагаючи один одному й розподіляючи прибуток. На завод прийшов новий економічний директор. Він вирішив займатися збутом продукції самостійно, без посередництва малого

підприємства, у результаті чого між підприємствами виник конфлікт. З одного боку, у малого підприємства – налагоджені зв'язки з покупцями, контракт на збут продукції із заводом, керівництво заводу є одним із головних акціонерів. З іншого – новий економічний директор переконав керівництво, що без посередників завод, змінивши форму власності, зможе одержувати більші прибутки. У конфлікт виявилися залучені всі структури обох підприємств. Виражається він у суперечках, зборі компрометуючого матеріалу, ворожнечі окремих людей і цілих відділів. До якого типу відноситься даний конфлікт й які кроки можна почати для його вирішення?

Завдання 3. Практикум (завдання для самостійного виконання)

1. Опишіть конфліктну ситуацію. Проаналізуйте конфліктну ситуацію, використовуючи загальну схему рішення конфлікту. Запропонуйте шляхи виходу з конфліктної ситуації.
2. За допомогою методики «НАСКІЛЬКИ ВИ КОНФЛІКТНІ?» з'ясуйте свій рівень її конфліктності.
3. За допомогою методики «ОПИТУВАННЯ ТОМАСА-КІЛМЕННА» визначте, характерні особисто для вас, особливості поведінки в конфліктній ситуації.

Методичні рекомендації

1. Поняття конфлікту і конфліктної ситуації. Визначити поняття «конфлікт» і «конфліктна ситуація». Показати чим конфлікт відрізняється від конфліктної ситуації. Назвати психологічні причини зародження конфліктів і можливості керівника щодо їх передбачення та нейтралізації.
2. Конфлікти: види, структура, стадії протікання. Охарактеризувати типи, види конфліктів. Дати структуру конфлікту. Назвати стадії протікання конфлікту.
3. Передумови виникнення конфлікту в процесі спілкування. Назвати основні умови виникнення конфлікту в процесі спілкування.
4. Стратегія поведінки в конфліктній ситуації. Проаналізувати п'ять типових стратегій поведінки в конфліктній ситуації.
5. Етапи і засоби розв'язання конфліктних ситуацій. Охарактеризувати етапи розв'язання конфліктних ситуацій. Навести приклад розв'язання конфліктної ситуації. Запропонувати правила попередження і розв'язання конфлікту.
6. Попередження конфліктних ситуацій і конфліктів. Охарактеризувати основні напрями роботи керівника щодо попередження конфліктів і конфліктних ситуацій у колективі.

Ключові поняття: конфлікт, конфліктна ситуація, стратегія поведінки в конфліктній ситуації, етапи розв'язання конфліктних ситуацій, правила попередження і розв'язання конфлікту.

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для студентів вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічна пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.

12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 14. Тема: структура професійно важливих властивостей особистості керівника.

Мета: сформувати у студентів навички аналізу структури професійно важливих властивостей особистості керівника; досягти усвідомлення студентами обумовленості успішності управлінської діяльності від повноцінності структури професійно важливих якостей керівника; навчати розробляти шляхи формування цієї структури.

Порядок проведення

Завдання 1. Виконується у підгрупах з чотирьох студентів. Властивості особистості керівника, представлені у таблиці, подаються у підгрупу студентів на окремих картках (по одній властивості на кожній картці). Студенти повинні розподілити подані властивості особистості керівника на 4 групи: соціально-психологічні; інтелектуальні; професійно-ділові; рефлексивно-регуляційні (Список властивостей подається за: Практична психологія та соціальна робота. — 1999. - №4. - С. 22.).

Властивості особистості керівника

Соціально-психологічні-логічні	Інтелектуальні	Професійно-ділові	Рефлексивно-ререгулюючі
<p>1. Уміння цілим між молотом і "ковалдом (тиском згори і опором знизу);</p> <p>2. Уміння встановлювати встановлювати римувати підтримувати систему стосунків з рівними собі людьми</p> <p>3. Уміння заохочувати Персонал до відвертості і ділових дискусій;</p> <p>4. Схильність керуватись</p>	<p>1. Здатність розуміти, приймати, використовувати з користю для справи думку, протилежні власній;</p> <p>2. Схильність до і сприйняття нових ідей і досягнень;</p> <p>здатність відрізняти їх від ілюзорних;</p> <p>3. Мистецтво швидко опрацьовувати, впорядковувати інформацію і на цій основі приймати</p> <p>4. Уміння ефективно</p>	<p>1. Вміння заохочувати персонал за добру роботу і справедливо критикувати;</p> <p>2. Діловитість, постійний вияв ініціативи, Підприємливість;</p> <p>3. Уміння враховувати політичні наслідки рішень</p> <p>4. Схильність і здатність Віднаходити резерви Людського чинника в підприємстві</p> <p>5. Уміння ефективно і</p>	<p>1. Самодостатність особистості;</p> <p>2. Адаптабельність;-</p> <p>3. Стійкість проти стресу;</p> <p>4. Здатність до самоаналізу;</p> <p>5. Прагнення до постійного Самовдосконалення;-</p> <p>6. Сильні вольові якості;</p> <p>7. Прагнення до успіху.</p>

соціальної	Використовувати кращі	Раціонально ділити	Честолюбство;
справедливості;	Досягнення науки і	Завдання і виділяти на	8. Беззастережне
5. Тактовність і	5. Глибоке знання	Них оптимальний час;	Виконання правил,
ввічливість,	особливостей ринкової	6. Уміння брати на себе	прийнятих
переважання	економіки;	Відповідальність;	організацією
демократичності	6. Комбінаторне	7. Мистецтво приймати	9. Готовність до
у стосунках з людьми;	прогностичне мислення	нестандартні	Розумного ризику
6. Прагнення до	(варіативність, гнучкість,	управлінські рішення,	
лідерства, здатність до	темп, інтуїтивність,	здатність знаходити	
керівництва	логічність, прогностичність,	проблеми і розв'язувати їх	
7. Психологічна освіта,	прогностичність	у тих умовах, коли цілі	
мистецтво	7. Панорамність	нечіткі і сумнівні	
Попереджувати і	широта, комплексність)	Здатність до домінування	
розв'язувати конфлікти;		в	
виступати у ролі		Екстремальних умовах	
посередника	8. Професійна предметність мислення (знання деталей, тонкощів професії).		

Підсумок. Група обговорює і доповнює ознаки основних стилів керівництва, чинники їх ефективності (зокрема, соціально-психологічні характеристики колективу). Студенти роблять висновок про вплив основних стилів керівництва на соціально-психологічний клімат організації. Розробляють схеми дій практичного психолога з керівниками різних стилів керівництва.

Крім того, група обговорює і доповнює групи властивостей керівника, уточнює специфічні властивості керівника освітнім закладом. Студенти роблять висновок про їх вплив на соціально-психологічний клімат школи. Розробляють схеми дій практичного психолога з підвищення комунікативної компетентності керівника.

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для ст-в вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.

9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
- 10.Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
- 11.Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
- 12.Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 15. Тема: Комунікативна компетентність в управлінській діяльності

Мета: Опанувати навички побудови переговорного процесу; розпізнавати невербальну мову спілкування.

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

17. Спілкування як обмін інформацією.
18. Поняття комунікації. Модель комунікації Лассуелла.
19. Засоби комунікації.
20. Форми невербальних знакових систем: кінестетика і проксемика.
21. Спілкування як сприймання людьми один одного.
22. Перцептивні ефекти. Механізми взаєморозуміння.
23. Психологія переговорів.
24. Невербальна комунікація як засіб діагностики.

25. Соціально-психологічний тренінг партнерського спілкування.
26. Сучасні дослідження фундаментальної помилки каузальної атрибуції.
27. Бар'єри спілкування і взаєморозуміння.
28. Особливості управлінського спілкування.
29. Стадії розвитку конфлікту Правила розв'язання конфліктів
30. Типові помилки під час розв'язання конфліктів. Умови й фактори продуктивного завершення конфліктів.
31. Дії керівника щодо аналізу конфліктної ситуації. Роль керівника колективу в регулюванні інноваційних конфліктів.
32. Основні стратегії переговорів у вирішенні конфліктів соціально – трудового характеру.

Тематика доповідей:

1. Роль харизми у діловому спілкуванні.
2. Особливості маніпулятивного рівня спілкування.
3. Етнокультурні особливості учасників переговорів.
4. Роль емоційної сфери у процесі переговорів.

Питання для самостійного опрацювання:

7. Маніпуляції в діловому спілкуванні.
8. Стратегія і тактика проведення ділових бесід.
9. Техніка ведення ділових переговорів.
10. Психологічні модулі впливу на переговорах.
11. Умови ефективності вироблених комунікацій.
12. Невербальна комунікація в практиці ділових стосунків.

Завдання1. Заповніть таблицю:

ПОНЯТТЯ	ХАРАКТЕРИСТИКА	ДЖЕРЕЛО
Спілкування		
Комунікативний акт		
Семантично значуща інформація		
Тезаурус		
Лінійна модель комунікації Г.Лассуелла		
Засоби комунікації		
Денотат		
Конотація		
Форми невербальних знакових систем		
Кінестетика		

Паралінгвістична і екстралінгвістична системи		
Проксеміка		
Хронотоп		
Перцепція		
Стереотип		
Стереотипізація		

Завдання 2. Розв'яжіть конфліктну ситуацію:

Конфліктна ситуація 1 У виробничо-комерційній фірмі на однакових посадах працювали дві жінки одного віку – Ганна й Ірина. Стаж роботи й рівень освіти в Ірини був вище, але коли звільнилася більш високо оплачувана посада, її отримала Ганна. Керівник пояснив своє рішення тим, що організаторські якості, необхідні для роботи на цій посаді в Ганни розвинені краще, і її рівень освіти дає їй право працювати на даному місці. Об'єктивно він був правий. Проте Ірина не погодилася з подібним рішенням. Вона стала вишукувати й виносити на загальне обговорення недоліки в роботі Ганни, обговорювати, а іноді й не погоджуючись з її розпорядженнями, тому що вона була в її підпорядкуванні. Конфлікт зачіпав й інші сфери – зовнішній вигляд, родину, спосіб життя та ін. Колектив не брав участь у конфлікті, але він впливав на роботу всього підприємства. До якого типу відноситься даний конфлікт й які кроки можна почати для його вирішення?

Конфліктна ситуація 2. Олександр по натурі замкнута й нетовариська людина зі слабким типом нервової системи. Він закінчив інженерний вуз, але для того, щоб забезпечити родину, улаштувався працювати на дрібнооптовий продовольчий склад. Оскільки в нього було вища освіта, його відразу поставили начальником складу, а по закінченні чотирьох років він став заступником директора фірми по постачанню. І на першій, і на другій посаді в його обов'язку входила робота із клієнтами – постачальниками й покупцями. Він завжди приходив із роботи дуже утомленим, нервовим, зривався на родину, майже перестав спілкуватися з друзями. Після перекладу на вищу посаду його стан значно погіршився, гірше стало й здоров'я. На роботі його вважають гарним фахівцем, у відносинах з колегами він доброзичливий і рівний, фірма не збиткова. До якого типу конфліктів можна віднести дану ситуацію і які можливі виходи з неї?

Конфліктна ситуація 3. Кілька років назад на одному із заводів було утворено мале підприємство, завданням якого став збут виготовленої заводом продукції. Довгий час обидва підприємства існували без конфліктів, допомагаючи один одному й розподіляючи прибуток. На завод прийшов новий економічний директор. Він вирішив займатися збутом продукції самостійно, без посередництва малого підприємства, у результаті чого між підприємствами виник конфлікт. З одного боку, у малого підприємства – налагоджені зв'язки з покупцями, контракт на збут продукції із заводом, керівництво заводу є одним із головних акціонерів. З іншого – новий економічний директор переконав керівництво, що без посередників завод, змінивши форму власності, зможе одержувати більші прибутки. У конфлікт виявилися залучені всі структури обох підприємств. Виражається він у суперечках, зборі компрометуючого матеріалу, ворожнечі окремих людей і цілих відділів. До якого типу відноситься даний конфлікт й які кроки можна почати для його вирішення?

Завдання 3. Практикум (завдання для самостійного виконання)

1. Опишіть конфліктну ситуацію. Проаналізуйте конфліктну ситуацію, використовуючи загальну схему рішення конфлікту. Запропонуйте шляхи виходу з конфліктної ситуації.
2. За допомогою методики «НАСКІЛЬКИ ВИ КОНФЛІКТНІ?» з'ясуйте свій рівень її конфліктності.
3. За допомогою методики «ОПИТУВАННЯ ТОМАСА-КІЛМЕННА» визначте, характерні особисто для вас, особливості поведінки в конфліктній ситуації.

Методичні рекомендації

1. Поняття конфлікту і конфліктної ситуації. Визначити поняття «конфлікт» і «конфліктна ситуація». Показати чим конфлікт відрізняється від конфліктної ситуації. Назвати психологічні причини зародження конфліктів і можливості керівника щодо їх передбачення та нейтралізації.
2. Конфлікти: види, структура, стадії протікання. Охарактеризувати типи, види конфліктів. Дати структуру конфлікту. Назвати стадії протікання конфлікту.
3. Передумови виникнення конфлікту в процесі спілкування. Назвати основні умови виникнення конфлікту в процесі спілкування.
4. Стратегія поведінки в конфліктній ситуації. Проаналізувати п'ять типових стратегій поведінки в конфліктній ситуації.
5. Етапи і засоби розв'язання конфліктних ситуацій. Охарактеризувати етапи розв'язання конфліктних ситуацій. Навести приклад розв'язання конфліктної ситуації. Запропонувати правила попередження і розв'язання конфлікту.

6. Попередження конфліктних ситуацій і конфліктів. Охарактеризувати основні напрями роботи керівника щодо попередження конфліктів і конфліктних ситуацій у колективі.

Ключові поняття: конфлікт, конфліктна ситуація, стратегія поведіння в конфліктній ситуації, етапи розв'язання конфліктних ситуацій, правила попередження і розв'язання конфлікту.

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для студентів вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічна пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч. посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.

11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskiyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 16. Тема: Міжособистісні комунікації

Мета: навчитися застосовувати методи та технології вирішення управлінських задач та прийняття групою ефективних рішень.

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

1. Стили та стратегії прийняття рішень
2. Культура професійного мислення
3. Проблема захисту від психологічної зброї Інтернету
4. Соціально–психологічний феномен групового прийняття рішень
5. Методи вирішення управлінських задач

Питання для самостійного вивчення:

1. Групова динаміка та рівні проблем управління.
2. Стадії розвитку групи та управління груповою динамікою.
3. Функції ефективної групи і соціальні ролі її членів.
4. Умови ефективності групового вирішення проблем.
5. Характеристики членів групи як фактор ефективності.
6. Типи підлеглих.

Завдання

Індивідуальне завдання № 1

1. Зробіть психологічний аналіз передавання повідомлення відправником інформації, наприклад, пояснення працівникам організації дій керівництва щодо зміни стратегії діяльності на ринку.
2. Охарактеризуйте фактори, які необхідно враховувати при використанні психології управління в організації, що вимушена проводити скорочення персоналу.
3. Розробіть програму психологічних досліджень в організації.
4. Що таке «персоніфікація діяльності»? Проведіть взаємозв'язок між управлінськими діями та персоніфікацією діяльності.

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для ст-в вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудові та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.

9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 17.Тема: Міжособистісні комунікації

Мета: навчитися застосовувати методи та технології вирішення управлінських задач та прийняття групою ефективних рішень.

Завдання

Виконати кейс-тести:

КЕЙС-ТЕСТ 1. Керування організацією

Нинішній етап історичного розвитку називають періодом складних політичних, соціальних й економічних змін. Зміни, що відбуваються, утягують керування не тільки в сферу навколишнього середовища, техніки й економіки, але й в область соціального й політичного розвитку. У такій ситуації винятково важливого значення набуває вмільий і своєчасний облік вищим ешелonom керування цих змін і прийняття керівниками адекватних й ефективних заходів.

Яке, на вашу думку, із зазначених нижче заходів доцільно здійснити керівникам, щоб оптимально відреагувати на несподівані зміни ситуації? Можливо у вас є свій варіант?

А. Насамперед оцінити характер змін, потім привести у відповідність із ним цілі й діяльність організації, а також методи керування нею.

Б. Необхідно докладати зусиль до того, щоб працівники могли пристосуватися до будь-яких змін, а потім виявляти зовнішні зміни та тенденції ринку.

КЕЙС-ТЕСТ 2. Навички управляючого

Навички, які потрібні від управляючого, можна в цілому підрозділити на три види: технологічні, пов'язані з конкретною професією; комунікативні, пов'язані з умінням управляти людьми; концептуальні, пов'язані з умінням приймати відповідальні рішення, здійснювати комплексний підхід до проблем.

Яке з наведених нижче суджень щодо трьох видів навичок управляючих є вірним?

А. Значимість технологічних навичок знижується в міру того, як підвищується ранг управляючого й відповідно зростає значимість концептуальних навичок.

Б. Чим вище ранг управляючого, тим більше потрібно від нього комунікативних навичок. Важливість технологічних навичок залишається незмінною для управляючого будь-якого рангу.

В. У міру жорсткості навколишнього оточення підвищується значимість комунікативних навичок.

КЕЙС-ТЕСТ 3. Стиль керування

Застосування менеджером демократичних методів керівництва має багато переваг з погляду керування виробництвом. Однак ці методи мають недоліки. Прокоментуйте ці недоліки в наведених матеріалах.

А. Завдяки тому, що управляючі уважно прислухаються до думок підлеглих і враховують їх у своїй діяльності, між керуючими й підлеглими встановлюються тісні, довірливі стосунки. Однак при цьому у підлеглих розвивається сильне почуття залежності й не виховується самостійність.

Б. Якщо управляючі будуть вислуховувати думку кожного підлеглого, їм доведеться витратити багато часу на угоди, переконання, урегулювання різних питань. У цьому зв'язку може трапитися так, що управляючі будуть не в змозі вчасно проводити в життя необхідні заходи в екстремальних умовах.

В. Якщо управляючі будуть занадто часто вислуховувати думки підлеглих, то останнім це поступово набридне, і вони стануть уникати перших, радитися зі старшими за віком колегами, спілкування з якими "зручніше", чим спілкування з начальством.

КЕЙС-ТЕСТ 4. Управлінські дії

Коло службових обов'язків управляючого досить широкий. У нього, зокрема, входить виконання вказівок, що надходять від вищих інстанцій. Управляючий повинен вирішити, як саме домогтися успішної реалізації цих вказівок, як мобілізувати на це підлеглих, як здійснити взаємодію із суміжними організаціями й т.і. Однак бувають випадки, коли від вищих інстанцій не надходить чітких вказівок, не визначаються конкретні цілі.

Як повинен діяти управляючий у таких випадках? Якщо Ви - управляючий, то який з наведених нижче варіантів дій Ви вважаєте найкращим?

А. Потрібно вийти із пропозицією у вищу інстанцію й запросити необхідні вказівки.

Б. Проаналізувати обстановку, визначити, що необхідно зробити за власною ініціативою в інтересах своєї організації, і приступитися до здійснення дій по мобілізації персоналу на рішення цих завдань.

В. Відсутність чітких вказівок і постановки конкретних цілей з боку вищої інстанції може пояснюватися тим, що в цих сферах вважають недоцільним і несвоєчасним приймати поспішні рішення. Тому вживати які-небудь практичні дії потрібно тільки після того, як надійдуть вказівки зверху.

КЕЙС-ТЕСТ 5. Управлінські позиції

На підприємство, де Ви здійснюєте управлінські функції, заплановано завести нові верстати. Ви зібрали відповідальних за виробничий сектор й обговорюєте з ними питання про те, які поставити верстати - ті, що пропонує компанія "К", або ті, що пропонує компанія "С". У ході дискусії виявилися дві протилежних думки:

одні вважають, що краще поставити верстати, вироблені компанією "К", а інші наполягають на тому, що потрібно неодмінно закупити верстати фірми "С". Оскільки й у тій, і в іншій думці є резон, то не так просто прийняти рішення. Ви знаєте, що право приймати остаточне рішення належить Вам. Яку із пропонованих нижче позицій Ви займете як управляючий?

А. Оскільки практичну роботу з використання верстатів фактично виконують підлеглі - рядові працівники, то варто продовжити обговорення даного питання з ними й вести його так, щоб у них склалось остаточне рішення.

Б. Потрібно уважно вислухати думки обох сторін і після цього самому прийняти остаточне рішення, а потім роз'яснити всім, з яких причин таке рішення прийняте. Якщо буде потрібно, варто переконати незгодних.

В. Потрібно глибоко розібратися в перевагах і недоліках обох думок, потім доповісти про це керівництву й звернутися із проханням прийняти рішення.

КЕЙС-ТЕСТ 6. Працьовитість

Стимулювання інтересу до роботи є досить важливим фактором посилення трудової мотивації. Спробуйте вибрати з варіантів, що нижче приводять, три найбільш ефективні заходи, які будили б інтерес до виконуваної роботи. При цьому особливі випадки виключаються.

А. Здійснювати таке керівництво, що забезпечувало б достатні знання про характер виконуваної роботи.

Б. Час від часу міняти роботу, щоб одна та сама робота не набридала.

В. Якщо потрібно змусити людей виконувати роботу, потрібно об'єднати добре розуміючих один одного працівників в одну групу.

Г. Докладно, у деталях пояснити людям характер роботи й домогтися, щоб вона була виконана без зривів.

Д. Роботу, яку потрібно виконати, треба час від часу доповнювати новими завданнями. Непогано організувати свого роду змагання за кращий результат.

Е. Точно вказати на позитивні моменти й недоліки виконуваної роботи.

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для студентів вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічна пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>

3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 18. Тема: Управління конфліктами в організації

Мета: Отримати навички розпізнання і врегулювання конфліктних ситуацій в колективі..

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

Питання для повторення

1. Які існують організаційні умови для виникнення соціального конфлікту
2. Які існують форми конфлікту та як вони протікають?
3. В чому полягає зв'язок між прийняттям рішення та конфліктом?
4. Які способи уникнення та розв'язання конфліктів Ви можете назвати?
5. Охарактеризуйте переговори як підхід з допомогою якого можна вирішити конфлікт.

Прочитайте ситуацію, і дайте відповідь на наступні питання:

1. В чому причина конфлікту?
2. Яка головна помилка керівника?
3. Які наслідки конфлікту?
4. Чи був вихід з положення, що створилося

Ситуація.

Група перекладів відділу науково-технічної інформації дослідно конструкторського бюро складалася з п'яти жінок і начальника групи Миронова. Він намагався не втручатися у взаємини перекладачам, зазвичай самостійно розподіляли роботу між собою. Основ для занепокоєння не було: група не тільки справлялася з роботою, але і значно перевищувала норму виробітку.

Відносини в групі були хороші. Перекладачки - молоді жінки приблизно одного віку - допомагали один одному. Ніяких непорозумінь, а тим більше конфліктів між ними не виникало. В кінці кожного тижня відбувалася традиційна нарада групи, на якому Миронов звичайно відзначав хорошу роботу всіх перекладачок і повідомляв про

майбутні перекладах. Самі перекладачки пропонували для перекладу додатковий матеріал, цікавий з їх точки зору. У групі об'єктом спільної опіки була Зеброва, яка не має достатнього досвіду і кваліфікації. Ця опіка її трохи дратувала, але вона з вдячністю приймала допомогу. Один раз на традиційній нараді Зеброва запропонувала для перекладу велику серію статей, що містить матеріал по влаштуванню, розробка якого в даний момент в конструкторському бюро явно зайшла в глухий кут. Миронов, переконавшись в цінності матеріалу, велів Зеброва відкласти в сторону інші переклади і негайно взятися за цю серію. Зеброва взялася за роботу всерйоз, не шкодуючи ні часу, ні сил, працювала в суботи, неділі та вечорами. Перші переклади допомогли конструкторам істотно просунутися в розробці пристрою. Діяльність Зеброва була помічена керівництвом конструкторського бюро. Миронов на нарадах кілька разів наголошував корисну ініціативу Зеброва, вказуючи на високу якість її перекладів. Обсяг роботи, виконаний Зеброва, виявився значно більше, ніж в будь-якій іншій перекладачки.

Приблизно через два місяці обстановка в групі різко змінилася. Миронов, заходячи в кімнату перекладачок, часто бачив, що Зеброва сидить з заплаканими очима, а в кімнаті - важка тиша. Іноді його прихід обривав гучні суперечки. По всьому стало видно, що перекладачки змінили своє ставлення до Зеброва. Спочатку вони мовчки не схвалювали її завзяття. Потім почали в її присутності обмінюватися колочими зауваженнями з приводу її зовнішності. Потім відкрито стали звинувачувати Зеброва в бажанні виділитися з колективу, зробити кар'єру.

Обстановка все погіршувалася. Загальний обсяг переказів в групі явно зменшився. Якщо раніше деякі перекладачам засиджувалися вечорами, то тепер все, крім Зеброва, перебували на роботі строго певний час і перекладів додому не брали. Зникла і ініціатива на традиційних щотижневих нарадах - все сиділи мовчки і чекали вказівок Миронова. Той намагався було присоромити перекладачок, показати, що вони несправедливо ставляться до Зеброва, висловити невдоволення виробленням, яка знизилася, але натрапив на глухе несхвальне мовчання. Відносини в групі стали поліпшуватися, коли, домовившись з керівництвом групи технічної інформації, Миронов пересадив Зеброва в іншу кімнату. Тепер перекладачки стали досить часто зустрічатися і у поза робочий час. Однак обсяг переказів продовжував знижуватися і потім стабілізувався, хоча і на хорошому, але незрівнянно більш низькому рівні, ніж раніше. Це було помічено начальником відділу. Миронов на нараді групи піднімав питання про вироблення, що знизилася, і ставив у приклад Зеброва. Перекладачки апелювали до існуючих норм перекладу. Дійсно, норма неухильно виконувалися усіма. Тоді Миронов домігся введення преміальної системи,

поставивши премію в залежність від перевиконання норми перекладу і його якості. Оклади були змінені таким чином, що змінна частина заробітної плати могла скласти до 30% щомісячного заробітку. Результат виявився несподіваним – всі чотири перекладачки поклали на стіл Миронова заяви про звільнення. Домовленості не допомогли: через два тижні в групі перекладів залишилася одна Зеброва.

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для ст-в вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.

12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

<https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
2. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
3. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
4. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
5. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
6. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 19. Тема: Управління конфліктами в організації

Мета: Отримати навички розпізнання і врегулювання конфліктних ситуацій в колективі..

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

Питання для повторення

1. Які існують організаційні умови для виникнення соціального конфлікту
2. Які існують форми конфлікту та як вони протікають?
3. В чому полягає зв'язок між прийняттям рішення та конфліктом?
4. Які способи уникнення та розв'язання конфліктів Ви можете назвати?
5. Охарактеризуйте переговори як підхід з допомогою якого можна вирішити конфлікт.

Завдання

1. Прочитайте ситуацію, і дайте відповідь на наступні питання:

Клієнтський запит: Ви працюєте психологом на підприємстві. До вас звернувся заступник директора: «Останнім часом ситуація в нашому колективі стала просто нестерпною. У процесі реорганізації ми звільнили кількох «старожилів», та прийняли на роботу з десятків нових людей. І почалося... Рівень продуктивності праці постійно падає, всі знервовані, похмурі, над новачками відверто знущаються. Немає в колективі ні командного духу, ні єдності, ні взаєморозуміння. Ставлення

до керівництва зневажливе, працювати ніхто не хоче. Я часто ловлю себе на думці про те, що мені на роботу йти не хочеться... І такий настрій – майже у всіх... В чому проблема, як зарадити?»

Обов'язкова програма при виконанні завдання

1. Сплануйте дослідження, мета якого визначити особливості соціальнопсихологічного клімату в колективі.
2. Змодельуйте результати дослідження.
3. За результатами дослідження розробіть практичні рекомендації щодо оптимізації міжособистісної взаємодії між членами колективу

Виконайте методика, обговоріть результати

МЕТОДИКА «СТРАТЕГІЯ БОРОТЬБИ З КОНФЛІКТАМИ» (Д.А. ВЕТТЕН, К.С. КАМЕРОН) (Дэвид А. Вэттен, Ким С. Камерон. Развитие навыков менеджмента. – 5-е изд. / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Издательский дом «Нева», 2004. – 672 с. – С. 459–460.)

Мета дослідження. Виявлення особистісних переваг у виборі стратегії врегулювання конфлікту.

Інструкція для учасників дослідження Шановний учаснику дослідження! Вкажіть, будь ласка, як часто Ви застосовуєте описані нижче дії.

За кожну відповідь ставте відповідний бал згідно з наведеною шкалою оцінювання: 1 бал – ніколи; 2 бали – іноді; 3 бали – завжди. Спробуйте, будь ласка, бути відвертими, пам'ятаючи, що Ваша відповідь має відображати реальну, а не бажану поведінку.

1. Я наполегливо аргументую свою позицію.
2. Я намагаюся ставити на перше місце потреби інших людей, а не власні.
3. Я намагаюся знайти такий компроміс, який був би прийнятним для обох сторін.
4. Я намагаюся не бути втягнутим у конфлікт.
5. Я намагаюся розглядати проблему всебічно, спільно з колективом.
6. Я намагаюся знайти вади в позиції іншої сторони.
7. Я прагну досягти гармонії. 8. Я прагну отримати хоча б частину від того, що пропоную.
9. Я уникаю відкритого обговорення суперечливих питань.
10. Я відверто поділюся інформацією з іншими, вирішуючи спірне питання.
11. Я люблю перемагати в суперечці.
12. Я погоджуюся з пропозиціями інших.
13. Я намагаюся знайти «золоту середину» у протиріччі, що вирішується.

14. Я намагаюся тримати справжні почуття в собі, щоб уникнути тяжких переживань.
15. Я підтримую відвертий обмін інтересами й проблемами.
16. Я не люблю визнавати власні помилки.
17. Я допомагаю іншій стороні «не втратити обличчя».
18. Я підкреслюю переваги тактики взаємних поступок.
19. Я пропоную іншим узяти ініціативу на себе у вирішенні протиріччя.
20. Я висловлюю власну позицію тільки як одну з точок зору. Обробка та інтерпретація результатів дослідження

Результати зазначте у бланку для відповідей відповідно до шкали оцінювання, а відповідь зіставте з «ключем». За кожною стратегією підрахуйте кількість балів, визначивши домінуючу стратегію боротьби з конфліктом (вищий результат) та другу за значущістю стратегію (другий результат).

Зразок бланка-ключа для відповідей

Примус Пристосування Компроміс Уникнення Партнерство

пункт бал	пункт бал	пункт бал	пункт бал	пункт бал
1 ___	2 ___	3 ___	4 ___	5 ___
6 ___	7 ___	8 ___	9 ___	10 ___
11 ___	12 ___	13 ___	14 ___	15 ___
16 ___	17 ___	18 ___	19 ___	20 ___
Разом ___	Разом ___	Разом ___	Разом ___	Разом ___

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для ст-в вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз

- і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
 7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
 8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
 9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
 10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
 11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
 12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

**Практичне заняття 20-21. Тренінгове заняття з елементами воркшопу:
«Булінг у дорослому колективі. Як запобігти мобінгу?»**

***Мета:** проаналізувати, як проявляється булінг на робочому місці, причини його прояву та як не постраждати від нього.*

Обладнання: фліпчарт, олівці, маркери, фломастери, папір формату А-4, А-3, ножиці, скотч.

ПЕРЕБІГ ЗАХОДУ 1

Оголошення теми, теоретичного блоку заняття.

Вправа «Мій настрої»

Обладнання: фліпчарт, олівці, маркери, фломастери, папір формату А-4, ножиці, скотч.

Ведуча. Намалюйте свій настрої - такий, яким він є прямо зараз. Можливо, він буде схожий на погоду, або на пейзаж, або це буде абстрактний малюнок. Домальовуйте образ до кінця - щоб він повністю відображав ваш стан.

Опишіть свій настрої словами - який він? Чому? Це очікування чогось або минулі події? А який настрої ви б хотіли мати?

Тепер змініть цей малюнок так, щоб він зображував той настрої, який ви хочете для себе. Змінити потрібно саме цей малюнок, не треба малювати новий. Можна домалювати нові деталі або замалювати його повністю, і побачити з нового ракурсу іншу картину. Можна порізати і переклеїти частини в іншому порядку, міняйте свій настрої будь-яким способом! Головне - щоб у підсумку вийшов саме такий настрої, який б ви хотіли зберегти на довгий час (наприклад, спокійний або радісний, ніжний, або закоханий...).

По завершенню учасники розміщують свої малюнки на фліпчарті.
Коментар ведучої.

Вправа «Невидима межа»

Мета: Сформувати чутливість до упередженого ставлення, кепкування, глузування та інших видів негативної поведінки.

Ведуча. Завдяки цій вправі ми дізнаємося, як кривдимо одне одного і як відмінності можна іноді використовувати, щоб розмежувати нас. Найкраще працювати над завданням у цілковитій тиші. Виконуючи його, дехто з вас може засмутитись або розсердитись. Тому ми маємо поважати одне одного й виявляти небайдужість до ближнього. Щоб не порушити відчуття безпеки, сміх і розмови визнаємо неприпустимими. Піднесіть руку, якщо ви не погоджуєтесь з правилом заборонити розмови, перешіптування, сміх. Якщо хтось забуде про нього, будь ласка, м'яко нагадайте йому. У вас можуть навернутися сльози на очі. Пам'ятайте, всі наші почуття важливі. Якщо вам сумно, це цілком природно. До кінця вправи ми

працюватимемо всі разом. Ви повинні сидіти із заплющеними очима. Я зараз назву групу, і якщо ви належите до неї, то повинні піднятися і тоді можете подивитися на тих, хто стоїть поруч із вами. Але тільки ті, хто стоїть, можуть розплющувати очі. Інші – ні.

Дії: Учасники сидять із заплющеними очима, але якщо встають, то тоді можуть розплющити очі і подивитися на тих, хто стоїть поруч. Усі інші повинні сидіти із заплющеними очима.

Завдання: Вставайте, якщо:

- з тебе коли-небудь глузували, тебе дражнили чи обзивали;
- тебе останнього запрошували до гри чи спортивної команди або ж ти почувався покинутим чи вигнанцем зі спільного проекту;
- ти, хтось із членів твоєї родини чи друзів має явну або приховану ваду;
- ти коли-небудь бачив, як когось дражнять, обзивають чи з когось насміхаються;
- тобі казали, що ти не маєш плакати, виказувати емоції та боятися;
- ти коли-небудь почувався покинутим, небажаним, наляканим;
- з тебе чи з когось, хто тобі небайдужий, сміялися через окуляри, брекети, через одяг, твій зріст, статуру, розміри чи форму тіла;
- тобі коли-небудь казали, що ти погана, невдячна, недобра, ні на що не здатна дитина;
- на тебе тиснули друзі чи хтось із дорослих, пропонуючи зробити щось, чого ти не хотів, а потім ти шкодував і відчував сором;
- хтось коли-небудь повівся з тобою підло, а ти не зміг чи побоявся сказати про це;
- ти коли-небудь бачив, як когось кривдять, але не сказав і не зробив нічого, бо був занадто наляканий чи не хотів стати учасником конфлікту.

Обговорення:

- Які у вас виникли почуття під час проведення цієї справи?
- Чи важко було визнати, що це траплялося з вами?
- Що нового ви про себе дізналися? Про інших?
- Що з того, що ви зараз відчули, ви б хотіли запам'ятати?
- Що ви розповіли б іншим про цей досвід (якщо взагалі виникає бажання)?

Підсумок. Коли ви вставали це не робило вас менш вартим поваги й турботи. Насправді, можливо, в багатьох випадках саме ви найдужче потребували поваги чи турботи. Дехто зібрав усю свою мужність, щоб перетнути межу. Якщо ви помітили, багато хто вставав кілька разів. Кожен із присутніх знає, як це – почуватися скривдженим, бачити, як когось кривдять, і не вступитися за нього. Однак, можливо, ми забули ці болючі почуття, бо заховали їх глибоко всередині. Якщо ми

пам'ятаємо, чим поділилися сьогодні – тим, що всі ми зазнавали кривди, - то, сподіваюся, зможемо навчити інших дотримуватися правил нашої території « Ні - неповазі!» й переконатися, що ніхто не страждає від знущань».

Інформаційне повідомлення

Проблема булінгу серед школярів усе активніше обговорюється. Наприклад, [у першому читанні ухвалено закон](#), що вводить штрафи за булінг. Але від цькувань не застраховані й учителі, викладачі, працівники в організаціях. Ба більше, це одна з професій, в якій він зустрічається найчастіше. Згідно з американським дослідженням від 2013 року, 23% усіх постраждалих від булінгу працюють в сфері освіти. У топ-3 сфер також увійшли охорона здоров'я і держслужба.

ПЕРЕБІГ ЗАХОДУ 2

Оголошення теми заняття.

Булінг на робочому місці називають мобінгом.

Термін вперше запропонував німецький психолог Хайнц Лейман у кінці 80-х років ХХ століття. Мобінг – це своєрідний психологічний тероризм із словесними атаками від колег або роботодавця. Лейман описав півсотні способів, якими користуються кривдники, щоб загнати людину в глухий кут і «вижити» з колективу.

Напопулярнішими способами є чутки, дискредитація, ізоляція, залякування та ігнорування людини. Зазвичай мобінг починається, як невинна гра. Людина може навіть не розуміти, що потрапила в пастку. Наприклад, одного разу колеги їй нібито м'яко натякнуть, що навряд чи в такому молодому віці можна бути хорошим педагогом. В іншому – «забувають» сказати про нараду.

Людина скромно промовчить. А цькування й ізоляція тим часом наберуть обертів. Адже кривдникам стане зрозуміло, що в людини високий поріг толерування емоційного насильства. Тому варто засвоїти перше правило, як запобігти мобінгу: потрібно чітко показувати свої межі й обговорювати, що є прийнятним, а що ні. Якщо людина «погоджується» приймати нездорову критику і приниження, то їх ставатиме тільки більше.

Робота в групах. «Хто може стати жертвою мобінгу?»

Мета: визначити основні характеристики, поведінку та зовнішні ознаки, тих хто може стати жертвою мобінгу.

Обладнання: фліпчат, аршкуші формату А3, маркери, фломастери, ручки

Учасники об'єднуються в декілька груп. Ведуча пропонує скласти список тих, хто може стати жертвою мобінгу серед колективу вчителів. Намалювати портрет жертви мобінгу. Презентація. Обговорення.

Інформаційне повідомлення

Мобінг у ролях

Найчастіше від мобінгу страждають новачки – ті, хто тільки почали роботу і мають завоювати приязнь колективу. А в колективі вже є певна внутрішня ієрархія і, можливо, неформальний лідер. Відповідно, вони просто вважають своїм обов'язком навчити новоприбулого і пояснити йому, хто є хто і що від нього вимагається.

«У чужий монастир зі своїм уставом не ходять» – навчала стара приказка. Якщо людина не підтримує неписані правила нового колективу, то відразу викликає неприйняття. А воно натомість призводить до принижень, ігнорування і десятків інших способів показати новачку, що йому тут не місце. Також до мобінгу часто призводять заздрість або страх конкуренції із новачком. До прикладу, новоприбулий учитель – дуже молодий, енергійний й ініціативний. Або приїздить до школи на дорогому авто. Усе це може стати приводом для початку цькувань і пліток з боку колективу.

Найпоширенішим, утім, є мобінг з боку директора. У нього більше повноважень і, відповідно, інструментів для психологічного тиску на вчителя. Такими інструментами є, наприклад, регулярні безпричинні виклики «на килим», перевірки, відвідування уроків і т.п. Директор може позбавити вчителя обов'язків у відповідальних сферах, забрати у нього клас, робити «не зручний» розклад чи свідомо приховати можливості для професійного зростання. І водночас штучно придумати причину для придирок і критики, давши вчителю обов'язки, які не відповідають його кваліфікації.

Найчастіше мобінг з боку директора відбувається із особистих мотивів. Наприклад, учитель заперечує директору під час нарад. Або й просто вирізняється своєю екстравагантністю, сміливими підходами, цінностями чи досвідом.

Під час анонімного опитування у Сполучених Штатах директори самі зізнавалися, що йдуть на всілякі хитрощі й маніпуляції, аби спекатися педагога. Наприклад, вчителю хімії, який блискуче викладає свій предмет, дають викладати іншу дисципліну, в якій він погано розбирається. Це посилює тиск і водночас знижує впевненість учителя у своїх силах. А директору – дає привід для частих перевірок та критики роботи. Як сказав один американський директор: «*Треба*

зробити середовище настільки некомфортним, що вчитель сам намагатиметься вибратися з нього геть».

Отже, за допомогою мобінгу група чи директор намагається викорінити інакшість, прибрати конкурентів та відчути безмежну владу. Сам постраждалий від мобінгу зазвичай мовчить, що його принижують чи цькують. Адже людині здається, що це ще більше загострить ситуацію, і врешті винною залишиться саме вона. Мовляв, це її проблема, що не може вписатися в колектив. Зрештою, цього і хочуть кривдники – щоб жертва відчувала провину за те, що «заслужила» таке ставлення. Остаточним результатом має стати звільнення.

Наслідки мобінгу

Мобінг призводить до серйозних психологічних та психосоматичних захворювань, які роблять людину безсилою і руйнують її самооцінку. Якщо день за днем на людину сипати критичні й саркастичні коментарі, не підтримувати та ізолювати від інших, то вона мимохіть починає сумніватися у своїй компетенції і тому, чи дійсно вона хороший фахівець. Людина вірить, що все, що про неї говорять кривдники, – правда.

Мобінг має ефект доміно, адже негативно впливає не лише на жертву, але й на її найближче оточення – сім'ю, друзів, колег, з якими вона в дружніх стосунках.

Учительський мобінг згубно впливає на учнів.

Такі вчителі перестають бути уважними, терплячими, толерантними й турботливими щодо своїх учнів. Вони більше схильні користуватися авторитарними, застарілими та неефективними методами навчання. Таким учителям набагато важче концентруватися на роботі й готуватися до уроків.

І головне, перебуваючи у середовищі, де відбуваються мобінг, дорослі підсвідомо виявляють відповідний стиль поведінки (особливо, якщо вони активні учасники цькувань своєї колеги) у стосунках з учнівським колективом, демонструючи тим самим приклад такої поведінки, булінгу стосовно дітей, «які не такі, як усі».

Мобінг у цифрах

Одне з досліджень мобінгу провели в навчальних закладах Польщі. Згідно з критеріями Леймана, постраждалим від мобінгу можна вважати того, хто переживав негативне ставлення до себе на роботі хоча б раз на тиждень протягом

останніх шести місяців. Кожен десятий польський учитель погоджується, що це про нього.

Найпоширеніші практики мобінгу, які виділили польські вчителі, – ігнорування думок та поглядів, поширення чуток та наклепів, приховування інформації, яка є важливою для результатів роботи вчителя, навантаження непомірною кількістю роботи. У 8 із 10 випадків кривдниками стають директори. У половині випадків у мобінгу бере участь колектив.

Дослідження щодо Туреччині показує ще більш невтішні результати. 7 із 10 вчителів підтверджують, що страждали/-ють від мобінгу на робочому місці. У Сполучених Штатах кожен третій вчитель сам був жертвою чи свідком мобінгу в школі.

В Україні подібних досліджень поки немає. Зате є загальне [дослідження серед найманих працівників](#), яке проводив портал hh.ua. У ньому 8 із 10 респондентів зазначають, що були свідками мобінгу. Кожен четвертий сам страждав від цього.

Робота в групах. «Як запобігти мобінгу?»

Мета: визначити основні профілактичні заходи направлені на запобігання проявам мобінгу в колективі дорослих.

Обладання: фліпчат, аршкуші формату А4, маркери, формастери, ручки

I етап. Учасники об'єднуються в декілька груп. Ведуча пропонує скласти список можливих профілактичних заходів, які сприятимуть запобігання проявам мобінгу серед колективу вчителів.

II етап. Робота за методом «Ажурна пилка».

Після складання списку кожна група делегує до іншої свого представника для обміну інформацією та корегування запланованих заходів.

III етап. Презентація. Обговорення.

Інформаційне повідомлення «Як запобігти мобінгу?»

Створення здорового робочого клімату – відповідальність роботодавця. Однак, коли трапляються конфлікти, і їх потрібно вирішувати, часто начальники намагаються не брати в цьому участі. Їм може здаватися, що все має вирішуватися в самому колективі, а до директора це не має жодного стосунку.

Проте на практиці складно уявити, щоб самі учасники конфлікту добровільно захотіли його розв'язати без участі третьої сторони. У Бельгії, наприклад, у складних випадках запрошують так званого «радника з превенції», який допомагає налагодити стосунки в колективі.

Розвантаження. Вправа «Цивільна оборона»

Учасники ходять по кімнаті. Хтось викрикує сигнал небезпеки. Фраза приблизно така: «Товариші (громадяни, панове...), увага! На нас напали злі таргани (розбійники, маленькі рожеві слоники тощо)!». При цьому всі учасники швидко збиваються до купи, сховавши найслабших усередину, а потім усі хором вимовляють: «Дамо відсіч злим тарганам (жовтим бегемотам, підступним розбійникам)». Потім група знову розходиться по кімнаті, і гра триває. Важливо вимовляти фрази із серйозним виразом обличчя.

П'ять порад, як не потрапити в пастку мобінгу:

1. Починаючи роботу в новій школі, варто одразу зарекомендувати себе як сильну і впевнену в собі особистість. Це дасть зрозуміти колективу, що у вас є стержень, а, отже, роль жертви – не про вас.
2. Налаштуватися на хвилю колективу – тобто не шокувати його зухвалою чи екстравагантною поведінкою.
3. Зберігати з колегами ділові стосунки і не намагатися одразу стати з ними запанібрата. Придивіться до тих, хто поруч з вами, вивчайте людей, але не поспішайте завойовувати авторитет чи всім подобатися. До вас теж придивляються і роблять висновки, яка ви людина і чи є у вас слабкі місця.
4. Виконувати свою роботу бездоганно, щоб до її якості не могли придертися. А, отже, нівелювати можливості для критики чи глузувань.
5. Жертвою мобінгу або своєрідним цапом-відбувайлом найчастіше стають ті, хто показують боязкість і надмірну скромність. Адже такі не зможуть постояти за себе і не наважаться розповісти про конфлікт керівництву. Тому іще раз: впевненість у собі і професіоналізм. Ці якості слугують найкращим захистом від булінгу на робочому місці.

Водночас, ті самі впевненість і професіоналізм можуть не зупинити директора, якщо він має на меті «вижити» вчителя. Американські дослідження показують, що директори часто прискіпуються і критикують якраз найбільш компетентних вчителів, бо бачать в них суперників. Також жертвами мобінгу з боку керівництва часто стають улюбленці учнів та батьків.

Одного ідеального рецепту, як діяти в ситуації, коли кривдником є директор, немає. У будь-якому випадку треба розуміти, що нездорова робоча атмосфера і постійний психологічний тиск мають нищівні наслідки для здоров'я. Тож у жодному разі не можна затягувати і чекати, що все само собою вирішиться.

Американські вчителі в середньому страждають від мобінгу протягом 2-х років, перш ніж насмілюються на рішучі дії. Ці два роки можуть суттєво вплинути як на їхні психологічний стан і самооцінку, так і на якість викладання. Тож краще не чекати, а одразу повідомляти про свої межі і дискомфорт. Якщо проблему неможливо вирішити в самій школі, тоді можна звернутися до засновника, який зможе вжити відповідних заходів.

Найважливіше – пам'ятати, що мобінг – це негативний приклад поведінки для учнівського колективу. Щоб запобігти булінгу серед школярів, необхідно перш за все показати їм свій приклад, збудувавши здорові стосунки в учительській.

Рефлексія. Підведення підсумку.

Обмін враженнями щодо розглянутої теми. Висловлювання побажань один одному.

Використані джерела: [School Mobbing and Emotional Abuse](#), [Mobbing portal](#), [Mobbing in the Workplace and Individualism: Antibullying Legislation in the United States, Europe and Canada](#), [School Mobbing and Emotional Abuse](#), [The Evaluation of the Mobbing Behaviors Faced by Teachers in Secondary Schools](#) та інших.

Основна література

1. Баранова Н.П. Тренінги для вчителів з педагогічної майстерності.- Х.: Вид. Група «Основа», 2009. – 159.
2. Деркач О.О. Педагогіка творчості: Арт-терапія та казкотерапія на допомогу вчителю, вихователю, практичному психологу: Навчально-методичний посібник. – Вінниця, ВДПУ, 2009. – 88.
3. Назарчук Н. Психічне здоров'я педагога // Психолог.- 2006. - № 31-32.
4. Прутченков А. С. Тренінг личностного роста: Методические разработки занятий. – М., 1993.
5. Рудестам К. Групповая психотерапия – СПб.: Питер, 2000. 348с.:(Серия «Мастера психологии»)

Інформаційні ресурси в Інтернет

<https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
2. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
3. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf

4. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
5. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
6. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 22. Тема: Трудова мотивація та задоволеність працею

Питання для повторення

1. Чому мотивація є однією із головних детермінант поведінки людини?
2. Які основні види теорій мотивації найбільш часто виділяють в психологічних фундаментальних дослідженнях?
3. Чому важливо розрізняти мотивуючу мету та шлях досягнення цієї мети?
4. В чому полягає відмінність між внутрішньою та зовнішньою мотивацією?
5. Як взаємодіють мотивація та воля при здійсненні дій?
6. За яких умов трудова мотивація визначає продуктивність?
7. Як необхідно будувати процес досягнення мети, так щоб вона позитивно позначилася на продуктивності?
8. Що пов'язує трудову мотивацію та задоволеність працею?

Проблемні ситуації

Ситуація 1.

Опитування в організаціях західних промислових країнах часто показують, що наймані працівники найбільше в своїй роботі цінують хорошу заробітну плату, впевненість на робочих місцях і товариських колег; в той час як керівники надають найбільше значення самостійності і можливості вільно приймати рішення.

Інтерпретуйте цей факт, керуючись теорією мотивації Маслоу, а також задати дві альтернативних інтерпретації.

Ситуація 2.

В одній організації, розташованій в економічно відсталому регіоні, провели опитування на тему задоволеності роботою. 84% опитаних сказали, що вони або «задоволені», або «дуже задоволені». Результати цього опитування дуже здивували дослідників, оскільки – на думку експертів – і робоче середовище, і структурування роботи, і стиль лідерства керівників в цій організації були незадовільними.

В іншій організації, – яка, на думку експертів, перебувала в набагато більш економічно розвиненому районі, – розташованому в невеликому місті, тільки 78% працівників відповіли, що задоволені своєю роботою. Чим можна пояснити настільки несподівані результати опитування?

Ситуація 3.

Результати деяких емпіричних досліджень показують, що у найманих працівників між задоволеністю працею і рівнем прогулів існує чітка негативна кореляція, в той час як у керівників організацій ця кореляція чи відхиляється від нульової.

Чим можна пояснити цей факт?

Ситуація 4.

В одному бюро 12 працівників займалися тим, що друкували на сучасних комп'ютерах тексти промов, лічених з диктофона. Вони працювали разом у великій кімнаті. І трудова мотивація, і задоволеність роботою в цьому бюро були на досить низькому рівні. Якість і кількість виготовлених текстів значно відрізнялися, а рівень прогулів, суперечок і конфліктів був високим.

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для ст-в вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.

2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.

12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 23. Тема: Психічні стани та працездатність. Емоційно-вольова регуляція поведінки людини

Мета: Навчитися регулювати поведінку підлеглих і володіти навичками самоконтролю в екстремальних ситуаціях. володіти навичками емоційно–вольової регуляції дисфункційних психічних станів.

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

1. Психологічна структура професійної діяльності.
2. Соціально-психологічний зміст поняття «кар'єра».
3. Етапи професійної кар'єри.
4. Кризи професійного становлення особистості та життєві кризи.
5. Емоційно-вольова регуляція дисфункційних психічних станів в управлінській діяльності.
6. Природа стресу: причина, етапи, наслідки і профілактика.

7. Здоров'я як фактор ефективності діяльності керівника.
8. Сучасний стрес-менеджмент. Психологічні основи професійної діяльності.
9. Емоційно-вольова регуляція психічних станів.
10. Фрустраційні стани та працездатність.
11. Психологічне здоров'я керівника.
12. Соціально-психологічна служба в організації.

Завдання для самостійної роботи з теми (теми рефератів, доповідей):

1. Сучасний стрес–менеджмент
2. Психологічні основи професійної діяльності
3. Емоційно–вольова регуляція психічних станів
4. Фрустраційні стани та працездатність
5. Психологічне здоров'я керівника
6. Соціально–психологічна служба в організації.

Завдання 1. Заповніть таблицю.

ПОНЯТТЯ	ХАРАКТЕРИСТИКА	ДЖЕРЕЛО
Емоція		
Почуття		
Настрій		
Психічний стан		
Втома		
Перевтома		
Стрес		
Дистрес		

Стресостійкість		
Фрустрація		
Емоційна резистентність		
Здоров'я		
Кар'єра		
Стрес-менеджмент		

2. Запропонуйте вирішення ситуації.

Ситуація

Ви — керівник, який досить успішно застосовує прийоми делегування. Один з Ваших підлеглих всю роботу виконує сам, нікому нічого не довіряє, а тому часто затримується на роботі, сильно втомлюється.

Ви запрошуєте його на бесіду, де детально і переконливо розповідаєте йому про делегування і просите спробувати цей метод, мотивуючи це своїми високими показниками в роботі і відмінною якістю.

Через місяць проходить виробнича нарада, де обговорюються результати роботи, і виявляється, що на ділянці цього підлеглого найнижчі результати, хоча раніше було навпаки. Як вчинити в даній ситуації. Обґрунтуйте свою відповідь.

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для студентів вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.

3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічна пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 24. Тема: Психічні стани та працездатність. Емоційно-вольова регуляція поведінки людини

Мета: Навчитися регулювати поведінку підлеглих і володіти навичками самоконтролю в екстремальних ситуаціях. володіти навичками емоційно-вольової регуляції дисфункційних психічних станів.

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

13. Психологічна структура професійної діяльності.
14. Соціально-психологічний зміст поняття «кар'єра».
15. Етапи професійної кар'єри.
16. Кризи професійного становлення особистості та життєві кризи.
17. Емоційно-вольова регуляція дисфункційних психічних станів в управлінській діяльності.
18. Природа стресу: причина, етапи, наслідки і профілактика.
19. Здоров'я як фактор ефективності діяльності керівника.
20. Сучасний стрес-менеджмент. Психологічні основи професійної діяльності.

21. Емоційно-вольова регуляція психічних станів.
22. Фрустраційні стани та працездатність.
23. Психологічне здоров'я керівника.
24. Соціально-психологічна служба в організації.

Завдання для самостійної роботи з теми (теми рефератів, доповідей):

7. Сучасний стрес–менеджмент
8. Психологічні основи професійної діяльності
9. Емоційно–вольова регуляція психічних станів
10. Фрустраційні стани та працездатність
11. Психологічне здоров'я керівника
12. Соціально–психологічна служба в організації.

**Завдання
Виконайте Кейс тести:**

КЕЙС-ТЕСТ 1. Ставлення до праці

У якому з випадків, що нижче наводяться, проявляється свідоме відношення людей до праці?

А. У складних умовах життя кожний буде працювати з ентузіазмом. Однак, як тільки з'являються вільний час і життєвий комфорт, виникає тяга не до роботи, а до розваг.

Б. Коли людина досягає певного рівня життя, у нього з'являється вільний час, і робота для нього стає не тільки джерелом доходу, але й засобами задоволення духовних й інтелектуальних запитів.

В. Коли з'являється статок і досягається певний рівень комфорту, людина шукає розваг, задоволень. У цьому випадку вона губить всілякий інтерес до роботи й тим більше прагне уникнути труднощів.

КЕЙС-ТЕСТ 2. Почуття приналежності до підприємства

Культивування у співробітників сильного почуття приналежності до підприємства або місця роботи є не тільки ефективним "закріплюючим" фактором, але й дуже важливим з погляду стимулювання працьовитості. Який із нижче приведених прикладів, є в цьому зв'язку найбільш прийнятним для стимулювання працьовитості?

А. При визначенні цілей роботи на підприємстві, а також при складанні робочих планів потрібно прагнути до того, щоб підлеглі в міру можливості приймали в цьому участь, висловлювали свою думку.

Б. Не треба, наскільки це можливо, змушувати підлеглих виконувати непосильну роботу або робити їм зауваження. Потрібно піклуватися про кожного підлеглого.

В. Варто встановити строгий порядок на робочих місцях і самому як керуючому дотримувати його, показуючи приклад іншим. Одночасно треба змушувати підлеглих дотримуватися встановленого порядку й не допускати самовільних вчинків.

КЕЙС-ТЕСТ 3. Задоволеність роботою

Один з підлеглих заявив: "Я не маю задоволення від своєї роботи. Вона мені не до душі. Хочу, щоб мені доручили що-небудь більш цікаве".

Робота, за яку відповідає цей підлеглий, полягає в тому, що він підбирає й розсилає інформаційні матеріали за заявками замовників. Її може виконувати навіть випускник середньої школи. Однак оскільки замовлення на ці матеріали надходять з-за кордону, дану роботу доручено виконувати працівникові з вищою освітою, що володіє англійською мовою. Але він, мабуть хотів би виконувати роботу, подібну з діяльністю бізнесмена або менеджера.

Яким чином Ви як управляючий повинні відреагувати на подібну заяву підлеглого?

А. Варто точно встановити, яка робота дала б задоволення цьому підлеглому, і, якщо є можливість, постаратися якомога швидше надати її замість колишньої.

Б. Здається, що кожний хотів би мати роботу по душі, що приносить задоволення. Однак надати такого роду роботу всім працівникам фірми неможливо. У цьому зв'язку потрібно переконливо роз'яснити робітнику, що у фірмі є багато співробітників, які терпляче трудяться на доручених їм ділянках.

В. Потрібно роз'яснити працівникові, що задоволеність роботою визначається тим, як до неї ставляться і як її виконують. Треба довести, що й від виконуваної їм роботи можна одержувати велике задоволення, якщо бачити в ній творчі початки.

КЕЙС-ТЕСТ 4. Визначення цілей і завдань діяльності

Доручаючи підлеглим якусь роботу, необхідно чітко роз'яснити їм цілі діяльності. Спробуйте вибрати з наведених нижче рекомендацій три найбільш важливі, які бажано враховувати при визначенні цих цілей.

А. Домагатися розуміння того, яке значення мають поставлені цілі

для досягнення цілей організації.

Б. У міру можливості визначати мету діяльності з урахуванням думок підлеглих.

В. Домагатися всебічного розуміння цілей кожним підлеглим. Культивувати в підлеглих почуття справедливості.

Г. Якщо при визначенні цілей виходити зі здатностей підлеглих, то буде дуже важко досягти їх незважаючи на всі старання.

Д. Можна досягти будь-яких цілей, якщо враховувати здатності підлеглих.

Е. При визначенні цілей діяльності потрібно по можливості вдаватися до конкретних фактів і цифр.

Ж. Домагатися розуміння того, що досягнення поставлених цілей є для підлеглих їхнім обов'язком, справою, за яку вони несуть відповідальність.

КЕЙС-ТЕСТ 5. Злагоженість групи

У Японії в основі керування організацією лежить феномен групування. Обов'язок керуючого полягає у тому, щоб формувати в колективі атмосферу взаємовиручки, взаємодії. Які з наведених нижче заходів, на Вашу думку, найбільш ефективні для культивування такої атмосфери?

А. Чи то сфера виробництва, чи торгівлі - на підприємстві треба створювати атмосферу суперництва між робочими групами (змінами, бригадами).

Б. Потрібно визначати обсяг роботи в рамках підприємства, розподіляти її між підлеглими так, щоб кожний не виходив за межі своєї компетенції. Поряд із цим треба здійснювати керівництво так, щоб гарантувати успішне виконання роботи кожним працівником і погодженість дій усіх.

В. Варто проводити неофіційні заходи, наприклад дружні зустрічі або екскурсії, у ході яких працівники могли б спокійно спілкуватися. Поряд із цим за допомогою зборів й інших заходів потрібно сприяти тому, щоб працівники стали краще розуміти характер роботи один одного.

КЕЙС-ТЕСТ 6. Згуртованість та спрацьованість групи

Управлінці добре знають, що в нечисленній робочій групі значно легше домогтися єдності дій, ніж у великій. Чому? Які з наведених нижче причин є обґрунтованими?

А. Спосіб мислення однієї людини відрізняється від способу мислення іншої. Тому в нечисленній групі легше знайти загальну для всіх точку зіткнення. У великій групі домогтися цього значно важче, оскільки спілкування в нечисленній групі інтенсивніше, ніж у більшій.

Б. Якщо група нечисленна, то в ній легше забезпечити єдність дій. Це зв'язано із прагненням людей до взаєморозуміння.

В. У будь-якій групі завжди є люди, чия думка розходиться з думкою оточуючих. Якщо група нечисленна, то, природно, і менше таких людей, тому не потрібно затрачати занадто багато зусиль на вмовляння.

КЕЙС-ТЕСТ 7. Змагання

Щоб підвищити коефіцієнт корисної дії працівників, їх втягують у змагання. Яке з наведених нижче положень, що стосується змагання, є правильним?

А. Оскільки вважається, що людина прагне узяти гору над іншою, її варто включати в змагання.

Б. Змагання нерідко підвищують коефіцієнт корисної дії людини в трудовій діяльності. Однак людина, що не бачить перспективи перемогти в змаганнях, поступово відмовляється від них. Тривалі за часом змагання не тільки не підвищують, а навпаки, знижують коефіцієнт корисної дії працівників.

В. У змаганні тільки частина працівників напружується, вкладаючи душу в роботу. Більшість же не міняють звичного для себе трудового ритму. Тому змагання майже не змінює коефіцієнт корисної дії працівників.

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для студентів вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.

2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.

12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about_

Практичне заняття 25-26 Тема Профілактика емоційного вигорання.

Мета: психопрофілактика психічного здоров'я педагогів, розвиток самоусвідомлення, саморефлексії, самоаналізу, як необхідних складових здоров'я педагога.

Завдання:

- інформування педагогів про наявні методи профілактики і боротьби із СЕВ;
- сприяння формуванню практичних навичок володіння собою в різних ситуаціях;
- збагачення психологічної компетентності педагогів з даного питання.

Хід тренінга

Вступне слово

Тема нашої сьогоднішньої зустрічі «Запрошення до доброго самопочуття», тобто бути впевненими, психічно здоровими, а значить бути щасливими та успішними. Тільки в такому емоційному стані ми зможемо виховати та допомогти дітям.

Впевнена, що кожен із нас хоча б раз у житті ставив собі це питання, намагався визначити для себе поняття щастя. І для кожного щастя — це щось своє. Щось таке, що ти Відчуваєш постійно, а нестачу цього відчуваєш особливо різко і боляче. У книжці «Алхімік» Пауло Коельо є епізод, яким можна проілюструвати одне з розумінь щастя:

«В одній країні правив цар-мудрець, і всі з'їжджалися до нього за порадою: як стати щасливим. Один юнак теж приїхав за такою порадою. Проте цар, замість того, щоб відкрити хлопцю рецепт щастя, сказав: «Набери в ложку соняшникової олії й обійди з цією ложкою всі палати мого замку, не проливши ані краплі». Коли юнак повернувся, цар спитав: «Чи сподобались тобі картини в моїй галереї? Чи зацікавили тебе книги в бібліотеці? Які в тебе враження від перських килимів, грецьких ваз, дивовижних квітів і водоспадів?». Проте юнак не помітив нічого, бо стежив за своєю ложкою олії. Тоді цар наказав йому знову пройти всюди з ложкою олії і розповісти про все, що захопить його. Юнак знову обійшов замок і був вражений витворами мистецтва і дарами природи, проте він розлив олію. Так ось, щастя – це бачити всю красу навколишнього світу (природи, мистецтва, людської душі) і не забувати про свою «ложку олії». Тому, бути щасливим потрібно спочатку потрібно навчитись самому, якщо будеш сам щасливий, то зробиш тих, хто біля тебе поруч.

Знайомство «Моя улюблена іграшка»

Мета: вправа налаштовує на вільну атмосферу в колективі, доброзичливе ставлення одне до одного.

У кожної людини в дитинстві була улюблена іграшка. А чи пам'ятаєте ви свою? Що це було? Розкажіть колегам про почуття, які викликають спогади про неї.

Вправа. «Острів очікувань»

Кожному учаснику даються паперові кораблики на яких вони пишуть свої очікування від заняття та кріплять на острів «Очікувань».

Психолог:

Пропоную кожному учаснику написати свої побажання від заняття на кораблик і прикріпити на острів «Очікувань».

Вправа «Чарівний магазин»

Мета: сконцентруватися на проблемах ієрархії внутрішніх цінностей.

Кожен учасник повинен хоча б один раз запропонувати обміняти свій товар та отримати інший. Наприклад, міняю 500 г своєї врівноваженості на 100 г комунікативності.

Міні-лекція

Синдром *професійного вигорання* з'являється під впливом хронічного стресу, постійних навантажень. Це синдром психічного і фізичного виснаження, що характеризується низькою самооцінкою, негативним ставленням до роботи, втратою інтересу й зацікавленості до вихованців, колег, близьких.

У психології є *три підходи* до визначення синдрому «професійного вигорання».

Перший підхід визначає професійне вигорання як стан фізичного, психічного та емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. Професійне вигорання тлумачиться як синдром «хронічної втоми».

Другий підхід розглядає професійне вигорання як двовимірну модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження, а по-друге – з погіршеного ставлення до інших, а іноді й до себе.

Але найпоширеніший *третій підхід*, в якому синдром професійного вигорання вивчається як трьох компонентна система, що складається з емоційного виснаження, погіршення ставлення до інших та редукції власних особистісних досягнень.

Психологи радять кожному знаходити свій спосіб виходу зі стресової ситуації. Найкращою профілактикою синдрому професійного вигорання є зміна виду діяльності кожні п'ять-сім років або місця роботи кожні п'ять років. Але оскільки на практиці це не завжди можливо, то варто знайти собі хобі. Це може бути: спорт, танці, гра на комп'ютері, висаджування квітів, догляд за квітами, відпочинок, спокійна музика, спілкування з друзями та рідними, масаж, відвідування виставок, театру, перегляд цікавих фільмів.

Самодіагностика «Асоціація на слово «робота»

На протязі 10 хвилин Вам необхідно розкрити тему «асоціація на слово – робота», використовуйте для цього 20 слів або речень. Не намагайтеся відібрати правильні або неправильні, головні або другорядні відповіді. Пишіть їх так, як вони приходять Вам у голову. Ви ж самі розумієте – правильних чи неправильних відповідей бути не може.

Питання для обговорення:

- Чи легко було передавати на папері власні асоціації?

- Чого більше гарного чи поганого?
- Скільки слів та речень ви встигли записати за 10 хв.?

Тепер ще раз подивіться на свої відповіді. Зеленим кольором відмітьте ті асоціації, які на вашу думку допомагають вам у роботі. Червоним – ті які заважають, жовтим – які не впливають на вашу роботу.

Яких відповідей у Вас більше? Зелених? Червоних? Жовтих?

Той колір, якого більше характеризує Ваше уявлення про власні можливості на роботі.

Зелений – Ви бажаєте домогтися більшого, впевнені у власних здібностях та успіху.

Червоний – на Вашу упевненість у собі негативно впливає думка інших та страх невдачі.

Жовтий – бажання досягти більшого на роботі має таку ж силу, як і страх невдачі.

Вправа «Сонечко «Компліментів»

На промінчиках учасники пишуть собі компліменти, за що їх хвалять та цінять на роботі. Та презентують свої позитивні сторони.

Гра «Чарівна скринька»

Мета: підвищити настрій учасникам зустрічі, оптимізувати стосунки між батьками й дітьми.

Шановні учасники! У Європі є така традиція — подавати тістечка з найкращими побажаннями. Пропоную кожному дістати з глечика по одній цукерці із запискою, яка підкаже, що вас чекає найближчим часом (дістають побажання)

Висновок. Сподіваюсь, що вам було приємно отримати такі диво-папірці. Бажано таких папірців-побажань виготовити для себе якнайбільше папірців-побажань виготовити для себе якнайбільше та діставати їх по одному кожного ранку. Ці побажання чарівним чином впливають на настрій як дорослих, так і дітей, підбадьорюють їх, надають впевненості.

«Схованка скарбів»

«Розповідають мудрі люди, що за прадавніх часів люди й боги жили поруч, мов сусіди (то вже потім боги обрали собі для життя Олімп). От, як водиться подеколи й зараз між недружними сусідами, посварилися вони якось не на жарт – і ну одне одному капості різні влаштовувати, та щораз гірші!.. А поступитись – ніхто не хоче!..

Дійшла ворожнеча, подекують, уже до того, що вирішили боги покарати смертних якнайгірше, аби не були такими зухвалими.

Подумали – і вирішили викрасти в людей найдорожче, найцінніше, найважливіше, що в них було.

Та й гайда: в одного любов поцуплять, у іншого розум, у когось – мрію, ще в інших – щастя... І таку всьому світі...

Наносили людських скарбів купу. Почали знову радитися: «Що з ними робити? Куди тепер це сховати?» Складно було їм дійти згоди у виборі надійної схованки для зібраних скарбів.

Та раптом хтось мовив: «А що, як їхні скарби ми сховаємо у них під самісіньким носом?! Ніколи не знайдуть!» І запропонував за схованку... людське серце.

«Так, так!..» – загомоніли схвально всі навколо. «Люди ніколи не здогадаються там шукати...» «Вони лиш зрідка і здебільшого недбало туди зазирають...» «О, серце – це справді найпота-ємніше місце для них!..»

Тож відтоді так і повелося серед людей: усе життя ми ладні покласти заради здобуття втраченого колись скарбу.

А все – набагато простіше: він у кожного з нас є – свій, власний, рідний – його лише треба зуміти відшукати у своєму серці. А знайшовши – поділитися з тим, хто поруч. І якщо цей скарб справжній – він обов'язково помножиться...

Вправа «Від щирого серця»

Пропоную від щирого серця подарувати ці здобуті скарби всім учасникам. І хай ці скарби примножаться в кожного! Хай ваші серця палають, але не вигорають!

Потім учасники отримують паперові серця і пишуть на них побажання іншим (частинку чогось найкращого зі свого серця). Далі прикріплюють їх на велике «серце», яке висить на дошці.

Підсумок. Заключне слово викладача.

Як часто людина, заточив себе у власній клітці-квартирі, втрачає здатність радіти життю! А відсутність задоволень і радості веде до депресії.

Чому люди так рідко радіють? Тому що втратили здатність вірити і надіятися. Том що переповнені знаннями? Тому що глобальне потепління клімату добавило кількість похмурих днів?

Знайдіть радість в собі – і вона поверне вам сонячну погоду. Посміхніться – і до Вас повернеться безтурботна юність. Вдихніть на повні груди – і Вас наповне любов та надія. Відкрийте серце Ангелу Радості і та радість огорне Вас з усіх сторін.

Пройшов той час, коли віра в те, що багато знань викликають сум, була актуальною. І чим Ви самі радісніші, тим більше у Вас шансів допомогти іншим впоратися з їхніми негараздами, з душевним дискомфортом: а посмішка на Вашому обличчі викличе радість в серцях інших людей.

Хід заняття

Завдання 1. Студенти за допомогою короткого тесту визначають своє вміння слухати.

Інструкція. На 10 запитань необхідно дати максимально відверті відповіді, які оцінюються так: «майже завжди» – 2; «у більшості випадків» – 4 бали; «іноді» – 6 балів; «рідко» – 8 балів; «майже ніколи» – 10 балів.

1. Чи намагаєтеся ви припинити бесіду в тих випадках, коли тема (а то і співбесідник) нецікаві вам?
2. Чи дратують вас манери вашого партнера по спілкуванню?
3. Чи може його невдалий вислів спровокувати вас на різкість або грубість?
4. Чи уникаєте ви розмови з невідомою або маловідомою людиною?
5. Чи маєте звичку перебивати того, хто говорить?
6. Чи робите вигляд, що уважно слухаєте, а самі думаєте зовсім про інше?
7. Чи змінюєте ви тон, голос, вираз обличчя залежно від того, хто ваш співбесідник?
8. Чи змінюєте ви тему розмови, якщо вона торкається неприємної для вас теми?
9. Чи виправляєте ви мовлення людини, якщо вона неправильно вимовляє слова, назви тощо?
10. Чи буває у вас поблажливо-менторський тон з відтінком зневажливості та іронії відносно того, з ким спілкуєтесь?

Зробіть підрахунки балів: чим більше балів, тим більшою мірою розвинуто у вас вміння слухати. Якщо набрано більше 62 балів, це результат слухача "вище середнього" рівня.

Завдання 2. Обговоріть основні принципи спілкування за Іржі Томаном та переформулюйте поради стосовно спілкування між керівником та підлеглими:

- Намагайся сконцентруватись на людині, з якою спілкуєшся. Звертай увагу не тільки на слова, а й на звук голосу, міміку, жести, позу.
- Покажи тому, хто з тобою говорить, що ти його розумієш. Це можна зробити, якщо повторити зміст сказаного.

- Не висловлюй оцінок.

• Не давай порад. Оцінки і поради, навіть якщо вони даються з найкращих побажань, обмежують свободу висловлювань, заважають виділити суттєві моменти.

• Природа дала людині один язик і два вуха, щоб вона слухала інших удвічі більше, ніж говорила сама.

Завдання 3. Проведення тренінгової вправи. Студенти утворюють пари, де один – розповідає, другий – слухає (потім міняються ролями). Перший розповідає другому про свої проблеми у стосунках з людьми, звертає його увагу на труднощі, пов'язані з особистісними якостями (образи, сумніви). Другий намагається максимально дотримуватись принципів слухання і допомагає оповідачу якомога повніше викласти свої думки. Ця бесіда триває 5 хвилин.

Учасники висловлюють свої враження з приводу того, що їм допомагало або заважало відверто розповісти про себе. Потім вони ще раз відповідають на питання тесту, запропонованого на початку і порівнюють результати, роблять висновки щодо обсягу та причин виявлених змін.

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для ст-в вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
3. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
4. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
5. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз

- і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
6. Оверчук В.А. Соціально-трудові та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
 7. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
 8. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
 9. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
 10. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
 11. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
 12. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskiyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%58>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

Практичне заняття 28. Моделювання ситуацій управлінського консультування та визначення особистісних факторів його успішності.

Мета: формувати у студентів готовність до проведення управлінського консультування, здатність аналізувати психологічну суть запиту та активізувати клієнта на пошуки шляхів подолання проблеми; формувати прагнення до професійного самовдосконалення.

Перелік теоретичних питань, які необхідно підготувати до практичного заняття:

1. Просвітницька діяльність психолога і психодіагностика в організації
2. Завдання та технологія психологічної експертизи в організації
3. Організація психологічних впливів на персонал та інформаційне забезпечення діяльності психолога в установі
4. Психологічний аспект управлінського консультування
5. Технологія управлінського консультування

Завдання 1. Скласти перелік можливих проблем, з якими звертаються керівники та підлеглі до психолога установи.

Завдання 2. Ділова гра.

Студенти розбиваються на пари. Один з них грає роль психолога-консультанта, інший — клієнта. Клієнт формулює запит, який стосується проблем управління (взаємини керівник — підлеглий, керівник — колектив, колектив — працівник, між підлеглими). Психолог-консультант проводить бесіду з чітким визначенням етапів. Потім обидва студенти складають протокол проведеної консультації

Дата _____

А. Анкетні дані клієнта

Прізвище. Ім'я, по батькові клієнта _____

Вік клієнта _____

Місце роботи клієнта _____

Посада _____

Тривалість роботи на посаді та в цій установі _____

Сімейне положення _____

Б. Хід консультування

Зміст запиту _____

Зміст бесіди _____

Тривалість консультування _____

Консультант _____

Прогноз результативності консультування _____

Потім студенти обмінюються ролями та моделюють ще одну консультацію за наведеною вище послідовністю.

Завдання 3. Порівняння оцінки та самооцінки себе як майбутнього спеціаліста з управлінського консультування (методику визначення самооцінки особистості див: Литвак А.Г., Сорокин В.М., Головина Т.П. Практикум по тифло-психології. - М., 1989. - С. 39-40).

Хід роботи

Заповнити таблицю

	Якості клієнта, важливі у роботі консультанта з психології управління	N	N1	d	d2
1	2	3	4	5	6
1.					
2.					
...					
..20					

У колоній N досліджуваний проставляє оцінку значущості кожної якості в ідеалі від максимальної 20 до мінімальної – 1. Кожній якості повинно відповідати одне число і – навпаки.

В колонці N1 такому ж порядку оцінка дається за тим, наскільки дані якості виражені особисто у досліджуваного.

Обробка результатів

Заповнюються колонки

d - різниця між числами N - N1,

d2 - число з колонки d, піднесене до квадрату.

Знаходиться сума чисел в колонці d2 .

Визначається коефіцієнт рангової кореляції за формулою:

$$r = 1 - 0.00075 \Sigma d2.$$

Оцінка рівня самооцінки: від (-1) до 0.4 – занижена; від 0.4 до 0.6 – адекватна; від 0.6 до 1 – завищена.

Підсумок. Зробити висновок, розглянувши у ньому такі питання.

1. Роль різних напрямів діяльності психолога для покращення роботи організації

2. З яких проблем доцільно організовувати тренінгову роботу з персоналом та з керівниками?

3. Якими є умови формування у працівників установи потреби в психологічних знаннях? Які прийоми Ви використовуєте, щоб підтримати у співробітників інтерес до психології?

4. Роль самооцінки у розвитку і самовдосконаленні професійної діяльності;

5. Які труднощі, пов'язані з неадекватною самооцінкою психолога, можуть виникнути у процесі психолого-управлінського консультування?

6. Рекомендації по самовдосконаленню у зв'язку із визначеним рівнем самооцінки.

Рекомендована література:

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для ст-в вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Гірняк Г. С. Зошит-практикум з курсу «Психології управління» для студентів спеціальності «Психологія». – Тернопіль: Економічна думка, 2017. – 104 с.
3. Грись А. М. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни “психологія управління” (для бакалаврів). — К.: МАУП, 2008. — 42 с.
4. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
5. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.
6. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
7. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.

8. Оверчук В.А. Соціально-трудові та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с.
9. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
10. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
11. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
12. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч.посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
13. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
14. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА ТА ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

Основна література

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління : підручник для студентів вузів / О.І.Власова, Ю.В.Никоненко. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
2. Гавриловська К.П., Голентовська О.С. Методичні рекомендації з курсу «Психологія організацій» – Житомир, 2015. – 45 с.
3. Гірняк Г. С. Зошит-практикум з курсу «Психології управління» для студентів спеціальності «Психологія». – Тернопіль: Економічна думка, 2017. – 104 с.
4. Грись А. М. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни “психологія управління” (для бакалаврів). — К.: МАУП, 2008. — 42 с.
5. Дахно І. І. Ділова кар'єра : навч. посібник / І. І. Дахно. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.
6. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288 с.
7. Євтушенко О. Н. Психологія управління: [методичні рекомендації до семінарських занять з курсу «Психологія управління» (за кредитно-модульною системою)] / О. Н. Євтушенко. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – 104 с.
8. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник / І. О. Кулініч. – К. : Знання, 2015. – 292с.

9. Методичні вказівки до практичних занять та організації самостійної роботи студента з дисципліни „Психологія управління” для студентів спеціальності „Менеджмент організацій” денної форми навчання / Укладачі: В.В. Мартинець, Ю.П. Скиданенко – Суми: Вид-во СумДУ, 2009. – 16 с.
10. Методичні вказівки до практичних занять з дисципліни “Психологія управління” для студентів другого (магістерського) рівня зі спеціальності “Менеджмент” всіх форм навчання /укл. Шепель Н.Г. – Кам’янське, ДДТУ, 2017р., 25 с.
11. Смольська Л.М. Навчально-методичний посібник Психологія управління та менеджменту організацій: матеріали для самостійної роботи - РОШПО, 2014
12. Оверчук В.А. Методичні рекомендації до вивчення дисципліни та самостійної роботи студентів з курсу «Психологія управління». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. – 32 с.
13. Оверчук В.А. Механізми підвищення якості та конкурентоспроможності людського потенціалу в системі забезпечення соціально-економічних ефектів інтеграції України до ЄС / Оцінка людського потенціалу : регіональний аналіз і прогноз : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2016. – 547 с.
14. Оверчук В.А. Соціально-трудова та економічні пріоритети розвитку виробничих систем у прискоренні євроінтеграції : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – 670 с..
15. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.
16. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 176с.
17. Соціальна психологія організацій та управління : підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.

18. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
19. Фесенко Г. Г. Психологія управління та конфліктологія: Конспект лекцій (для студентів спеціальності 8.14010101 «Готельна і ресторанна справа») / Г. Г. Фесенко; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Х. : ХНУМГ, 2013. – 132 с.
20. Цимбалюк І. М. Психологія управління : навч. посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624с.
21. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар ; за ред. Є. І. Ходаківського. – 3-тє вид., переробл. і допов. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
22. Штифурак В. С. Основи успішної управлінської діяльності (психогігієнічний аспект) : навч.- метод. посібник / В. С. Штифурак. – Вінниця, 2008. – 194 с.

Допоміжна література

1. Бочелюк В. Я. Психологія людини з обмеженими можливостями : навч. посіб. / В.Й.Бочелюк, А. В. Турубарова. – К. : Центр учбової літ-ри, 2011. – 260 с.
2. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління : Навч. посібник / Т. В. Дуткевич. – К : Центр навчальної літератури, 2005. – 456с
3. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія. – К.: Либідь, 2006. – 304 с.
4. Мельник Л. П. Психологія управління : Курс лекцій / Л. П. Мельник. – К : МАУП, 1999. – 176с.
5. Нагаєв В. М. Конфліктологія: курс лекцій (модульний варіант) : Навч. посібник / В. М. Нагаєв. – К : Центр навчальної літератури, 2004. – 198 с.

6. Оверчук В.А. Мобінг як форма психологічного насилля в трудовому колективі // Збірник наукових праць «Теорія і практика сучасної психології». – Запоріжжя: Класичний приватний університет – № 1, 2019. – С.185-188
7. Оверчук В.А. Газлайтинг як форма психологічного насилля в трудовому колективі //Збірник наукових праць «Теорія і практика сучасної психології». – Запоріжжя: Класичний приватний університет – № 4 . Т.2. 2019. – С.136-140
8. Оверчук В. А. Психологічні особливості інгібіції як фактора психологічного насилля в освітньому середовищі / В. А. Оверчук // Вища освіта України у контексті інтеграції до Європейського освітнього простору : зб. наук. пр. – Київ : Гнозис, 2019. – № 4. – Кн. 2, т. III (85). – С. 172–181
9. Оверчук В.А Особливості психологічного впливу керівника на підлеглих / Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я [Текст]: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Вінниця, 23-24 листопада 2017 р.) : матеріали і тези доповідей / за заг. ред. проф. О. В. Бацилевої. – Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017. – С.172-176;
- 10.Оверчук В.А. Проблема мобінгу у робочому середовищі України. *Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя*, 2019, м. Суми, С. 429 – 433
- 11.Оверчук В.А. Психологічні особливості учасників вертикального моббінгу в колективі. *Сучасна педагогіка та психологія: методологія, теорія і практика*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 4-5 жовтня 2019 р. – К.: Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського, 2019. – с. 159-163
- 12.Оверчук В.А. Моббінг як засіб інтолерантного керівництва у ВЗО / *Proceedings of the X International Scientific and Practical Conference Social and Economic Aspects of Education in Modern Society Vol.3, February 25, 2019, Warsaw, Poland.* – с. 46-50

13. Оверчук В.А. Резильєнтність як один із чинників підвищення адаптативності особистості / Координати розвитку психології здоров'я: реалії та перспективи [Текст] : Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м.Вінниця, 22-23 листопада) : матеріали і тези доповідей / за заг.ред.проф. О.В.Бацилевої. – Вінниця : ТОВ «ТВОРИ», 2018 – 212 с.
14. Оверчук В.А. Механізми формування мотивації до праці у осіб з особливими потребами в сучасних умовах соціально- економічного розвитку України / Актуальні проблеми психологічної теорії та практики [Текст] : Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених (м. Вінниця, 3 квітня 2015 р.) : тези доповідей / за заг. ред. проф. О. В. Бацилевої. – Вінниця : Scientific Publisher, 2015. – 162 с.
15. Оверчук В. А. Соціальна політика в контексті реабілітації та працевлаштування осіб з інвалідністю / В. А. Оверчук. – Вінниця : Видавництво ФОП Кушнір Ю.В., 2019. – 300 с.
16. Overchuk Viktoriia Psychological violence in educational environment: the psychological features of the teacher-inhibitor / Overchuk Viktoriia// Науковий збірник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». – Херсон, 2020. Випуск 2. – С.49-55
17. Оверчук В.А. Особливості підтримуваного працевлаштування молоді із синдромом дауна: психологічний аспект / Збірник наукових праць «Теоретичні і прикладні проблеми психології», № 3(50) Том 3. – 2019 – С. 241-255
18. Overchuk Viktoriia. Socio-psychological support of people with disability as a condition of successful social integration. / *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.* – 2019. – Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 54. – С. 95-100.

19. Осовська Г. В. Комунікації в менеджменті : Навч. посібник. Курс лекцій / Г. В. Осовська. – К : Кондор, 2003. – 218с.
20. Психологія управління: тестові завдання: Навчально-методичний посібник для підготовки фахівців напряму для підготовки фахівців напряму “Лісове господарство” спеціальності 8.130401 „Лісове господарство” / Укл.: Свистун В.І., Омельченко Л.М., Яшник С.В.,
21. Полозенко О.В., Стахневич В.І., Жуковська Л.М., Макодзей Л.І.,
22. Костюк Д.А. За заг. ред. В.І. Свистун. – К.: НУБіП України, 2010. – 134 с.
23. Цимбалюк І. М. Психологія спілкування : Навч. посібник / І. М. Цимбалюк. – К : Професіонал, 2004. – 304с.
24. Цюрупа М. В. Основи конфліктології та теорії переговорів : Навч. посібник / М. В. Цюрупа. – К : Кондор, 2004. – 172 с.

Інформаційні ресурси в Інтернет

1. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2150>
2. <https://moodle.donnu.edu.ua/course/view.php?id=2431>
3. <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0>
4. http://chtyvo.org.ua/authors/Khodakivskiyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
5. <http://academia-pc.com.ua/product/203>
6. <http://eprints.kname.edu.ua/35075/1/2013%20%D0%BF%D0%B5%D1%87.%2058>
7. https://courses.prometheus.org.ua/courses/KUBG/Psy101/2014_T1/about.
8. http://psychology.univer.kharkov.ua/news2021/NMKDGP/Psychologia_praci_ta_organizaciyna_psy/PSZ.pdf
9. <http://psp.mdu.edu.ua/wp-content/uploads/2019>
10. <https://shag.com.ua/laboratorna-robota-1-tema-gromadseka-dumka-sutniste-vivchennya.html>

11. http://www.tourism.puet.edu.ua/files/lic2016/put_quest.pdf

12. http://document.kdu.edu.ua/metod/2018_216.pdf

13. <https://www.dkpp.com.ua/dystsypliny>

14.

ТЕСТОВИЙ КОНТРОЛЬ ПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ:

1. Яке слово пропущене в реченні?

Управлінська діяльність, – це сукупність скоординованих дій та заходів, спрямованих на досягнення певної мети в межах_____ .

2. Визначте головні завдання управління з психологічного кута зору:

1 підвищення відповідальності працівників за результат виконуваної роботи, регулювання їх дій;

2 досягнення найвищого рівня виконавської дисципліни підлеглих, підвищення ефективності їх праці;

- 3 здобуття авторитету керівниками серед підлеглих; виконання поставленої мети;
- 4 забезпечення раціонального функціонування всієї системи, оптимальне з погляду психологічних потреб залучення працівників до керованої діяльності шляхом актуалізації їх внутрішньої мотивації;
- 5 досягнення максимально високої продуктивності діяльності організації, створення ефективної управлінської структури;
- 6 експертно-консультативна та комунікативна робота з персоналом.

3. Встановіть відповідність між школами управління та їх змістом:

Школи управління / Зміст

1. Наукової організації праці	а) застосування кількісних методів під час прийняття управлінських рішень;
2. Адміністративна	б) праця як виробничий процес має для робітника менше значення, ніж його соціальний і психологічний стан на виробництві; в центрі уваги – проблеми лідерства й мотивації
3. Людських відносин	в) виявлення універсальних принципів управління й побудови організації;
4. Науки	г) удосконалення виробничого процесу, управління запровадження складної системи організаційних заходів.

4. Знайдіть відповідність між галузями психології і тими аспектами, якими кожна збагачує психологію управління:

Аспекти	Галузі психології
1. Психологія особистості	а) особливості діяльності оператора автоматизованих систем управління, розподілу та узгодження функцій між людиною і машиною;
2. Соціальна психологія	б) творчі здібності особистості, творчий потенціал, умови формування творчих здібностей; машиною;
3. Психологія творчості	в) поведінка особистості як члена соціуму, відносини особистості в соціальній групі;
4. Психологія кар'єри	г) психологічні основи особистісної динаміки фахівця;
5. Інженерна психологія	д) самосвідомість, самооцінку, образ "Я", життєвий шлях особистості. і

5. Встановіть відповідність між визначеннями предмета психології управління та науковими підходами до яких вони належать:

Науковий підхід	Визначення
1. Інженерно-психологічний	а) соціально-психологічні особливості діяльності керівника, який взаємодіє із соціальним оточенням, пошук

	стійких рис керівника, що виявляються у взаємодії із підлеглими і визначають ефективність керівництва;
2. Соціально-психологічний	б) психологічні закономірності становлення, функціонування та розвитку системи “людина (група) – людина (група)”, у яких основними є управлінські зв’язки та управлінські відносини;
3. Суб’єкт-об’єктний	в) психологічні особливості процесу перероблення та генерування інформації, структури та елементів управлінської діяльності, організації управлінської діяльності.

6. Яке слово пропущене в реченні?

Об’єктом психології управління на сучасному етапі розвитку науки є організована (індивідуальна і спільна) діяльність об’єднаних спільними інтересами й цілями, симпатіями і цінностями людей, підпорядкованих правилам і нормам _____.

7. Як називається сукупність особливих дій та операцій, які виражають психологічну специфіку управлінської діяльності, цілеспрямованого впливу на зв’язки і відносини людей у процесі життєдіяльності організації?

8. Встановіть відповідність між функціями психології управління та їх значенням:

Функції психології управління	Значення
1. Теоретико-пізнавальна	а) відтворення діяльності учасників управлінського процесу, їхніх ділових контактів, тощо, за допомогою систематизованої інформації;
2. Інформаційна	б) оцінювання явищ з позиції інтересів людини, що полягає в накопиченні знань з проблем управління, їх систематизації й аналізі, прагненні об'єктивно оцінити стосунки в організованій спільності, забезпеченні інформацією про процеси в системі управління;
3. Соціокультурна	в) систематизація знань з проблем ділового спілкування і взаємодії учасників управлінського процесу;
4. Соціально-психологічна	г) вивчення соціальних і психологічних особливостей управлінської культури.

9. Встановіть закономірності між функціями психології управління та їх значенням:

Функції психології управління	Значення
1. Гуманістична	а) формування психологічних прогнозів щодо розвитку організацій,

	робочих груп, персоналу, керівника та управлінської діяльності;
2. Прогностична	б) дотримання норм етики й моралі щодо індивіда в процесі управління і здійснення управлінської діяльності;
3. Прикладна	в) зниження рівня соціальної напруги в організації, конфліктності на підприємстві;
4. Соціальна	г) на основі теоретичного і емпіричного аналізу управлінських процесів розробка практичних рекомендацій з різних аспектів управлінської діяльності, що спрямовані на покращення роботи керівників, усієї системи управління.

10. Встановіть відповідність між принципами психології управління та їх поясненнями:

Принципи психології управління	Пояснення
1. Розвиток	а) свідомість і діяльність перебувають в тісному зв'язку, зумовлюють одна одну: діяльність впливає на формування свідомості, психічних зв'язків, процесів, а вони регулюють людську діяльність, є умовою її адекватності;

2. Єдність свідомості й діяльності	б) прогнозування та моделювання етапів становлення і розвитку особистості керівника, кадрів, управління шляхів оптимізації управлінської кар'єри;
3. Гуманізм	в) визнання того, що активний взаємозв'язок людини з навколишнім середовищем є необхідною умовою її життєдіяльності;
4. Активність	г) трактування людини як найвищої цінності, як особистості.

11. Об'єктом психології управління є

- а) люди, включені в самостійні організації, діяльність яких орієнтована на корпоративно-корисні цілі;
- б) практика управління;
- в) розвиток соціології організацій;
- г) вивчення мотивів поведінки особи в процесі трудової діяльності та вибір засобів оптимального впливу на них (передбачає проведення психологічного аналізу особи працівника).

12. Що не є джерелом психології управління ?

- а) практика управління;
- б) розвиток психологічної науки;
- в) розвиток соціології організацій;
- г) формування психологічного клімату в колективі.

13. Що не є завданням вітчизняної психології управління?

- а) розробка методів професійного добору кадрів з урахуванням особистих якостей кандидатів (використовується у процесі добору та розміщення кадрів – так званий найкращий кандидат);
- б) діяльність керівників (менеджерів), реалізована у виконанні основних управлінських функцій;
- в) вивчення мотивів поведінки особи в процесі трудової діяльності та вибір засобів оптимального впливу на них (передбачає проведення психологічного аналізу особи працівника; виявлення його характеру, темпераменту, здібностей, сили волі та інше);
- г) формування психологічного клімату в колективі.

14. Що не є актуальною проблемою психології управління?

- а) соціально-психологічні питання виробничих груп і колективів;
- б) психологія діяльності керівника;
- в) проблема відповідності працівника його професії;
- г) психологія особистості керівника.

15. Який підхід в управлінні передбачає творче засвоєння і застосування на практиці ідей, які закладені в наукових працях і практичній діяльності педагогів-керівників минулого і сучасності?

- а) Акмеологічний;
- б) Аксиологічний;
- в) Людиноцентристський;
- г) Компетентнісний.

16. Розставте національно-психологічні характеристики стилю управління у відповідності до представників різних націй:

Нація	Національно-психологічні характеристики стилю управління
1. Японці	а) поєднання конформізму та індивідуалізму, ексцентричності й логічності, привітності й замкненості, відчуженості й співчутливості, простоти й снобізму;
2. Німці	б) динамізм, гнучкість, інтелектуальність, висока емоційність, що іноді межує з категоричністю, поєднані з тверезим розрахунком і прагматизмом; оптимізм, життєрадісність, комунікабельність, відвертість, чутливість;
3. Англійці	в) практичність, педантизм, логічна послідовність, емоційна стриманість;
4. Французи	г) пунктуальність, точність, обов'язковість, етичний прагматизм, ввічливість.

17. Розставте поняття у відповідності до їх значення:

Поняття	Значення
1. Керівник	а) член соціальної групи, наділений правом приймати рішення в значущих ситуаціях;

2. Менеджер	б) особа, на яку офіційно покладено функції управління установою (підприємством) та організації її діяльності;
3. Лідер	в) фахівець, який здійснює управлінську діяльність в економічних та виробничих структурах; особа, котра організовує конкретну роботу певної кількості працівників, керуючись сучасними методами.

18 Член групи, за яким визначається право приймати відповідальні рішення у щоденних та визначальних для групи ситуаціях, – це:

- а) лідер;
- б) аутсайдер;
- в) доброволець;
- г) керівник.

19. Центральна фігура апарату управління, головним завданням якої є інтеграція трудової діяльності працівників для досягнення цілей, що стоять перед організацією; особа, наділена правом здійснювати управління спільною трудовою діяльністю інших, – це _____.

20. Як називається поняття, яке охоплює такі характеристики: функція управління, за допомогою якої здійснюється інтеграція інших функцій; посадові особи, що очолюють організацію; діяльність керівника, спрямована на роботу з персоналом?

21. Особа, на яку офіційно покладено функції управління установою (підприємством) та організації її діяльності, – це _____

22. Уміння особистості пробудити у співробітників мрію, реалізації якої вони будуть прагнути, вдихнути в них необхідну для руху енергію, – це _____

23. Розставте теорії лідерства у відповідності до підходів, підґрунтям яких вони є:

Теорії лідерства	Підхід
1. Ситуативна	а) на характері лідерської ролі відображається взаємозв'язок трьох змінних: особистісних якостей лідера, особистісних якостей його підлеглих чи послідовників, характер ситуації, у якій здійснюється лідерство;
2. Теорія рис	б) найефективніші стилі лідерства залежать від

	“зрілості” виконавця, а саме: здатності нести відповідальність за поведінку, бажання домогтися поставленої мети, а також освіти і досвіду;
3. Синтетична	в) лідером може бути тільки та людина, яка володіє необхідними управлінськими якостями;
4. Життєвий цикл	г) лідерство залежить не скільки від активності особистості та її особистісних рис, скільки від обставин та інших ситуативних змінних.

24 Яка з теорій походження лідерства стверджує, що лідером може бути лише людина з певними особистісними якостями?

25. Розставте управлінські ролі керівника відповідно до характеристик, які їм належать:

Роль	Характеристики
1. Міжособистісна	а) оратор, розповсюджувач інформації;
2. Інформаційна	б) підприємець, той, хто усуває порушення,

	розподіляє ресурси, проводить переговори;
3. Прийняття рішень	в) головний керівник, лідер, сполучна ланка.

26. Як називається діяльність керівника щодо виконання множини різноманітних управлінських дій?

27. Встановіть відповідність між характеристиками ролей керівника і лідера:

Ролі	Характеристики
1. Керівник 2. Лідер	а) відсутність офіційно встановлених певною системою санкцій; б) представляє свою групу у зовнішній сфері відносин; в) призначається офіційно; г) несе відповідальність перед законом за справи у групі.

28. Встановіть відповідність між функціями керівника та їх змістом:

Функції керівника	Зміст
1. Інформаційна	а) надання у розпорядження підлеглим достатнього обсягу відомостей і даних для успішного виконання ухваленого рішення;

2. Мотиваційна	б) використання системи методів для активізації особистих можливостей підлеглих до ефективних дій;
3. Матеріального забезпечення	в) надання виконавцям необхідних засобів і створення умов;
4. Контрольно-оцінна	г) вивчення соціальних і психологічних особливостей управлінської культури.

29. Встановіть відповідність між функціями керівника та їх змістом:

Функції керівника	Зміст
1. Теоретико-пізнавальна	а) за допомогою систематизованої інформації відтворення діяльність учасників управлінського процесу, їхніх ділових контактів, тощо;
2. Інформаційна	б) оцінювання явищ з позицій інтересів людини, що полягає в накопиченні знань з проблем управління, їх систематизації й аналізі, об'єктивній оцінці стосунків в організованій спільності, забезпеченні інформацією про процеси в системі управління;
3. Соціокультурна	в) систематизація знань з проблем ділового спілкування і взаємодії учасників управлінського процесу;

4.Соціально-психологічна	г) вивчення соціальних і психологічних особливостей управлінської культури.
--------------------------	---

30 Комплекс взаємозв'язаних та взаємозумовлених психологічних якостей керівника, які забезпечують успішність управління, можливість прийняття нестандартних, оригінальних управлінських рішень, – це:

- а) психологічна готовність до управління;
- б) темперамент керівника;
- в) когнітивна сфера керівника;
- г) емоційно-вольова сфера керівника;
- д) мотиваційна сфера керівника.

31. Встановіть відповідність між компонентами психологічної готовності керівників до управління та їх структурою:

Компоненти психологічної готовності керівників до управління	Структура компонентів
1. Мотиваційний	а) риси, які пов'язані зі ставленням до управлінської діяльності, до самого себе, до учасників управлінської діяльності, до держави;
2. Когнітивний	б) соціальні мотиви, управлінські мотиви, мотиви особистісного росту, мотиви зовнішньої привабливості;
3. Особистісний	в) власне управлінські вміння та навички, психолого-управлінські вміння та навички;

4. Операційний	г) загальноуправлінські і психологічні знання.
----------------	--

32. Які складові управлінських умінь керівника не забезпечують ефективну діяльність підлеглих:

- 1 сміливість у вирішенні проблеми;
- 2 уміння слухати інших;
- 3 уміння знаходити в інших негативні якості;
- 4 концентрація на обіцянках, а не на справі;
- 5 дружелюбність;
- 6 концентрація на можливостях і рішеннях;
- 7 здатність переборювати труднощі, помилки, вчитися в інших.

33. Як називається схильність керівника піддаватися реальному або уявному тиску групи?

34 Який тип керівника, що зіштовхуючись із проблемами, перестає бути сам собою, підкорюється обставинам та немає власної думки:

- а) фасилітатор;
- б) руйнівник;
- в) конформіст;
- г) відновник.

35. Розставте поняття у відповідності до їх значення:

Поняття	Значення
---------	----------

1. Керівник	а) член соціальної групи, наділений правом приймати рішення в значущих ситуаціях;
2. Менеджер	б) особа, на яку офіційно покладено функції управління установою (підприємством) та організації її діяльності;
3. Лідер	в) фахівець, який здійснює управлінську діяльність в економічних та виробничих структурах; особа, котра організовує конкретну роботу певної кількості працівників, керуючись сучасними методами.

36. Член групи, за яким визначається право приймати відповідальні рішення у щоденних та визначальних для групи ситуаціях, – це:

- а) лідер;
- б) аутсайдер;
- в) доброволець;
- г) керівник.

37. Центральна фігура апарату управління, головним завданням якої є інтеграція трудової діяльності працівників для досягнення цілей, що стоять перед організацією; особа, наділена правом здійснювати управління спільною трудовою діяльністю інших, – це _____.

38. Як називається поняття, яке охоплює такі характеристики: функція управління, за допомогою якої здійснюється інтеграція інших функцій; посадові особи, що очолюють організацію; діяльність керівника, спрямована на роботу з персоналом?

39. Особа, на яку офіційно покладено функції управління установою (підприємством) та організації її діяльності, – це _____

40. Уміння особистості пробудити у співробітників мрію, реалізації якої вони будуть прагнути, вдихнути в них необхідну для руху енергію, – це _____

41. Розставте теорії лідерства у відповідності до підходів, підґрунтям яких вони є:

Теорії лідерства	Підхід
1. Ситуативна	а) на характері лідерської ролі відображається взаємозв'язок трьох змінних: особистісних якостей лідера, особистісних якостей його підлеглих чи послідовників, характер ситуації, у якій здійснюється лідерство;
2. Теорія рис	б) найефективніші стилі лідерства залежать від “зрілості” виконавця, а саме: здатності нести відповідальність за поведінку, бажання домогтися поставленої мети, а також освіти і досвіду;

3. Синтетична	в) лідером може бути тільки та людина, яка володіє необхідними управлінськими якостями;
4. Життєвий цикл	г) лідерство залежить не скільки від активності особистості та її особистісних рис, скільки від обставин та інших ситуативних змінних.

42. Яка з теорій походження лідерства стверджує, що лідером може бути лише людина з певними особистісними якостями?

43. Розставте управлінські ролі керівника відповідно до характеристик, які

їм належать:

Роль	Характеристики
1. Міжособистісна	а) оратор, розповсюджувач інформації;
2. Інформаційна	б) підприємець, той, хто усуває порушення, розподіляє ресурси, проводить переговори;
3. Прийняття рішень	в) головний керівник, лідер, сполучна ланка.

44. Як називається діяльність керівника щодо виконання множини різноманітних управлінських дій?

45. Встановіть відповідність між характеристиками ролей керівника і лідера:

Ролі	Характеристики
1. Керівник 2. Лідер	а) відсутність офіційно встановлених певною системою санкцій; б) представляє свою групу у зовнішній сфері відносин; в) призначається офіційно; г) несе відповідальність перед законом за справи у групі.

46. Встановіть відповідність між функціями керівника та їх змістом:

Функції керівника	Зміст
1. Інформаційна	а) надання у розпорядження підлеглим достатнього обсягу відомостей і даних для успішного виконання ухваленого рішення;
2. Мотиваційна	б) використання системи методів для активізації особистих можливостей підлеглих до ефективних дій;
3. Матеріального забезпечення	в) надання виконавцям необхідних засобів і створення умов;
4. Контрольно-оцінна	г) вивчення соціальних і психологічних особливостей управлінської культури.

47. Скільки чоловік необхідно для створення організації?

- а). від 3 осіб;
- б). 7-8 осіб;

- в). більше 10 осіб;
- г). не має значення.

48. Встановіть відповідність між функціями керівника та їх змістом:

Функції керівника	Зміст
1. Теоретико-пізнавальна	а) за допомогою систематизованої інформації відтворення діяльність учасників управлінського процесу, їхніх ділових контактів, тощо;
2. Інформаційна	б) оцінювання явищ з позицій інтересів людини, що полягає в накопиченні знань з проблем управління, їх систематизації й аналізі, об'єктивній оцінці стосунків в організованій спільності, забезпеченні інформацією про процеси в системі управління;
3. Соціокультурна	в) систематизація знань з проблем ділового спілкування і взаємодії учасників управлінського процесу;
4. Соціально-психологічна	г) вивчення соціальних і психологічних особливостей управлінської культури.

49. Комплекс взаємозв'язаних та взаємозумовлених психологічних якостей керівника, які забезпечують успішність управління, можливість прийняття нестандартних, оригінальних управлінських рішень, – це:

- а) психологічна готовність до управління;
- б) темперамент керівника;
- в) когнітивна сфера керівника;
- г) емоційно-вольова сфера керівника;
- д) мотиваційна сфера керівника.

50. Класичними стилями керівництва вважають:

- а) попустительський, демократичний, бюрократичний;
- б) анархічний, монархічний, демократичний;
- в) ліберальний, харизматичний; догматичний;
- г) демократичний, авторитарний, ліберальний;
- д) бюрократичний, демократичний, монархічний.

КОРОТКИЙ СЛОВНИК БАЗОВИХ ТЕРМІНІВ

Абстракція (лат. *abstractio* – відволікання) – уявне виділення якої-небудь ознаки або властивості предмета, явища з метою його більш детального вивчення.

Авторитарний (лат. *autoritas* – вплив, влада) – характеристика людини як особистості або її поведінки відносно інших людей, що підкреслює схильність користуватися переважно недемократичними методами впливу на них: тиск, накази, розпорядження та ін.

Авторитетність (лат. *autoritas* – вплив, влада) – здатність людини мати певну вагу серед людей, служити для них джерелом ідей і користуватися їхнім визнанням і повагою.

Агресивність (лат. *aggressi* – нападати) – поведінка людини відносно інших людей, що відрізняється прагненням заподіяти їм неприємності, завдати шкоди.

Адаптація (лат. *adapto* – пристосовую) – пристосування органів почуттів до особливостей діючих на них стимулів із метою їхнього найкращого сприйняття й запобігання рецепторів від зайвого перевантаження.

Акомодація – зміна вже сформованих знань, навичок, умінь відповідно до виниклих нових умов.

Активність – поняття, що вказує на здатність живих істот провадити спонтанні рухи й змінюватися під впливом зовнішніх або внутрішніх стимулів-подразників.

Актуалізація (лат. *actualis* – діяльний) – дія, що укладається у витягу засвоєного матеріалу з довгострокової або короткочасної пам'яті з метою наступного використання його при дізнаванні, пригадуванні, спогаді або безпосереднім відтворенні.

Акцентуація – виділення якої-небудь властивості або ознаки на фоні інших, його особливий розвиток.

Аналіз (грец. *analysis* – розкладання, розчленовування) – процес розчленовування цілого на частини; включений в усі акти практичної й пізнавальної взаємодії організму із середовищем.

Аналогія (грец. *analogos* – відповідний, розмірний) – подібність між об'єктами в деякому відношенні.

Апатія (грец. *apatheia* – незворушність) – стан емоційної пасивності, байдужності й бездіяльності; характеризується спрощенням відчуттів, байдужістю до подій навколишньої дійсності й ослабленням спонукань й інтересів.

Апраксія (грец. *apraxia* – бездіяльність) – порушення довільних цілеспрямованих рухів і дій у людини.

Асиміляція – використання в нових умовах готових умінь і навичок без їхньої істотної зміни.

Асоціація (лат. *associatio* – з'єднання) – зв'язок між психічними явищами, при якій актуалізація одного з них спричиняє появу іншого.

Астенія (грец. *astheneia* – безсилля, слабкість) – нервово-психічна слабкість, що проявляється в підвищеній стомлюваності, зниженому порозі чутливості, крайньої нестійкості настрою, порушенні сну.

Атракція (лат. *attrahere* – залучати, притягати) – поняття, що позначає виникнення при сприйнятті людини людиною привабливості одного з них для іншого.

Аутизм (грець. *auto* – сам) – крайня форма психологічного відчуження, що виражається в уникненні індивіда від контактів з навколишньою дійсністю й зануренні у світ власних переживань.

Афект (лат. *affectus* – щиросердечне хвилювання, пристрасть) – стан сильного емоційного порушення, що виникає в результаті фрустрації або якого-небудь іншого, котре сильно діє на психіку.

Бар'єр психологічний (франц. *barriere* – перешкода, перешкода) – внутрішня перешкода психологічної природи (небажання, страх, непевність та ін.), що заважає людині успішно виконати деяку дію. Часто виникає в ділових й особистих взаєминах людей і перешкоджає встановленню між ними відкритих і довірчих відносин.

Безумовний рефлекс (лат. *reflexus* – відбиття) – спадково закріплена стереотипна форма реагування на біологічно значущі впливи зовнішнього світу або зміни внутрішнього середовища організму.

Вербальний (лат. *verbalis* – словесний) – звук людської мови.

Вибірка – група людей, на якій проводиться дослідження (на противагу вибірці, генеральною сукупністю називають велику кількість людей, на яких поширюються результати дослідження).

Відчуття – суб'єктивне відбиття властивостей предметів об'єктивного світу, що виникає при їхньому безпосередньому впливі на рецептори.

Віра – переконаність людини в чому-небудь, не підкріплена переконливими логічними аргументами або фактами.

Галюцинації (лат. *hallucinatio* – марення, бачення) – нереальні, фантастичні образи, що виникають у людини під час хвороби, що впливають на стан її психіки.

Геніальність (лат. *genius* – дух) – вищий рівень розвитку в людини яких-небудь здібностей, що є її видатною особистістю у відповідній області або сфері діяльності.

Генотип (грець. *genos* – походження, *typos* – форма, зразок) – сукупність генів або яких-небудь якостей, отриманих людиною в спадщину від своїх батьків.

Гомеостаз (грець. *homoiios* – подібний, *statis* – стояння) – нормальний стан рівноваги органічних й інших процесів у живій системі.

Група – сукупність людей, виділена на основі якої-небудь однієї або декількох, загальних для них ознак.

Групова динаміка (грець. *dynamis* – чинність) – напрямок досліджень у соціальній психології, що вивчає процес виникнення, функціонування й розвитку різних груп.

Депресія (лат. *depressio* – придушення) – стан щиросердечного розладу, пригніченості, що характеризується зниженням активності.

Детермінізм (лат. *determinare* – визначати) – філософсько-гносеологічне вчення, що стверджує наявність і можливість установаження об'єктивних причин усіх явищ, що існують у світі (у психології – закономірна й необхідна залежність психічних явищ від їхніх факторів).

Діяльність – специфічний вид людської активності, спрямованої на творче перетворення, удосконалювання дійсності й самого себе.

Діалог (грец. *dialogos*) – поперемінний обмін репліками двох і більше людей.

Досвід – результат почуттєво емпіричного відбиття в людській психіці об'єктивної дійсності, що виражається в єдності знань, навичок, умінь.

Друга сигнальна система – система мовних знаків, символів, що викликають у людини такі ж реакції, як і реальні об'єкти, які цими символами позначені.

Евристика – наука про творчість; теорія й практика організації виборчого пошуку при рішенні складних інтелектуальних завдань.

Егоїзм (лат. *ego* – Я) – ціннісна орієнтація суб'єкта, що характеризується перевагою в його життєдіяльності своєкорисливих особистих інтересів і потреб безвідносно до інтересів інших людей і соціальних груп.

Егоцентризм (лат. *ego* – Я и *centrum* – центр кола) – зосередженість свідомості й уваги людини винятково на самому собі, що супроводжується ігноруванням того, що відбувається навколо.

Ейфорія (грец. *euphoria*) – стан надмірної веселості, звичайно не викликане якими-небудь об'єктивними обставинами.

Експеримент (лат. *experimentum* – проба, досвід) – один з основних (поряд зі спостереженням) методів наукового пізнання взагалі, психологічного дослідження зокрема.

Експресія (лат. *expressio* – вираження) – виразність; чинність прояву почуттів, переживань.

Емоції (лат. *emoveo* – потрясаю, хвилюю) – елементарні переживання, що виникають у людини під впливом загального стану організму й ходу процесу задоволення актуальних потреб.

Ефективність діяльності групи (лат. *effectivus* – результативний, дієвий) – продуктивність й якість спільної роботи людей у малій групі.

Жест – рух рук людини, що виражає його внутрішній стан або вказує на який-небудь об'єкт у зовнішньому світі.

Життєві поняття – ті поняття, які використовуються людьми в повсякденному спілкуванні.

Забобон – стійка помилкова думка, не підкріплюване фактами й логікою, заснована на вірі.

Задатки – передумови до розвитку здатностей (їх біологічний або соціальний фундамент). Можуть бути вродженими або надбаними.

Зворотний зв'язок – процес одержання інформації про стан партнера по спілкуванню з метою поліпшення спілкування й досягнення бажаного результату.

Згуртованість групи – психологічна характеристика єдності членів колективу, що проявляється в єдності думок, переконань, традицій, характері міжособистісних відносин, настроїв й інших компонентів психіки, а також у єдності практичної діяльності.

Здатності – індивідуально-психологічні особливості особистості, від яких залежить набуття ними знань, умінь і навичок, а також успішність виконання різних видів діяльності.

Зосередженість – сконцентрованість уваги людини.

Ідентифікація (лат. *identificare* – ототожнювати) – у психології – установлення подібності однієї людини з іншою, спрямоване на його згадування й власний розвиток особи, що ідентифікується з ним.

Ініціатива (лат. *initio* – починати, присвячувати в таїнство) – прояв людиною активності, не стимульованої ззовні й не обумовленої не залежними від нього обставинами.

Імідж (англ. *image* – образ) – сформований у масовій свідомості емоційно забарвлений образ кого-небудь або чого-небудь.

Імпульсивність – характерологічна риса людини, що проявляється в його схильності до швидких рішень, непродуманим діям і вчинкам.

Індивід (лат. *individuum* – неподільне) – окремо взята людина в сукупності всіх властивих її якостей: біологічних, фізичних, соціальних, психологічних й ін.

Індивідуальний стиль діяльності – стійке сполучення особливостей виконання різних видів діяльності тією самою людиною.

Індивідуальність – своєрідне сполучення індивідних властивостей людини, що відрізняє його від інших людей.

Інтелект (лат. *intellectus* – розуміння, розуміння) – сукупність розумових здібностей людини й деяких вищих тварин, наприклад, людиноподібних мавп.

Інтерес – емоційно забарвлена, підвищена увага людини до якого-небудь об'єкта або явища; форма прояву пізнавальної потреби.

Інтерференція (лат. *inter* – між, *ferentis* – несучий) – порушення нормального ходу одного процесу втручанням іншого.

Інтроекція (лат. *introspecto* – дивлюся усередину, удивляюся) – метод пізнання людиною психічних явищ шляхом самоспостереження.

Інтуїція (лат. *intueri* – пильно, уважно дивитися) – здатність швидко знаходити вірне вирішення завдання й орієнтуватися в складних життєвих ситуаціях.

Керівник – особа, на яку офіційно покладені функції керування колективом й організації його діяльності.

Клімат соціально-психологічний (грец. *klima (klimatos)* – нахил) – якісна сторона міжособистісних відносин, що проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності й всебічному розвитку особистості в групі.

Колектив (лат. *collectivus* – збірний) – група об'єднаних загальними цілями й завданнями людей, що досягла в процесі спільної діяльності високого рівня розвитку.

Комплекс (лат. *complexus* – зв'язок, сполучення) – з'єднання окремих психічних процесів у ціле, відмінне від суми своїх елементів.

Комплекс неповноцінності – складний стан людини, пов'язаний із недоліком яких-небудь якостей (здатностей, знань, умінь і навичок), супроводжується глибокими негативними емоційними переживаннями із цього приводу.

Комунікації (лат. *communico* – роблю загальним, зв'язую, спілкуюся) – значеннєвий аспект соціальної взаємодії: контакти, спілкування, обмін інформацією між людьми.

Конкуренція (лат. *concurro* – збігаюся, зіштовхуюся) – одна з основних форм організації міжособистісної взаємодії, що характеризується досягненням індивідуальних або групових цілей, інтересів в умовах протистояння.

Конфлікт (лат. *conflictus* – зіткнення) – зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок або поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії.

Конфлікт внутрішньоособистісний – стан незадоволеності людини якими-небудь обставинами її життя, пов'язаний з наявністю в неї суперечних один одному інтересів, прагнень, потреб, що породжують афекти та стреси.

Конфлікт міжособистісний – важкорозв'язне протиріччя, що виникає між людьми й викликане несумісністю їхніх поглядів, інтересів, цілей, потреб.

Кореляція (лат. *correlatio* – співвідношення) – поняття, що вказує на статистичний зв'язок, котрий існує між досліджуваними явищами.

Лабільність (лат. *labilis* – ковзний, нестійкий) – властивість нервових процесів (нервової системи), що проявляється в здатності проводити певну кількість нервових імпульсів за одиницю часу. Лабільність також характеризує швидкість виникнення й припинення нервового процесу.

Лідер (англ. *leader* – ведучий) – член групи, чий авторитет беззастережно визнається іншими членами, готовими слідувати за ним. Група визнає за лідером право приймати відповідальні рішення в значущих для неї ситуаціях.

Лідерство – відносини домінування й підпорядкування, впливи й проходження в системі міжособистісних відносин у групі.

Мала група – невелика за чисельністю сукупність людей, що включає від 2-3 до 20-30 осіб, зайнятих спільною справою й особистими контактами.

Маніпулювання (лат. *manipulatio* – ручний прийом, дія) – здійснення яких-небудь дій, учинків із метою досягнення своїх задумів, інтересів, потреб за рахунок іншого (або на шкоду інтересам іншої людини) у прихованій, завуальованій формі.

Міжгрупові відносини – сукупність соціально-психологічних явищ, що характеризують суб'єктивне сприйняття різноманітних зв'язків, що виникають між соціальними групами, а також обумовлений ними спосіб взаємодії груп.

Меланхолік (грец. *melas (melanos)* – чорні, *chole* – жовч) – один із чотирьох типів темпераменту; людина, чия поведінка характеризується низьким рівнем психічної активності, сповільненістю реакцій на діючі стимули, стриманістю моторики й мови, швидкою стомлюваністю.

Мислення – психологічний процес пізнання, пов'язаний з відкриттям суб'єктивно нового знання, із вирішенням завдань, із творчим перетворенням дійсності.

Мова – система використовуваних людиною звукових сигналів, письмових знаків і символів для подання, переробки, зберігання й передачі інформації.

Мотив (франц. *motif* – привід до дії) – внутрішня стійка психологічна причина поведінки або вчинку людини.

Мотивація – спонукання, що викликають активність організму й визначають її спрямованість.

Мрії – плани людини на майбутнє, представлені в її уяві й реалізуючі найбільш важливі для неї потреби та інтереси.

Навичка – сформована, автоматично здійснювана дія, що не вимагає свідомого контролю й спеціальних вольових зусиль для його виконання.

Намір – свідоме бажання, готовність що-небудь зробити.

Наполегливість – вольова якість, спрямована на те, щоб неухильно, усупереч труднощам і перешкодам, домагатися здійснення мети.

Настрій – емоційний стан людини, пов'язаний зі слабо вираженими позитивними або негативними емоціями й існуючий протягом тривалого часу.

Негативізм (лат. *negatio* – заперечення) – демонстративна протидія людини іншим людям, неприйняття ним розумних порад із боку інших людей.

Нейротизм – властивість людини, що характеризується її підвищеною збудливістю, імпульсивністю й тривожністю.

Нервова система (грец. *neuron* – нерв й *systema* – ціле, складене із частин) – сукупність нервових утворень у тварин і людини, за допомогою яких здійснюється

сприйняття діючих на організм подразників, обробка виникаючих при цьому імпульсів порушення, формування відповідних реакцій.

Норми групові (соціальні) (лат. *norma* – керівний початок, точне приписання, зразок) – прийняті в даному суспільстві або групі правила поведінки, що регулюють взаємини людей.

Нонконформізм (лат. *non* – не, немає й *conformis* – подібний, схожий) – прагнення будь-що-будь суперечити думці більшості й поводитись протилежним чином, не рахуючись ні з чим (синонім поняття «негативізм»).

Обдарованість – наявність у людини задатків до розвитку здатностей.

Об'єкт дослідження – той об'єкт, на якому проводиться наукове дослідження (наприклад, людина або група людей).

Онтогенез (грец. *genesis* – народження, походження) – процес індивідуального розвитку організму або особистості.

Оперативна пам'ять – форма пам'яті, розрахована на збереження інформації протягом певного часу, необхідного для виконання деякої дії або операції.

Опитування – метод психологічного вивчення, у процесі застосування якого випробуванним ставляться питання й на основі відповідей на них судять про особистісні особливості цих людей.

Оптимізація управлінської діяльності – це процес виявлення й установлення відповідності даної діяльності принципам оптимальності, які виражають вимоги об'єктивних законів управління; вона покликана забезпечити найкраще виконання керівником управлінських функцій.

Організаторська діяльність – практична діяльність щодо створення зв'язків, взаємодії між суб'єктами діяльності, а також керування її процесом.

Особистість – поняття, що позначає сукупність стійких психо-логічних якостей людини, що становлять її індивідуальність.

Пам'ять – процеси запам'ятовування, збереження, відтворення й переробки людиною різноманітної інформації.

Пам'ять генетична – пам'ять, обумовлена генотипом, передана з покоління в покоління (тобто спадкоємна).

Пам'ять довгострокова – пам'ять, розрахована на тривале зберігання й багаторазове відтворення інформації за умови її збереження.

Пам'ять короткочасна – пам'ять, розрахована на зберігання інформації протягом невеликого проміжку часу, від декількох десятків секунд, доти поки втримувана в ній інформація не буде використана або переведена в довгострокову пам'ять.

Пам'ять оперативна – (див. оперативна пам'ять).

Паніка (грец. *panikon* – несвідомий жах) – масове явище психіки, що характеризується виникненням одночасно в багатьох людей, котрі перебувають у контактах один з одним, почуття страху, занепокоєння, а також безладних, хаотичних рухів і непродуманих дій.

Переживання – відчуття, супроводжуване емоціями.

Переконаність – упевненість людини у своїй правоті, підтверджувана відповідними аргументами й фактами.

Персоналізація (лат. *persona* – особистість) – процес перетворення людини в особистість, надбання їм індивідуальності.

Плюралізм (лат. *pluralis* – множинність) – прояв у діяльності й спілкуванні широкого спектра думок, орієнтації, багатоваріантності оцінок, висловлюваних індивідами щодо значущих для них ситуацій.

Потреба – стан потреби організму, індивіда, особистості в чомусь, необхідному для їхнього нормального існування.

Почуття – вища, культурно обумовлена, емоція людини, пов'язана з деяким соціальним об'єктом.

Прагнення – бажання й готовність діяти певним чином.

Пристрасть – сильновиражена захопленість людини ким-небудь або чим-небудь, що супроводжується глибокими емоційними переживаннями, пов'язаними з відповідним об'єктом.

Психіка (грец. *psychikos* – щиросердечний) – загальне поняття, що позначає сукупність усіх психічних явищ, досліджуваних у психології.

Психічні процеси – процеси, що відбуваються в голові людини й відображаються в динамічно мінливих психічних явищах: відчуттях, сприйнятті, уяві, пам'яті, мисленні, мові та ін.

Психодіагностика (грец. *psyche* – душу й *diagnostikos* – здатний розпізнавати) – галузь психологічної науки, що розробляє методи виявлення й виміри індивідуально-психологічних особливостей особистості.

Психологія (грец. *psyche* – душу й *logos* – вчення, наука) – наука про закономірності розвитку й функціонування психіки як особливої форми життєдіяльності.

Психологія управління – галузь психології, що вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності.

Реакція (лат. *re* – проти, *actio* – дія) – відповідь організму на зміну в зовнішнім або внутрішнім середовищі.

Релаксація (лат. *relaxatio* – зменшення напруги, ослаблення) – стан спокою, розслабленості, що виникає в суб'єкта внаслідок зняття напруги, після сильних переживань або фізичних зусиль.

Референтна група (лат. *referens* – що повідомляє) – група людей, у чомусь привабливих для індивіда, чії цінності, судження, норми й правила поведінки він, безумовно, розділяє й приймає для себе.

Рефлекс (лат. *reflexus* – відбиття) – опосередкована нервовою системою закономірна відповідна реакція організму на подразник.

Рефлекс безумовний – (див. безумовний рефлекс).

Рефлекс умовний – набута реакція організму на певний подразник, що виник у результаті сполучення впливу цього подразника з позитивним підкріпленням із боку актуальної потреби.

Рефлексія (лат. *reflexio* – поворот назад) – здатність свідомості людини зосередитися на самому собі.

Реципієнт (лат. *recipientis* – що одержує) – суб'єкт, що сприймає адресоване йому повідомлення.

Ригідність (лат. *rigidus* – твердий, твердий) – загальмованість мислення, що проявляється в труднощі відмови людини від один раз ухваленого рішення, способу мислення й дій.

Риса особистості – стійка властивість особистості, що визначає характерну для неї поведінку й мислення.

Рішучість – здатність людини самостійно приймати відповідальні рішення й неухильно реалізовувати їх у діяльності.

Розуміння – здатність осягти зміст і значення чого-небудь та досягнутий завдяки цьому результат.

Роль (франц. *role*) – соціальна функція особистості; поняття, що позначає поведінку людини в певній життєвій ситуації, що відповідає займаному їм положенню (наприклад, роль керівника, підлеглого, батька, матері та ін.).

Самоактуалізація (лат. *actualis* – дійсний) – прагнення людини до можливо більш повного виявлення й розвитку своїх особистісних можливостей.

Самовизначення особистості – самостійний вибір людиною свого життєвого шляху, цілей, цінностей, моральних норм, майбутньої професії й умов життя.

Самовладання – здатність людини зберігати внутрішній спокій, діяти розумно й виважено в складних життєвих ситуаціях.

Самооцінка – оцінка людиною власних можливостей, якостей, достоїнств і недоліків, місця серед інших людей.

Саморегуляція (лат. *regulare* – упорядковувати, налагоджувати) – процес керування людиною власними психологічними й фізіо-логічними станами, а також учинками.

Сангвінік (лат. *sanquis* – кров) – тип темпераменту, що характеризується високою психічною активністю, енергійністю, працездатністю, швидкістю реакцій, розмаїтістю й багатством міміки, швидким темпом мови.

Свідомість – вищий рівень психічного відбиття людиною дійсності, її представленість у вигляді узагальнених образів і понять.

Сенсорний – пов'язаний із роботою органів почуттів.

Символ (грец. *symbolon* – умовний знак) – образ чого-небудь, що має певну подібність із позначуваним об'єктом.

Симпатія (грец. *sympatheia* – потяг, внутрішнє розташування) – почуття емоційної схильності до людини, підвищений інтерес і потяг до нього.

Синтез (грец. *synthesis* – з'єднання, сполучення, складання) – включений в акти взаємодії організму із середовищем процес практичного або уявного возз'єднання цілого з частин або з'єднання різних елементів, сторін об'єкта в єдине ціле, необхідний етап пізнання.

Ситуація (франц. *situation* – положення, обстановка) – система зовнішніх стосовно суб'єкта умов, що спонукують й опосередковують його активність.

Совість – здатність особистості здійснювати моральний самоконтроль; характеризує особистість, що досягла високого рівня психологічного розвитку.

Соціальна психологія – галузь психологічної науки, що вивчає закономірності поведінки й діяльності людей, обумовлені фактом їхнього включення в соціальні групи, а також психологічні характеристики самих цих груп.

Соціальна роль – сукупність норм, правил і форм поведінки, що характеризують типові дії людини, яка займає певне положення в суспільстві.

Соціальна установка – стійке внутрішнє відношення людини до кого-небудь або чого-небудь, що включає думки, емоції й дії, котрі вживають їх відносно цього об'єкта.

Співробітництво – прагнення людини до погодженої, злагодженої роботи з людьми. Готовність підтримати й надати їм допомогу.

Спілкування – складний, багатоплановий процес установлення й розвитку контактів між людьми, взаємодія суб'єктів.

Спостереження – метод психологічного дослідження, розрахований на безпосереднє одержання потрібної інформації через органи відчуття.

Спрямованість особистості – поняття, що позначає сукупність потреб і мотивів особистості, котрі визначають головний напрямок її поведінки.

Статус (лат. *status* – положення, стан) – положення суб'єкта в системі міжособистісних відносин, що визначає його права, обов'язки, ступінь авторитету в очах інших учасників групи.

Стиль лідерства (стиль керівництва) (грец. *stylos* – букв. стрижень для листа й англ. *leader* – ведучий, керівник) – типова для лідера (керівника) система прийомів впливу на підлеглих.

Стимул (лат. *stimulus* – гострий ціпок, яким поганяли тварин, стрекало) – вплив, що обумовлює динаміку психічних станів індивіда (позначувану як реакція) і стосовне до неї як причина до сліdstва.

Суб'єкт (лат. *subjectum* – підмет) – індивід або група як джерело пізнання й перетворення дійсності; носій активності.

Сублімація (лат. *sublimare* – підносити) – у психоаналізі один з механізмів психологічного захисту (див. заміщення).

Суперництво – прагнення людини до змагання (конкуренції) з іншими людьми, бажання взяти гору над ними, перемогти, перевершити.

Суспільна думка – сукупне оцінне судження, що виражає відношення колективу, соціальної спільноти (або їхньої значної частини), до різних подій і явищ навколишньої дійсності.

Творче мислення – вид мислення, пов'язаний зі створенням або відкриттям чогонебудь нового.

Темперамент (лат. *temperamentum* – належне співвідношення частин, домірність) – динамічна характеристика психічних процесів і поведінки людини, що проявляється в їхній швидкості, мінливості, інтенсивності й ін.

Тест (англ. *test* – перевірка, досвід, проба) – система завдань, що дозволяють виміряти рівень розвитку певної психологічної якості (властивості) особистості.

Тестування – метод психодіагностики, що використовує стандартизовані питання й завдання (тести), котрі мають певну шкалу значень.

Увага – стан психологічної концентрації, зосередженості на якому-небудь об'єкті.

Узагальнення – виділення загального з безлічі окремих явищ. Перенесення один раз сформованих знань, умінь і навичок на нові завдання й ситуації (див. абстракція).

Уміння – здатність виконувати певні дії з гарною якістю й успішно справлятися з діяльністю, що включає ці дії.

Умовивід – процес логічного висновку певного положення з деяких достовірних затверджень – посилок.

Управління – процес впливу суб'єкта на ту або іншу систему, що забезпечує її цілеспрямований розвиток, збереження або видозміну структури, підтримка або зміна режиму діяльності, реалізацію програм і цілей.

Управлінська функція – роль, що виконує керівник на певному етапі керування відповідно до проміжного завдання.

Установка – готовність, схильність до певних дій або реакцій на конкретні стимули.

Ухвалення рішення – акт вольової дії й одночасно етап управлінського циклу, коли особистість на основі переробленої інформації, як правило, у результаті боротьби мотивів приходить до необхідності збереження одного з них як провідного, головного, якому вона підкоряє свою конкретну діяльність.

Учинок – свідомо здійснена людиною й керована волею дія, що виходить із певних переконань.

Уява – здатність представляти відсутній або реально не існуючий об'єкт, утримувати його у свідомості й подумки маніпулювати ним.

Фанатизм (лат. *fanum* – жертovníк) – надмірна захопленість людини чим-небудь, супроводжувана зниженням контролю за своїм поведінням, некритичністю в судженнях про об'єкт своєї захопленості.

Флегматик (грець. *phlegma* – слиз) – тип темпераменту людини, що характеризується низьким рівнем психічної активності, повільністю, невиразністю мимики; важко перемикається з одного виду діяльності на інший і пристосовується до нової обстановки.

Формування – процес цілеспрямованого й організованого оволодіння соціальними суб'єктами цілісними, стійкими рисами і якостями, необхідними їм для успішної життєдіяльності.

Фрустрація (лат. *frustratio* – обман, розлад, руйнування планів) – емоційно-важке переживання людиною своєї невдачі, що супроводжується почуттям безвихідності, катастрофи надій у досягненні певної бажаної мети.

Характер (грець. *charakter* – печатка, карбування) – сукупність стійких індивідуальних особливостей особистості, що складається й проявляється в діяльності й спілкуванні, визначаючи типові для неї способи поведінки й реагування на життєві обставини.

Холерик (грец. *chole* – жовч) – тип темпераменту людини, що характеризується високим рівнем психічної активності, енергійністю дій, різкістю, стрімкістю, чинністю рухів, їхнім швидким темпом, поривчастістю.

Цінності – те, що людина особливо цінує в житті, чому вона надає особливий, позитивний життєвий зміст.

Центральна нервова система – частина нервової системи, що включає головний, проміжний і спинний мозок.

Цілісність сприйняття – сенсорне, уявне добудування сукупності деяких сприйманих елементів об'єкта до його цілісного образу.

Ціль – усвідомлений образ результату, що передбачає, на досягнення якого спрямована дія людини.