



СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «Психологія управління»

1. Загальна інформація про дисципліну.

Назва дисципліни	Психологія управління
Викладачі	Києнко-Романюк Лариса Анатоліївна
Профайл викладачів	
Контактний телефон	
Консультації	Консультації відповідно до графіку роботи викладачів

Анотація до дисципліни.

1. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета: вивчення дисципліни «Психологія управління» є ознайомлення з сучасними підходами управлінської діяльності, оволодінням практичними методами психологічного забезпечення ефективного управлінського впливу на колективи різноманітних організацій, окремих працівників, а також бізнес-процесів у внутрішньо-організаційному та зовнішньому ринковому просторі у відповідності з основоположними концепціями сучасного менеджменту та маркетингу

Завдання:

- отримання психологічних знань, вмінь та навичок щодо розв'язання широкого кола завдань психологічного забезпечення життєдіяльності різноманітних підприємств та установ у відповідності з особливостями їх структури, виробничих (організаційних) завдань, умов функціонування, а також поточних та стратегічних пріоритетів;
- усвідомлення та засвоєння студентами психологічного виміру управлінської діяльності, функціональної взаємодії працівників різних посадових рівнів, поточної виконавчої діяльності персоналу, розвитку трудових ресурсів підприємства, а також шляхів досягнення підприємством ринкового успіху з урахуванням закономірностей формування мотивації та поведінки споживачів.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен знати:

- сутність основних сучасних концепцій щодо організаційної поведінки працівників;
- закономірності впливу різноманітних психологічних чинників на професійну діяльність окремих працівників та колективів;
- об'єктивні та суб'єктивні чинники стилів управлінської діяльності;

- психологічні механізми та особливості застосування різних форм посадової влади;
- принципи та закономірності ефективного ділового спілкування;
- методологію та методику професійного психологічного відбору на підприємстві;
- зміст поняття організаційної соціокультури та її поширені типологізації;

вміти:

- враховувати психологічні явища та використовувати психологічні методи і закономірності при розв'язанні завдань забезпечення управлінської діяльності та мобілізації фактору людини в професійному середовищі в різноманітних управлінських ситуаціях;
- діагностувати та аналізувати психологічні чинники ефективної діяльності працівників та оптимізовувати ці чинники на усіх етапах управлінського процесу;
- прогнозувати можливі деструктивні психологічні явища у колективі та запобігати їх виникненню, а також розробляти та реалізовувати відповідні корекційні заходи психологічного забезпечення;
- брати участь у розробці програм та окремих заходів розвитку трудових ресурсів підприємства;
- аналізувати психологічні чинники ринкового успіху підприємства;
- засобами психологічного дослідження вивчати особливості мотивацій.

Компетентності, якими повинен оволодіти студент:

- демонструвати практичні навички успішної комунікації, адекватного сприймання і здійснення ефективного психологічного впливу на членів групи, подолання труднощів у сфері спільної діяльності, розв'язання конфліктів;
- підбирати і використовувати активні методи мотивації та навчання для активізації діяльності персоналу.

Програмні результати навчання

Формувати оптимальний індивідуальний стиль управління; формувати продуктивні команди з урахуванням психологічних особливостей їхніх членів та оптимальних способів взаємодії між ними; підвищувати результативність реалізації загальних функцій управління з врахуванням психологічних факторів; володіти навичками емоційно-вольової саморегуляції психічних станів (особливо стресових) та поведінки на всіх етапах управління як власної кар'єри, так і організації в цілому; вирішувати основні психологічні проблеми процесу управління, налагоджувати взаємодію складових цього процесу; налагоджувати ефективну роботу організації із зовнішнім середовищем.

2. Програма навчальної дисципліни

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 1. Психологічні аспекти управлінської діяльності

Тема 1.1. Загальна психологічна характеристика управлінської діяльності.

Психологічний зміст функцій управління

Предмет та об'єкт психології управління, зв'язок з іншими галузями психології. Зміст поняття управління. Управлінська практика як сфера прояву методологічної парадигми психологічної науки. Поняття “організація” з позицій соціальної психології та з позицій менеджменту. Психологічна проблематика підходу “наукового управління” (Ф.У.Тейлор) та адміністративного (класичного) підходу (Анрі Файоль, Ліндалл Урвік).

Підхід до управління організаціями з точки зору взаємин людей (Елтон Мейо, Мері Паркер Фоллетт, Трітц Ротлісбергер) та поведінковий підхід (Дуглас Мак Грегор, Ренсис Лайкерт). Процесний підхід до управління організаціями та його психологічні аспекти; процесна модель мотивації працівників Портера-Лоулера та її співвідношення з “пірамідою потреб” А.Маслоу. Особливості системного підходу до управління організаціями. Ситуаційний підхід до управління організаціями; психологічний зміст чотиришагової методології ситуаційного підходу.

Тема 1.2. Психологія ділового спілкування. Вербальні та невербальні засоби спілкування. Особистість керівника та стилі управлінської діяльності в різних умовах праці.

Керівник та лідер, прояви лідерства в організаціях. Психологічний портрет лідера. Поняття стилю управлінської діяльності. Об’єктивні та суб’єктивні чинники стилю управління. Еволюція поглядів на типологізацію стилів управління. Типологія та чинники стилів управлінської діяльності за Р. Блейком та Дж. Маутон. Порівняльна характеристика різних стилів управління. Зв’язок стилю управлінської діяльності керівника зі стилем його життя. Оптимальна поведінка керівника в конфліктних ситуаціях. Маніпулятивне спілкування в діловій сфері: ознаки та прийоми захисту. Оптимізація ділового спілкування. Влада з точки зору психології та менеджменту. Вплив влади та повноважень на особистість керівника. Основні форми реалізації влади та їх психологічні механізми. Психологічні особливості реалізації різних форм влади відповідно до умов діяльності. Діловий портрет лідера в умовах організаційних перетворень.

Тема 1.3. Психологія становлення професійної кар’єри управлінця. Психологічна проблематика основних ділянок управління трудовими ресурсами в організаціях.

Основні елементи процесу управління трудовими ресурсами та їх психологічна характеристика. Формування трудових ресурсів: планування, набір, відбір, визначення системи стимулювання. Розвиток трудових ресурсів: адаптація працевлаштованих, навчання, оцінка діяльності, переміщення по посадах, підготовка керівних кадрів. Мотивуюча, інформаційна та адміністративна функції оцінки діяльності. Основні чинники мотивації персоналу. Концепція управління кар’єрою та психологічні ефекти її реалізації. Психогігієна та психопрофілактика на підприємстві: основні завдання та форми і методи роботи. Поняття та основний зміст психологічного супроводу професійної діяльності. Основні засади та завдання діяльності штатного психолога в організації.

Тема 1.4. Психологія організації в управлінні. Психологія відбору, розстановки, навчання та розвитку персоналу.

Методологічні принципи професійного психологічного відбору. Завдання та етапи професійного відбору. Методи визначення вимог до особистості працівника. Методи вивчення особистості у професійному відборі. Особливості психологічного відбору різних категорій працівників. Практика оптимізації розстановки кадрів в умовах поточної діяльності. Розстановка кадрів в різних умовах діяльності. Технології есесмент-центрів.

Співвідношення понять “навчання” та “розвиток” у роботі з персоналом. Тренінгові технології у системі заходів з розвитку персоналу. Особливості навчання керівного складу. Коучінг. Особливості роботи внутрішніх та зовнішніх бізнес-тренерів. Підготовка навчальних заходів та їх попередня експертиза. Оцінка ефективності реалізованих навчальних програм.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. Психологічний супровід управління

виконавчими досягненнями персоналу. Психологія конфліктів та шляхи їх вирішення в системі управління.

Тема 2.1 Конфлікт як форма соціальної взаємодії. Сутність конфлікту та його характерні риси

Проблема об'єктивної оцінки досягнень працівника в управлінні виконавчою діяльністю та її психологічні аспекти. Сутність концепції Performance Management. Постановка цілей згідно критеріїв "SMART". Психологічні особливості формування угоди про особисті досягнення працівника. Модульна методика якісної та кількісної оцінки досягнень працівника у вимірах показників діяльності та ділових компетенцій. Ділові компетенції працівника як констелляти його мотивацій, професійних знань (умінь, навичок) та особистісних якостей. Методика кількісної оцінки ділових компетенцій „360 градусів”. Практичне використання кількісних оцінок діяльності працівника. Місце атестації у системі Performance Management та методика проведення атестаційної співбесіди. Традиційне застосування атестацій у вітчизняній практиці та його вади. Поширені тіньові функції традиційних атестаційних заходів та їх психологічні наслідки.

Тема 2.2 Динаміка перебігу конфлікту та прогнозування його розвитку. Соціально-психологічні засади оптимізації організаційної культури підприємства.

Поняття внутрішньої соціокультури організації. Гармонійність та цілісність соціокультури. Організаційні субкультури. Корпоративна культура та корпоративність. Основні сфери прояву соціокультури. Основні показники ступеня впливу корпоративної культури на діяльність. Свідома дисципліна як ознака корпоративного духу. Норми корпоративної поведінки та кодекс професійної поведінки. Різновиди етичних професійних кодексів. Проблема типологізації організаційних культур. Приклади типологізацій. Типологія на основі статистичного аналізу індикаторів організаційної ефективності. Головні інтегративні виміри типологізації організаційних культур (К.Камерон, Р.Куинн): 1) зовнішня орієнтованість та диференціація – внутрішня орієнтованість та інтеграція; 2) гнучкість, дискретність та свобода – стабільність, цілісність та контроль. Організаційна культура як спосіб відповіді на зовнішній виклик.

Клановий, адхократичний, ринковий та ієрархічний (бюрократичний) типи організаційних соціокультур: відмінні риси, основні засади та сфери поширення. Найважливіші характеристики організацій, лідерства та менеджменту у різних типах організаційних культур. Найважливіші об'єднуючі чинники, стратегічні цілі та критерії успіху у різних типах організаційних соціокультур. Особливості HR-менеджменту та боротьби за якість у різних типах організаційних культур. Структурний та бізнес-процесний підхід до організації діяльності як прояви різних типів соціокультур.

Тема 2.3. Психологічний вимір управління бізнесом в умовах ринкової економіки. Система управління конфліктами в організації. Методи розв'язання конфліктів

Психологічні аспекти сегментації споживачів та позиціонування продукції в управлінні бізнесом. Вибір стратегії сегментації. Концентрація, диференціація, стратегія ніші, агрегація. Проблематика оптимального вибору сегментів. Критерії сегментації. Стель життя як ознака для сегментації. Психографічний підхід до сегментації. Крос-культурний аналіз цінностей, на які орієнтоване населення. Поняття позиціонування продукції. Стратегії позиціонування. Взаємозв'язок між сегментацією та позиціонуванням. Методики психографічної сегментації споживачів. Типи споживачів за типологіями VALS та VALS-2. Співвідношення споживацької орієнтації на потреби та на уподобання. Співвідношення споживацької орієнтації на власні бажання та на думку оточуючих. Порівняльний аналіз уподобань споживачів,

орієнтованих на принципи та орієнтованих на дії. Основні дев'ять типів споживачів за стилем життя відповідно до типології VALS-2, їх психологічна характеристика та особливості споживчих уподобань. Професійні можливості психолога у маркетингових підрозділах.

Психологія управління іміджем підприємства та продукції. Основні чинники іміджу підприємства. Поняття первинного та вторинного іміджу. Методи дослідження іміджу та його корекції. Сутність концепції PR та її співвідношення з традиційною рекламою. Основні психологічні ефекти та закономірності впливу інформаційних повідомлень на адресата (ефект кредитності, ефект сплячого, ефект первинності, ефект "прихованої камери", закономірності сприйняття компетентності, закономірності довіри до повідомлення та інш.). Психологічні чинники формування бренда.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	денна форма / заочна форма					
	усього	у тому числі				
		л	п	лаб.	інд.	с. р.
Змістовний модуль 1. Психологічні аспекти управлінської діяльності					30 / 35	
Тема 1. Загальна психологічна характеристика управлінської діяльності. Психологічний зміст функцій управління	1/1	1/1		-	-	
Тема 2. Психологія ділового спілкування. Вербальні та невербальні засоби спілкування	3/3	1/1	2/2	-	-	
Тема 3. Психологія становлення професійної кар'єри управлінця.	3/0	1/0	2/0	-	-	
Тема 4. Психологія організації в управлінні	1/0	1/0	-	-	-	
Змістовий модуль 2. Психологічний супровід управління виконавчими досягненнями персоналу . Психологія конфліктів та шляхи їх вирішення в системі управління.					40 / 47	
Тема 5. Конфлікт як форма соціальної взаємодії. Сутність конфлікту та його характерні риси	3/3	1/1	2/2	-	-	
Тема 6. Динаміка перебігу конфлікту та прогнозування його розвитку.	2/0	2/0	-	-	-	
Тема 7. Система управління конфліктами в організації. Методи розв'язання конфліктів	1/0	1/0	-	-	-	
Тема 8. Безконфліктне спілкування в процесі проведення професійних переговорів і нарад	3/0,5	1/0,5	2/0	-	-	
Тема 9. Управління стресами в конфліктній ситуації	3/0,5	1/0,5	2/0	-	-	
Усього годин	20/8	10/4	10/4	-	-	70 / 82

5. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість год. (д.ф. /з.ф.)
-------	------------	-----------------------------

1	Тема 2. Психологія ділового спілкування. Вербальні та невербальні засоби спілкування План. 1. Загальна характеристика та структура спілкування. Комунікативний, інтерактивний, перцептивний аспекти спілкування. 2. Сутність понять “вербальна комунікація”, “мовленнєвий етикет”. Місце діалогу та монологу в словесному спілкуванні. Значення переконуючого впливу в мовленнєвому спілкуванні. 3. Поняття про невербальну комунікацію. Класифікація систем невербальних засобів спілкування, їх характеристика. Системи невербальної комунікації.	2/2
2	Тема 3. Психологія становлення професійної кар’єри управлінця. План. 1. Поняття кар’єри в науці. Види кар’єри. 2. Психологічний аналіз етапів та динаміки кар’єрного розвитку. 3. Психологічні основи розвитку професійної кар’єри управлінця.	2/0
3	Тема 5. Конфлікт як форма соціальної взаємодії. Сутність конфлікту та його характерні риси План. 1. Сутність конфлікту та його характерні риси. Структура, види, функції конфліктів. 2. Механізми виникнення й особливості перебігу конфліктів в організації. Основні періоди та етапи розвитку конфліктів. 3. Ескалація конфлікту. Основні ознаки ескалації. Реверсія конфлікту. Завершення конфлікту. Ознаки завершення конфлікту.	2/2
4	Тема 8. Безконфліктне спілкування в процесі проведення професійних переговорів і нарад План. 1. Технологія організації і проведення професійних переговорів і нарад. 2. Техніки безконфліктного спілкування. Уникнення конфліктів 3. Стратегії та тактики безконфліктного спілкування. Компроміс, співпраця, Я+ -- Ти+.	2/0
5	Тема 9. Управління стресами в конфліктній ситуації План. 4. Технологія організації і проведення ділових нарад. Технологія організації і проведення ділових переговорів. Переговори як метод вирішення конфліктів. 5. Техніка ведення ділових переговорів. Кокус і особливості його проведення. 6. Стратегії та тактики ведення ділових переговорів.	2/0
Усього годин		10/4

8. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	К-ість годин
	Принципи управління Файоля.	1/1
	Система організації праці Генрі Форда.	1/1
	Психологічні закони управління.	1/1
	Психологічні особливості розподілу, делегування і прийняття повноважень.	1/1
	Етапи та послідовність прийняття управлінських рішень.	1/1

Види класифікацій управлінських рішень.	1/1
Методи індивідуального та групового прийняття рішень.	1/1
Психологічні стратегії прийняття рішень.	1/1
Організаційна структура управління підприємством.	1/1
Здатність до творчості та нестандартні ситуації в управлінні.	1/1
Типи і види ринків.	1/1
Основні ролі керівника в управлінській діяльності.	1/1
Сутність і основні етапи стратегічного планування.	1/1
Професіоналізм та основні компетентності керівника.	1/1
Основні функції управлінської діяльності.	1/1
Підходи до класифікацій функцій управлінської діяльності.	1/1
Основні теорії лідерства.	1/1
Основні підходи до визначення професійно важливих якостей керівника.	1/1
Особистісні риси керівника та їх значення в здійсненні управл. діяльності.	1/1
Характеристика індивідуального стилю управління.	1/1
Групова динаміка та ефективне управління.	1/1
Психологічна сутність соціальної організації.	1/1
Стадії розвитку групи та управління групою динамікою.	1/1
Умови ефективного групового вирішення проблем.	1/2
Загальна характеристика команди. Типи команд.	1/1
Психологічні особливості ефективної команди.	1/1
Зміст технології побудови команди.	1/1
Характеристика ділового спілкування. Структура спілкування.	1/1
Психологічні особливості управлінського спілкування.	1/1
Система вербального/ невербального спілкування. Бар'єри спілкування.	1/1
Перцептивна сторона спілкування.	1/1
Інтерактивна сторона спілкування. Умови ефективної взаємодії в управлінському спілкуванні.	1/1
Конфлікт як деструктивна сторона спілкування та взаємодії.	1/2
Структура конфлікту. Механізми виникнення конфліктів.	1/1
Динаміка перебігу конфліктної взаємодії.	1/1
Види конфліктів. Конструктивні конфлікти в управлінській діяльності.	1/1
Управління конфліктами - пр.офесійна компетенція керівника.	1/1
Передбачення та нейтралізація конфліктів в управлінській діяльності.	1/2
Методи управління та вирішення конфліктів.	1/2
Переговори як метод вирішення та управління конфліктами.	1/1
Стратегії та тактики ведення переговорів.	1/1
Особливості підготовки та етапи переговорного процесу.	1/1
Асертивна поведінка та спілкування. Техніка ПРИЗН.	1/1
Психологічні особливості проведення нарад та ділових зустрічей.	1/1
Психологічні особливості іміджу.	1/1
Гендерні аспекти іміджу.	1/1
Методологічні побудови політичного іміджу.	1/2
Психологічні особливості побудови кар'єри управління.	1/1
Види і типи кар'єри. Методи управління кар'єрою.	1/1
Психологія підлеглого та його кар'єра.	1/1
Управління кар'єрою підлеглих та кадровий резерв.	1/1
Психологія реклами та зв'язки з громадськістю в управлінні.	1/1
Принципи, основні завдання та методи паблік рілейшнс.	1/1
Зовнішні та внутрішні комунікації паблік рілейшнс.	1/1

	Проблема психічного у вітчизняній та зарубіжній психології	1/2
	Суб'єктивний та об'єктивний аспект психічного	1/1
	Сучасні погляди на менеджмент	1/1
	Творчість та рутину в управлінській праці	1/1
	Характеристика законів Мерфі	1/1
	Формування та розвиток вольових якостей керівника	1/1
	Особистість керівника та стиль управління	1/1
	Саморозвиток особистості керівника у напрямку соціальної адекватності	1/2
	Особливості функціонування та розвитку формальних і неформальних груп	1/2
	Психологічна згуртованість як ознака колективу	1/2
	Поняття команди та принципи її формування	1/2
	Сутність і наслідки психологічного саботажу	1/2
	Психологічні особливості візуального контакту	1/2
	Психологічний аналіз управлінської діяльності	1/2
	Стратегії та тактики ведення ділових переговорів	1/2
	Разом	70/82

9. Індивідуальні завдання

Індивідуальні завдання не передбачені навчальною програмою, однак студенти, за бажанням, можуть виконувати наступні завдання з метою засвоєння практичних знань з курсу.

Індивідуальне завдання № 1

Індивідуальне завдання складається з теоретичної та практичної частин. Завдання для теоретичної частини розподілені за 10 варіантами. Номер варіанту для студента визначається виходячи з його порядкового номеру у списку студентів групи (зазначеного у Журналі відвідування).

Теоретична частина

Завдання 1. Розкрити суть теоретичних питань (за переліком поданим нижче згідно отриманого варіанту):

№ варіанта	Питання
1	Загальна психологічна характеристика управлінської діяльності.
2	Психологічний зміст функцій управління. Класифікація функцій управління.
3	Психологічний зміст функції планування. Технологія SMART.
4	Психологічний зміст функції організації.
5	Психологічний зміст функції мотивації.
6	Функціональні теорії мотивації.
7	Змістові теорії мотивації.
8	Психологічний зміст функції контролю.
9	Прийняття управлінського рішення.
10	Алгоритм прийняття управлінського рішення.

Завдання 2. Дати визначення понять (за переліком поданим нижче згідно отриманого варіанту):

№ варіанта	Поняття
1	Управління, управлінська діяльність, керівник, менеджер, управлінець.
2	Функція, планування, організація, контроль, тактика, стратегія.
3	Стратегічне планування, тактичне планування, ціль, цілепокладання,

	ефективність.
4	Група, групова динаміка, формальні групи, неформальні групи, лідер.
5	Мотив, мотивація, потреба, стимул, локус контролю.
6	Екстернальна мотивація, інтернальна мотивація, внутрішній локус контролю, зовнішній локус контролю.
7	Теорія потреб, двофакторна теорія мотивації, теорія очікування, теорія X, Y, Z.
8	Мотив досягнення успіху, мотив уникнення невдач, самооцінка, рівень домагань, самореалізація.
9	Управлінське рішення, алгоритм, індивідуальна форма прийняття управлінського рішення, групова форма прийняття управлінського рішення.
10	Програмовані- непрограмовані управлінські рішення, інтуїтивні-раціональні управлінські рішення, імпульсивні-врівноважені управлінські рішення, рішення з ризиком, обережні, інертні.

Практична частина

1. Алгоритм прийняття управлінського рішення – допоміжний матеріал при виконанні завдань.

Одним із показників діяльності менеджера є його здібність приймати правильні управлінські рішення. Оскільки менеджери виконують чотири функції управління: планування, організація, мотивація і контроль, то розробка та прийняття управлінських рішень є творчим процесом у діяльності керівників.

У процесі прийняття управлінського рішення менеджер повинен дати відповіді на такі запитання: що робити, як робити, кому доручити роботу, для кого робити, де робити, які строки виконання роботи. Процес прийняття управлінських рішень включає шість послідовних етапів. **Алгоритм** – це логічна послідовність виконуваних дій, що призводять до їх логічного завершення. Алгоритм прийняття управлінського рішення на підприємстві (рисунок) полягає в дотриманні певної послідовності і виконанні обов'язкових дій, що призводить до логічного їх завершення.



Рис. Алгоритм прийняття управлінського рішення на підприємстві

Завдання 2

Складіть план прийняття управлінського рішення. При підготовці плану використовуйте пам'ятку «Алгоритм прийняття управлінського рішення». Тему та сферу застосування управлінського рішення студенти можуть обирати самостійно.

Індивідуальне завдання № 2

Індивідуальне завдання складається з теоретичної та практичної частин. Завдання для теоретичної частини розподілені за 10 варіантами. Номер варіанту для студента визначається виходячи з його порядкового номеру у списку студентів групи (зазначеного у Журналі відвідування).

Теоретична частина

Завдання 1. Розкрити суть теоретичних питань (за переліком поданим нижче згідно отриманого варіанту):

Номер варіанта	Питання
1	Психологічна характеристика організації в управлінні.
2	Поняття організаційної структури.
3	Поняття команди. Формування конкурентоздатної команди.
4	Феном конкуренції. Ознаки конкурентоздатної особистості.
5	Поняття відповідальності. Психологічна структура та показники відповідальності.
6	Психологічні основи відповідальності особистості. Мотивація відповідальної поведінки керівника.
7	Поняття влади і авторитету в психології управління.
8	Психологія впливу керівника на підлеглих як прояв його влади і авторитету в організації.
9	Психологія управління нововведеннями в організації.
10	Організаційні конфлікти, спричинені нововведеннями. Психологічні механізми сприймання нового.

Завдання 2. Дати визначення понять (за переліком поданим нижче згідно отриманого варіанту):

Номер варіанта	Поняття
1	Організація, структура, група, функціональна структура, комунікативна структура, соціальна структура.
2	Організаційна структура управління, ієрархічний тип структури, <i>лінійно-функціональна організаційна структура, лінійно-штабна структура управління, дивізійна структура.</i>
3	Групова сумісність, групова згуртованість, конкурентоздатність, мотив досягнення успіху, мотив уникнення невдач.
4	Групова динаміка, конкуренція, лідер, позиція, роль, статус.
5	Відповідальність, смисл, етика, професійна етика, предмет відповідальності.
6	Мотивація відповідальної поведінки, прагматичні мотиви, соціальні мотиви, мотиви самореалізації, мотиви морального самоствердження, правові мотиви.
7	Влада, авторитет, вплив, маніпуляція, імідж.
8	Авторитарний стиль управління, демократичний стиль управління, ліберальний стиль управління, змішаний стиль.
9	Нововведення, противники нововведень, скептики, нейтралі, прихильники, ентузіасти, психологічні бар'єри нововведень, етапи нововведень.
10	Конфлікт, конфліктна ситуація, об'єкт конфлікту, предмет конфлікту, динаміка конфлікту.

Практична частина

1. Складання професіограми управлінця (на прикладі публічного управлінця)

– допоміжний матеріал при вирішенні завдання.

Система вимог до людини з кожної професії називається професіограмою. **Професіограма** — це спеціальна карта, яка містить розгорнутий перелік умов і характеристик трудової діяльності по конкретній професії, її окремих вимог і професійно важливих якостей, якими повинен володіти працівник.

Перелік вимог професії до психіки людини та необхідних здібностей складає психограму професії.

Під професійними здібностями розуміють достатньо стійкі властивості особистості, які змінюються в процесі діяльності і забезпечують її успішність та вдосконалення.

Професіограма містить:

- о загальні відомості про професію та її динаміку в зв'язку з розвитком науки і техніки, соціальне та економічне значення;
- о виробничу характеристику професії, опис трудового процесу (наводяться назви знарядь праці, за допомогою яких виконується робота, вказується рівень фізичного і психологічного напруження (значне, помірне, незначне), робоча поза тощо);
- о санітарно-гігієнічні умови праці з виділенням професійних шкідливостей і переліком фізіологічних умов та медичних протипоказань;
- о перелік обсягу знань і умінь, які необхідні для успішної професійної діяльності, з виділенням тих, що визначають професійну майстерність;
- о характеристику видів і тривалості професійного навчання, можливості підвищення кваліфікації;
- о психограму, тобто характеристику психологічних вимог професії до людини з виділенням основних і бажаних психічних особливостей, а також психофізіологічних протипоказань.
- о Серед психологічних і психофізіологічних вимог основними є такі:
 - о типологічні особливості (сила, врівноваженість, рухливість нервових процесів);
 - о сенсорні якості (гострота зорової, слухової, тактильної чутливості);
 - о швидкість розпізнавання сигналів;
 - о сприймання предметів у статиці і динаміці;
 - о увага (концентрація, розподіл, переключення, стійкість);
 - о пам'ять (особливості, обсяг);
 - о мислення (аналіз, синтез, абстракція);
 - о емоційно-вольова сфера (емоційна стійкість, здатність до ефективної діяльності в екстремальних умовах тощо);
- о особистісні якості (організованість, здатність до співробітництва, комунікативні якості, відповідальність, інноваційність і т. ін.).

Завдання 3

Скласти та побудувати професіограму публічного управлінця (тобто описати об'єктивні характеристики професії та сукупність її вимог до індивідуально-психологічних особливостей людини). При написанні можна використовувати рекомендації до складання професіограм.

Індивідуальне завдання № 3

Індивідуальне завдання складається з теоретичної та практичної частин. Завдання для теоретичної частини розподілені за 10 варіантами. Номер варіанту для студента визначається виходячи з його порядкового номеру у списку студентів групи (зазначеного у Журналі відвідування).

Теоретична частина

Завдання 1. Розкрити суть теоретичних питань (за переліком поданим нижче згідно отриманого варіанту):

Номер	Питання
-------	---------

варіант а	
1	Психологія ділового спілкування.
2	Структура спілкування.
3	Комунікативна сторона спілкування. Структура комунікативного акту.
4	Перцептивна сторона спілкування. Механізми та ефекти соціальної перцепції.
5	Інтерактивна сторона спілкування. Конфлікт як деструктивна форма взаємодії.
6	Вербальні засоби спілкування. Етика ділового спілкування.
7	Невербальні засоби спілкування.
8	Класифікація систем невербальних засобів спілкування, їх характеристика.
9	Комунікативні бар'єри.
10	Механізми соціального впливу в процесі спілкування та взаємодії.

Завдання 2. Дати визначення понять (за переліком поданим нижче згідно отриманого варіанту):

Номер варіант а	Поняття
1	Спілкування, комунікація, взаємодія, сприйняття, суб'єкт спілкування, об'єкт спілкування.
2	Комунікативний акт, одиниця комунікації, структура комунікативного акту, модель комунікації, схема діалогу.
3	Вербальна та невербальна комунікація, каузальна атрибуція; фундаментальна помилка каузальної атрибуції.
4	Механізм ідентифікації, механізм емпатії, механізм егоцентризму, механізм рефлексії, механізм стерео типізації.
5	Ефект ореолу, ефект логічної помилки, ефект пріоритету, ефект новизни, ефект первинності, ефект поблажливості.
6	Міжособистісна атракція, конкуренція, кооперація, конфлікт, мовленнєвий етикет.
7	Спонукальна інформація, констатуюча інформація, аксіальна інформація, ретяльна інформація, комунікативне повідомлення.
8	Кінесика, візуальний контакт, проксемика, паралінгвістичні та екстралінгвістичні, ольфакторні, темпоральні засоби спілкування
9	Психологічний бар'єр, бар'єри розуміння, бар'єри відношення, бар'єри соціального статусу.
10	Переконання, навіювання, зараження, наслідування, маніпуляція, мода, чутки.

Практична частина

1. Скласти психограму управління (на прикладі публічного управління) – допоміжний матеріал при розв'язуванні задач

Кожна професія ставить різні вимоги до фізичних, психофізіологічних та психологічних властивостей людини. Такі вимоги називають характеристиками професії. Комплекс психофізіологічних і психологічних характеристик складає психограму професії, графічне зображення якої називається психологічним профілем професії. В психограмах вимоги професії до різних властивостей працівника оцінюються в балах в діапазоні від 1 до 5 (від незначної до високої). **Психограма** – найважливіша частина професіограми.

Загальна схема складання попередньої професіограми така: перелічуються параметри психічних функцій, група експертів визначає функціональну їх

приналежність до вимог професійної діяльності (не потрібно-потрібно зі ступенем низької, середньої, високої), потім відбираються найбільш істотні, на думку експертів, якості.

Об'єктом розгляду можуть бути такі параметри психічних функцій:

- о висока абсолютна чутливість: зорового аналізатора, слухового аналізатора, смакова чутливість, нюх, дотик, м'язова чутливість та ін. (можна розглянути окремо абсолютну і відносну чутливість тих чи інших аналізаторних систем, як чутливість до змін інтенсивності фактора);
- о швидкість і точність розпізнання, порівняння, розрізнення, виділення, поділу й т. д.
- о сприйняття форми, розмірів, швидкості, часу, відстані;
- о спостережливість; показники уваги: обсяг, переключення, стійкість, концентрація, розгалуженість, завадостійкість;
- о різновиди пам'яті: оперативна, довготривала, наочно-образна, словесно-логічна, рухова, зорова, слухова; показники пам'яті: обсяг, швидкість, точність, тривалість збереження інформації; здатність запам'ятовувати, зберігати в пам'яті і відтворювати правила, інструкції;
- о різновиди мислення: наочно-дієве, абстрактно-логічне, образне, репродуктивне, продуктивне (творче); швидкість розумових дій; здатність мислення до аналізу, синтезу, абстракції, класифікації, систематизації, конкретизації, планування, розуміння графічного матеріалу, розуміння словесного матеріалу;
- о здатність швидко і точно приймати рішення; ініціативність;
- о хороша орієнтування в просторі і здатність до оперування просторовими уявленнями;
- о показники психомоторної діяльності: швидкість, точність, координація, стійкість, ритм рухових актів; швидкість реакції в простих та складних ситуаціях;
- о рухливість пальців; точність здійснення простих дій в умовах дефіциту часу, монотонної роботи, роботи з малою інтенсивністю;
- о швидкість вироблення і перебудови рухових і розумових навичок;
- о розбірливість мови;
- о відсутність у напруженій обстановці: напруженості, розгубленості, тенденцій до порушення і нервозності, замішання, надмірної обережності;
- о здатність працювати при наявності ризику або небезпеки з збереженням або підвищенням продуктивності (вид стресу, стійкість до стресів);
- о врівноваженість; пильність;
- о показники характеру: цілеспрямованість, старанність, витримка, витривалість, принциповість, працьовитість, ентузіазм, комунікабельність, самокритичність (можна додати: акцентуація характеру, конфліктність, локус контролю, темперамент, психологічний тип, психологічний профіль Кеттеллу, коефіцієнт інтелекту IQ і ін);
- о моральні якості, прагнення до розвитку в роботі, до керівництва, трудовий або культурно-виробничий потенціал, потенціал до керівної роботи;
- о позитивна мотивація та спрямованість на професійну діяльність;
- о професійно-обумовлені якості (готовність до роботи): підготовленість, досвід професійної діяльності (психомоторний, інтелектуальний, технічний, організаторський), визначається специфікою професії, спеціальності, організацією і змістом праці.

При заповненні професіографічного опитувальника слід зазначити порядковий номер важливої для даної професії якості, а ступінь важливості зазначити у відповідній графі числовим і буквеним кодом за наступній системі:

- важливість якості:
- якість вимагається:

- 1 – зовсім необхідно
2 – вельми бажано
3 – бажано
4 – майже байдуже

ПС - постійно
ПР - періодично
ІН - іноді

Форму опитувальника наводимо в таблиці.

Таблиця. Форма професіографічного опитувальника

Номер	Ознака	Код	
		числовий (важливість)	літерний (періодичність)

Завдання 4

Скласти психограму управлінця (на прикладі публічного управлінця). Тобто скласти комплекс психофізіологічних і психологічних характеристик даної професії.

10. Методи навчання

Пояснювально-ілюстративний (інформаційно-рецептивний) метод;
репродуктивний; проблемного виконання; частково-пошуковий (евристичний);
дослідницький

11. Методи контролю

Залік

Перелік питань, що виносяться на залік з дисципліни

«Психологія управління» (пит. у білеті 1, 2)

I. Тести

1. *Що зайве в переліку складових особистісного росту керівника:* а) зміна життєвих пріоритетів, підвищення значимості головних життєвих цілей і зниження актуальності дрібних рутинних, життєво-побутових проблем; б) досягнення почуття звільненості, здатність робити усвідомлений вибір, не роблячи те, що не хочеться робити (і навпаки); в) переживання єдності з цивілізацією; г) менш глибокий контакт із близькими Я людьми?
2. *Гармонізування компоненти образу “Я» найбільшим чином впливає на:* а) настановлення особистості, готовність людини поводитись певним чином, провідну лінію її поведінки, поле самореалізації творчого потенціалу людини; б) самооцінку, волю, активність до дії; в) активну життєву позицію, стиль життя, стосунки з оточенням; г) впевненість у виборі стилю життя, зорові стосунки з оточенням, реалізацію власних мрій
3. *Що зайве у списку стимулів пізнавальної діяльності особистості:* а) факти; б) можливості широкого й вільного доступу до необхідної інформації; в) розмаїтість змісту; г) розмаїтість форм пізнання
4. *Що зайве у списку компонентів цілісного “Я-образу”:* а) пізнавальний; б) раціонально-когнітивний; в) емоційно-чуттєвий; г) сенсорний; д) мотиваційний
5. *Які характеристики позитивного „Я-образу” стосуються сенсорного рівня:*
а) пріоритетність психологічного, психічного, фізичного здоров'я в індивідуальній системі цінностей, високий рівень внутрішньої мотивації до творчого стилю життя, творчого самовираження;
б) позитивні почуття, насолода творчим процесом та від його результатів, адекватна позитивна самооцінка, оптимальний рівень тривожності в проявах власного Я;

- в) відчуття бадьорості, здатності до активності, енергійність, адекватність сприймання себе та навколишнього світу; відсутність відчуття чи дискомфорту болю;
- г) висока міра поінформованості й компетентності у сфері власного Я, знання критеріїв “оптимального Я”, оптимальної поведінки, основних чинників, що сприяють чи унеможлиблюють розвиток власної особистості, розуміння ролі власного позитивного “Я-образу” не тільки для власного життя, а й в інших сферах буття
6. *Які характеристики позитивного „Я-образу” стосуються емоційно-чуттєвого рівня:*
- а) пріоритетність психологічного, психічного, фізичного здоров’я в індивідуальній системі цінностей, високий рівень внутрішньої мотивації до творчого стилю життя, творчого самовираження;
- б) позитивні почуття, насолода творчим процесом та від його результатів, адекватна позитивна самооцінка, оптимальний рівень тривожності в проявах власного Я;
- в) відчуття бадьорості, здатності до активності, енергійність, адекватність сприймання себе та навколишнього світу; відсутність відчуття чи дискомфорту болю;
- г) висока міра поінформованості й компетентності у сфері власного Я, знання критеріїв “оптимального Я”, оптимальної поведінки, основних чинників, що сприяють чи унеможлиблюють розвиток власної особистості, розуміння ролі власного позитивного “Я-образу” не тільки для власного життя, а й в інших сферах буття
7. *Які характеристики позитивного „Я-образу” стосуються раціонально-когнітивного рівня*
- а) пріоритетність психологічного, психічного, фізичного здоров’я в індивідуальній системі цінностей, високий рівень внутрішньої мотивації до творчого стилю життя, творчого самовираження;
- б) позитивні почуття, насолода творчим процесом та від його результатів, адекватна позитивна самооцінка, оптимальний рівень тривожності в проявах власного Я;
- в) відчуття бадьорості, здатності до активності, енергійність, адекватність сприймання себе та навколишнього світу; відсутність відчуття чи дискомфорту болю;
- г) висока міра поінформованості й компетентності у сфері власного Я, знання критеріїв “оптимального Я”, оптимальної поведінки, основних чинників, що сприяють чи унеможлиблюють розвиток власної особистості, розуміння ролі власного позитивного “Я-образу” не тільки для власного життя, а й в інших сферах буття
8. *Які характеристики позитивного „Я-образу” стосуються мотиваційного рівня*
- а) пріоритетність психологічного, психічного, фізичного здоров’я в індивідуальній системі цінностей, високий рівень внутрішньої мотивації до творчого стилю життя, творчого самовираження;
- б) позитивні почуття, насолода творчим процесом та від його результатів, адекватна позитивна самооцінка, оптимальний рівень тривожності в проявах власного Я;
- в) відчуття бадьорості, здатності до активності, енергійність, адекватність сприймання себе та навколишнього світу; відсутність відчуття чи дискомфорту болю;

- г) висока міра поінформованості й компетентності у сфері власного Я, знання критеріїв “оптимального Я”, оптимальної поведінки, основних чинників, що сприяють чи унеможливають розвиток власної особистості, розуміння ролі власного позитивного “Я-образу” не тільки для власного життя, а й в інших сферах буття
9. *Що є визначальною характеристикою екстравертованості:* а) спрямованість на справу; б) спрямованість назовні; в) спрямованість на себе; г) пріоритетна цінність – взаємодія і спілкування?
 10. *Яка головна характеристика особистості за А Маслоу:* а) потяг до самоактуалізації; б) її активність; в) її досягнення; г) психічне здоров’я?
 11. *Яка центральна ланка особистості за К.Роджерсом:* а) самооцінка; б) “Я–концепція”; в) взаємодія з іншими людьми; г) характер?
 12. *Що означає адекватність сприймання:* а) спонтанність; б) правильність; в) точність; г) об’єктивність?
 13. *З якого поняття у психології традиційно починається аналіз індивідуально-психологічних властивостей особистості:* а) темперамент, б) характер; в) поведінка; г) інтелект?
 14. *Які положення стосуються поняття «Темперамент»:* 1) характеристика особистості, динамічних особливостей її психічних процесів і станів; 2) виражає ставлення людини до навколишнього світу, інших, себе; 3) визначає стиль і темп діяльності; 4) закріплений у звичних способах поведінки; 5) практично не змінюється під впливом виховання.
 15. *Яким шляхом здійснюється розвиток індивіда як особистості:* а) шляхом боротьби; б) навчанням; в) вихованням; г) шляхом соціалізації?
 16. *Коли створюється особистість:* а) коли усвідомлюється навколишнє середовище; б) коли людина виділяє себе із середовища; в) коли створюються необхідні умови; в) від народження?
 17. *Що таке індивідуальність:* а) риса характеру; б) властивість особистості; в) неповторна специфічність особистості?
 18. *Від чого передусім залежить емоційно-ціннісне ставлення до себе:* а) від ставлення до дитини дорослих; б) від розвитку емоційної сфери дитини; в) емоційного досвіду; г) від правильного виховання?
 19. *Що характеризує особистість з розвинутими вищими людськими потребами:* а) як розумний споживач матеріальних і духовних цінностей; б) як творець матеріальних і духовних цінностей; в) як моральна людина; г) як високоінтелектуальна людина?
 20. *Який другий рівень самопізнання:* а) співвіднесення знань про себе в межах „Я та Я”; б) самосприймання; в) співвіднесення знань про себе в межах „Я та інша людина”?
 21. *Які соціальні фактори формування особистості:* а) макросередовище; б) особливості фізіології ВНД; в) анатомо-фізіологічні особливості; г) спілкування; д) задатки; е) трудова діяльність?
 22. *Чи правильне твердження: «Ми схильні частіше пояснювати поведінку іншої людини зовнішніми причинами, ніж внутрішніми.»?*
 23. *Творчим потенціалом володіють:* а) розвинені особистості; б) обрані; в) кожна особистість; г) більшість людей.
 24. *Творчий процес виявляється у формах:* а) перетворення одного з об’єктів взаємодії; б) психічне відображення зовнішнього світу у внутрішній; в) відображення в мозку картин реальності; г) підбір комфортних умов для прояву творчості, д) обміркування подальшої діяльності.

25. *Спонуканими силами творчості є:* а) коли зовнішні стимули перетворюють реальність; б) бачення потрібного майбутнього; в) зацікавленість результатами діяльності; г) потреба бути визнаним.
26. *Творча діяльність обов'язково передбачає:* а) стандарт; б) готовність до пошуку індивідуального «творчого стилю»; в) розуміння оточуючими; г) внесення новизни в продукт діяльності.
27. *Стимулює творчість:* а) нова задача; б) намагання до виконання однієї теми під задалегідь продуманою ідеєю, відображеною у назві; в) намагання бути визнаним; г) намагання бути зрозумілим.
28. *Невербальні повідомлення – це* а) посилення повідомлення зі свідомим наміром вплинути на поведінку того, хто його отримує; б) внутрішні фізіологічні реакції на ваші переживання; в) захисна емоційна реакція, що виникає тоді, коли ми збентежені, знічені чи приголомшені; г) вирази обличчя, тон голосу, жести і поза; д) стан пригніченості чи горя, спричинений почуттям самотності
29. *Яке узагальнене визначення наступних понять:* з'ясування; перефразування; відображення почуттів та резюмування: а) вид рефлексивних відповідей; б) вид спілкування; в) класифікація комунікативних умінь; г) методи спілкування?
30. *Стереотип - це* а) переконання, яке асоціює всю групу людей з певними рисами; б) коли дії однієї особи, спрямовані на досягнення власних цілей, унеможливають, блокують чи перешкоджають діям іншої особи, спрямованим на досягнення її цілей; в) безневинна і беззахисна людина чи група, на яку нападають, щоб дати вихід для „герметично закупореного” гніву і фрустрації, спричиненої іншою людиною чи групою; г) посилення повідомлення зі свідомим наміром вплинути на поведінку того, хто його отримує; д) невинуватене негативне ставлення до особи, яке ґрунтується виключно на тому, що той чи інший індивід належить до чужої групи.
31. *Упередження – це* а) невинуватене негативне ставлення до особи, яке ґрунтується виключно на тому, що той чи інший індивід належить до чужої групи; б) коли дії однієї особи, спрямовані на досягнення власних цілей, унеможливають, блокують чи перешкоджають діям іншої особи, спрямованим на досягнення її цілей; в) безневинна і беззахисна людина чи група, на яку нападають, щоб дати вихід для „герметично закупореного” гніву і фрустрації, спричиненої іншою людиною чи групою; г) посилення повідомлення зі свідомим наміром вплинути на поведінку того, хто його отримує.
32. *Що таке стереотипізація:* а) явище схожості певних груп рис, властивостей особам, які виконують певні соціальні ролі; б) процес приписування певних груп рис, властивостей особам, які виконують певні соціальні ролі; в) явище приписування певних груп рис, властивостей особам, які виконують певні соціальні ролі; г) процес намагання до схожості певних груп рис, властивостей осіб, які виконують певні соціальні ролі ?
33. *Яка узагальнююча назва наступних понять:* взаємодія, соціальна перцепція, спілкування, взаєморозуміння, взаємовплив: а) феномени, які створюються та функціонують за рахунок всіх інших соціально-психологічних явищ і процесів; б) феномени, на основі яких створюються та функціонують всі інші соціально-психологічні явища і процеси; в) соціально-психологічні явища і процеси; г) свідомий чи несвідомий вплив людей друг на друга?
34. *Яка узагальнююча назва понять:* а) імітація, навіювання, б) конформність, в) переконання: а) механізми розуміння; б) механізми взаємовпливу; в) механізми взаємодії; г) труднощі у спілкуванні?

35. *Яке поняття належить до наступного визначення: взаємодія за допомогою засобів вербального та невербального впливу:* а) соціальна перцепція; б) взаємодія; в) взаємостосунки; г) спілкування ?
36. *Яке поняття належить до наступного визначення: процес взаємного впливу людей один на одного, що спричиняє їх сумісні стосунки та зв'язки:* а) соціальна перцепція; б) взаємодія; в) взаємостосунки; г) спілкування ?
37. *Яке поняття належить до наступного визначення: суб'єктивні зв'язки, що виникають в результаті взаємодії людей:* а) соціальна перцепція; б) взаємодія; в) взаємостосунки; г) спілкування ?
38. *Бар'єри – це* а) невинуватене негативне ставлення до особи, яке ґрунтується виключно на тому, що той чи інший індивід належить до чужої групи; б) коли дії однієї особи, спрямовані на досягнення власних цілей, унеможливають, блокують чи перешкоджають діям іншої особи, спрямованим на досягнення її цілей; в) безневинна і беззахисна людина чи група, на яку нападають, щоб дати вихід для „герметично закупореного” гніву і фрустрації, спричиненої іншою людиною чи групою; г) посилення повідомлення зі свідомим наміром вплинути на поведінку того, хто його отримує; д) перешкоди, що заважають особі ефективно поводитися
39. *Кооперування - це* а) ступінь відповідності наслідків вашої поведінки вашим намірам; б) спільна діяльність для досягнення взаємних цілей; в) вміння установлювати, і підтримувати кооперуючи взаємозалежні стосунки з іншими людьми; г) спільна діяльність для досягнення взаємних цілей
40. *Міжособистісна ефективність - це* а) ступінь відповідності наслідків вашої поведінки вашим намірам; б) загальна сума вашого вміння ефективно взаємодіяти з іншими ми людьми; в) вміння установлювати і підтримувати кооперуючи взаємозалежні стосунки з іншими людьми; г) спільна діяльність для досягнення взаємних цілей
41. *Міжособистісні вміння - це* а) ступінь відповідності наслідків вашої поведінки вашим намірам; б) загальна сума вашого вміння ефективно взаємодіяти з іншими ми людьми; в) вміння установлювати і підтримувати кооперуючи взаємозалежні стосунки з іншими людьми; г) спільна діяльність для досягнення взаємних цілей
42. *Що означає „мала група”:* а) об'єднання за певною ознакою людей, не пов'язаних об'єктивно і реальною взаємодією; б) обмежена за розмірами спільність людей, яка існує у спільному просторі й часі та поєднується реальними стосунками; в) кількісно обмежена спільність людей, виділена за певними соціальними ознаками, або реальна, значна за розмірами та складно організована; г) відносно невелика кількість безпосередньо контактуючих людей, об'єднана спільними цілями або завданнями?
43. *Що означає лідерство :* а) суто психологічна характеристика певних членів групи; б) більшою мірою соціальна характеристика стосунків у групі; в) властивість характеру; г) вроджена якість?
44. *Що означає поняття „соціальна роль”:* а) модель взаємовигідних стосунків; б) соціальна функція конкретної людини; в) певна модель поведінки; г) назначена суспільством модель поведінки?
45. *Що таке групові норми як параметр функціонування групи:* а) певні правила, відпрацьовані й прийняті групою; б) певні правила, відпрацьовані й прийняті керівником групи; в) певні правила, відпрацьовані й прийняті керівною організацією; г) створені при кожному приході нового члену групи правила, які приймаються групою ?

46. *Яке визначення поняття „соціальна роль” неправильне:* а) реалізована поведінка, що очікується від людини; б) соціальна функція конкретної людини; в) певна модель поведінки; г) назначена суспільством модель поведінки?
47. *Яке поняття не входить до основних параметрів групи:* а) склад групи; б) структура групи; в) інтереси групи; г) групові процеси; д) групові норми та цінності?
48. *Конфлікт інтересів* а) невиправдане негативне ставлення до особи, яке ґрунтується виключно на тому, що той чи інший індивід належить до чужої групи; б) коли дії однієї особи, спрямовані на досягнення власних цілей, унеможливають, блокують чи перешкоджають діям іншої особи, спрямованим на досягнення її цілей; в) безневинна і беззахисна людина чи група, на яку нападають, щоб дати вихід для „герметично закупореного” гніву і фрустрації, спричиненої іншою людиною чи групою; г) Посилання повідомлення зі свідомим наміром вплинути на поведінку того, хто його отримує.
49. *Яке поняття належить до наступного визначення: процес сприйняття соціальних об'єктів (люди чи соціальні групи):* а) соціальна перцепція; б) взаємодія; в) взаємостосунки; г) спілкування?
50. *Яке визначення не входить до поняття «імідж»:* а) штучна імітація або подання зовнішньої форми будь-якого об'єкта, особливо особи; б) мисленнєве уявлення про людину, товар чи інститут, що спрямовано формується у масовій свідомості за допомогою засобів масової інформації; в) успішно створений образ будь-якого об'єкта, особливо особи; г) позитивний результат довгої спільної праці керівництва і персоналу фірми; д) думка про людину у групи людей в результаті сформованого в їхній психіці образу цієї людини, що виникла унаслідок прямого їхнього контакту з цією людиною або унаслідок отриманої про цю людину інформації від інших людей?
51. Що зайве серед складових іміджу: а) зовнішній образ; б) внутрішній образ; в) штучний образ; г) природний; д) привабливий?
52. Що зайве в списку функції іміджу: а) пізнавальна (інформаційна), б) номінативна, в) естетична, г) адресна, д) емоційна.

II. Практичні завдання

1. Описати власний портрет в якості керівника соціокультурної діяльності.
2. Визначити особливості власної професійної придатності.
3. Зіставити рівень розвитку властивостей, якими повинен володіти менеджер і реально існуючими.
4. Описати власний досвід самопізнання та самоусвідомлення себе як майбутнього керівника у соціокультурній сфері.
5. За ієрархією потреб, згідно Маслоу, визначити та коротко охарактеризувати власні потреби, реалізація яких допоможе в успішному здійсненні професійної діяльності.
6. Проаналізувати психологічні основи оптимізації професійної діяльності.
7. Визначити фактори, які впливають на функції власного організму та власну працездатність; дати рекомендації щодо збереження та підсилення власної працездатності.
8. Визначити якості власної особистості, які обмежують ефективність професійної (управлінської) діяльності
9. Пояснити чому ви обрали спеціальність, за якою навчаєтесь.
10. Визначити умови, які активізують і гальмують виховання й навчання власної особистості.

11. Перелічити та проаналізувати зовнішні фактори, які впливають на власний психоемоційний стан, зниження або підвищення працездатності, на творчу спрямованість у діяльності, або творчий процес.
12. Скласти 7-9 питань, які допоможуть обрати співробітника.
13. Запропонувати у схематичному вигляді структуру взаємовідносин у професійному колективі.
14. Перелічити та коротко охарактеризувати складові іміджу успішного керівника.
15. Перелічити та коротко охарактеризувати власні особливості, які потребують обов'язкового зазначення при самопрезентації.

Визначення дефініцій в межах тем дисципліни «Психологія управління» (пит. тесту)

Можливі терміни: керівник, менеджер, організація, управлінська діяльність, функції управління, особистість, конфлікт, групова динаміка, переговори, ділове спілкування та ін.

Практичне завдання Можливі варіанти ситуативних задач (пит. практичні)

Задача 1. Одна працівниця висловлює інші претензії на рахунок багаточисельних помилок в роботі, які часто повторюються. Друга працівниця висловлює претензії за зневагу та образи. Між ними виник конфлікт. Дайте розгорнуту характеристику даного конфлікту. Визначте стратегію вирішення конфліктної ситуації.

Задача 2. Ваш колега, який працює уже багато років, майже кожен день приходиться на роботу із запізненням. Дайте розгорнуту характеристику даного конфлікту. Визначте стратегію вирішення конфліктної ситуації.

Задача 3. Ви попросили працівника виконати роботу, яка явно виходить за межі його обов'язків та повноважень. Дайте розгорнуту характеристику даного конфлікту. Визначте стратегію вирішення конфліктної ситуації.

Задача 4. Ваш підлеглий «проштрафився». У рамках позапланової роботи ви дали завдання підготувати на наступну нараду матеріал з презентацією про наслідки та небезпеки необачної поведінки у Інтернет-мережі. Підлеглий(а) відмовляється, тому що у вихідні він домовився(лася) з подругою (другом), що їдуть на уїкенд за місто.

Задача 5. Під час перерви ви стали свідком порушення трудової дисципліни. Підлеглі на робочому місці святкують якусь оказію із вживанням алкоголю. Вони пропонують вам приєднатися.

12. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне тестування та самостійна робота									Сума
Змістовий модуль 1				Змістовий модуль 2					
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	100
10	10	10	10	10	10	10	15	15	

Де T1, T2 ... T9 – теми змістових модулів.

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою	
	для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку

90-100 (A)	відмінно	зараховано
82-89 (B)	добре	
75-81 (C)		
67-74 (D)		
60-66 (E)	задовільно	
35-59 (FX)	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34 (F)	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

За умови відвідування та активної участі в усіх лекційних та практичних заняттях і успішного виконання поточних завдань, студент отримує «50» балів автоматично. Доопрацювати пропущений матеріал студент може, опрацювавши одне або кілька запропонованих викладачем джерел та написавши есе на одну з тем: Як отримані знання я планую використати у практичній управлінській роботі? Чим вони допоможуть мені бути успішним управлінцем? З огляду на опрацьоване джерело, які нові варіанти вирішення управлінських задач я бачу, і який із них буде найліпшим, залежно від пріоритетної цінності.

13. Методичне забезпечення

1. Плакати та слайди за темою заняття.
2. Екіпірування слухачів – зошити, олівці, лінійки.
3. Дошка, крейда, комп'ютери.

14. Рекомендована література

1. Базова

1. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту: Навч. посібник. – К.: Либідь, 2004. – 424с.
2. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. – К.: МЗУУП, 1993. – 384с.
3. Крысько В.Г. Социальная психология: словарь-справочник. – Мн.: Харвест, 2004. – 688с.
4. Курс практической психологии, или как научиться работать и добиваться успеха: Учебное пособие для высшего управленческого персонала/ Автор-сост. Р.Р.Кашапов. – Ижевск: Изд-во Удм.ун-та, 2000. –448с.
5. Кулініч І.О. Психологія управління: Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. –292с.
6. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: Навч.посібник. К.:ТОВ«УВПК«Ексоб», 2000.512с.
7. Мельник Л.П. Психологія управління: Курс лекцій. – К.: МАУП, 1999. – 176с.
8. Немов Р.С. Психология: Учеб.для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. – Кн.3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. – 640с.
9. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник. – К.: Академвидав, 2003. – 568с.
10. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Посібник . К.: Академвидав, 2003. – 448 с.
11. Основи психолого-управлінського консультування: Навчальний посібник/ За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К.: МАУП, 2002 – 136с.
12. Пірен М.І. Основи етнопсихології: Підручник. – К., 1998. – 436с

13. Пірен М.І. Конфлікти і управлінські ролі: соціально-психологічний аналіз. – К.: Вид-во УАДУ, 2000.—200с.
14. Психология управления: Курс лекций/ Отв. ред. М.В.Удальцова. – Новосибирск, 1997. – 150с.
15. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов / Под. Ред. В.Н.Лавриненко – М, 2001. –326с.
16. Розанова В.А. Психология управления. Учебное пособие, изд. 2-е, перераб. И доп. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез». – 2000. – 384с.
17. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки. – К.: Україна. – віта, 1996. – 130с.
18. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки, Т.В.Зайчикової. – 2-е вид., перероб. та доповн. – К.: Міленіум, 2006. – 368с.
19. Словарь психолога-практика / Сост.С.Ю.Головин. – Мн.: Хервест, 2001.—961с.
20. Терещенко В.І. Організація і управління: Досвід США. –К.: Знання, 1990. – 48с.
21. Тидор С.Н. Психология управления: от личности к команде. – Петрозаводск: Периодика, 1997. – 256с.
22. Третяченко В.В. Колективні суб'єкти управління: формування, розвиток, психологічна підготовка. – К.: Стилос, 1997. – 585с.
23. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник. – М: Аспект Пресс, 2001. – 285с.
24. Управленческое консультирование: В 2-х т. – Т.1.: Пер. с англ. – М., 1992. –319с.
25. Управленческое консультирование: В 2-х т. – Т.2.: Пер. с англ. – М., 1992. –350с.
26. Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр: Учеб. Пособие. – М.: Высш. Школа, 1991. – 320с.
29. Швалб Ю.М., Данчева В.О. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К.: Лібра, 1998. – 270с.
30. Шарухин А.П. Психология менеджмента: Учебное пособие. – СПб.: Речь, 2005. – 352с.
31. Урбанович А.А. Психология управления: Учебное пособие. – Мн.: Учебное пособие. – Мн.: Харвест, 2007.— с.332-349.

2. Допоміжна:

1. Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами. – СПб.: Речь, 2003. – 152с.
2. Горшкова Е.Г. Управление карьерой: Руководство по ловле золотых рыбок. – СПб.: Речь, 2007. – 206с.
3. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н.Истратова, Т.В.Эксакусто. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 638с.
4. Дубиненко Е.Н. Техники подбора персонала: Искусство находить лучших. – СПб.: Речь, 2007. – 169с.
5. Коломинський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Монографія. – К.: МАУП, 2000. – 286с.
6. Ложкін В.Г., Сьомін С.В., Петровська Т.В., Кисельова О.Р. Конфлікти у сумісній діяльності. – К.: Сфера, 1995. – 95с.
7. Максимов В.Е. Коучинг от А до Я. Возможно все. – СПб.: Издательство «Речь», 2004. – 272с.
8. Немов Р.С. Психология: Учеб.для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. – Кн.3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. – 640с.
10. Роджерс К.Р. Консультирование и психотерапия: Новейшие подходы в области в

- области практической работы: Пер. с англ. – М.: ЭКСМО – Пресс, 2000. – 264с.
11. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика/ Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993. – 368с.
12. Сірка А. Як робити бізнес з американцями та канадцами. – К.: Кобза, 1994. – 420с.
13. Терещенко В.І. Організація і управління: Досвід США. –К.: Знання, 1990. – 48с.
14. Тидор С.Н. Психология управления: от личности к команде. – Петрозаводск: Периодика, 1997. – 256с.
15. Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. – М.: Экономика, 1990. – 168с.
16. Холл Кэлвин С., Линдсей Гарден. Теория личности. Пер. с англ. И.Б.Гриншпун. – М.: ЗАО Изд-во ЭКСМО-Пресс, 1999. –592с.
17. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. – СПб., 1999.
19. Войнович М.В. Карамушка Л.М. Психологічні основи розв'язання управлінських конфліктів в освітніх закладах//Управління закладами середньої освіти: психологічні аспекти. – К. Ін-т психології АПН України, 2001. – С.129-149.
20. Коломінський Н.Л. Основні запити управлінського персоналу комерційних організацій щодо психологічної допомоги з проблем управління// Актуальні проблеми психології. Том І.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Інститут психології ім. Г.Костюка АПН України, 2002, частина 4. – С.216-219.
22. Ткач Р.В. Поняття професійної кар'єри у психології менеджменту, її види та динаміка розвитку // Режим доступу – http://www.bdpu.org/scientific_published/psychology_2_2005/15.

15. Інформаційні ресурси

Наведено список спеціалізованих довідкових матеріалів за дисципліною, які у відкритому надані у мережі інтернет

1. <http://www.nbuv.gov.ua/> – Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського.
2. <http://hklib.npu.edu.ua/> – Наукова бібліотека Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова.
3. <http://www.koob.ru/> – електронна бібліотека «Куб».
4. www.psylib.ru – електронна бібліотека психологічної літератури.
5. <http://posibnyky.vntu.edu.ua/psihol/1rozdr111.htm> - електронна бібліотека посібників.

http://pidruchniki.ws/15840720/psihologiya/psihologiya_upravlinnya - електронна бібліотека підручників.