

МІЖРЕГІОНАЛЬНА  
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ  
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ  
РОБОТИ СТУДЕНТІВ  
з дисципліни  
“ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ”  
(для бакалаврів)**

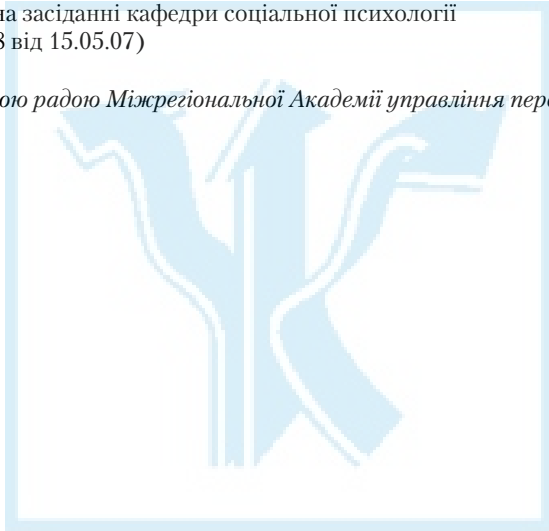
МАУП

Київ 2008

Підготовлено доцентом кафедри соціальної психології *А. М. Грись*

Затверджено на засіданні кафедри соціальної психології  
(протокол № 8 від 15.05.07)

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом*



**Грись А. М.** Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни “Психологія управління” (для бакалаврів). — К.: МАУП, 2008. — 42 с.

Методичні рекомендації містять пояснювальну записку, тематичний план дисципліни “Психологія управління”, зміст самостійної роботи, характеристику основних видів навчальної, навчально-наукової (пошуково-аналітичної і практичної) самостійної роботи студентів, питання для самоконтролю, теми рефератів, а також список літератури.

© Міжрегіональна Академія  
управління персоналом (МАУП),  
2008

## **ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА**

Вивчення дисципліни “Психологія управління” є необхідною складовою професійної підготовки психологів. Всебічне урахування психологічного змісту управлінської діяльності: знання психологічних особливостей людей, їх взаємодії, закономірностей функціонування соціальної організації, сучасних засобів стимулювання працівників, а також уміння грамотно здійснювати добір діагностичного інструментарію для вивчення тих чи інших соціально-психологічних явищ і феноменів в організації сприятиме підвищенню рівня психологічної компетентності студентів.

*Мета курсу* — розкрити зміст та особливості психологічних аспектів управлінської діяльності.

*Завдання курсу* — допомогти студентам оволодіти ґрунтовними знаннями з психології управління; сприяти формуванню вмінь і навичок ефективного використання методів і засобів, розроблених в психології управління для забезпечення успішного розв’язання керівниками різноманітних управлінських проблем. Для успішного засвоєння даної дисципліни необхідне володіння такими дисциплінами: “Психологія”, “Основи менеджменту”.

Даний курс тісно пов’язаний із загальною та соціальною психологією, інженерною психологією, основами соціальної роботи, психологією способу життя, психологією праці, психологією роботи з людьми, психологією спільної діяльності та ін.

**МАУП**

**ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН**  
**дисципліни**  
**“ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ”**

№ пор.	Назва змістового модуля і теми	Лекції (Л)	Семинар. зан. (СЗ)	Практ., лаб. зан. (ПЗ, ЛЗ)	Інд. конс. роб. (ІКР)	Сам. роб. студ. (СРС)	Форма контролю
1	2	3	4	5	6	7	8
	<b>Змістовий модуль І.</b> <b>Загальні питання психології управління в організації</b>						
1	Поняття про психологію управління	2	2			4	СР
2	Методи психології управління та її зв'язок з іншими науками	4	2			4	
3	Соціально-психологічні характеристики організації	4	2			4	СР
4	Проблеми ефективності міжособистісного спілкування в організації	4				4	
	<b>Змістовий модуль ІІ.</b> <b>Психологічні закономірності управлінської діяльності</b>						ТР, РК
5	Психологічні основи управлінських впливів	2	2			6	
6	Проблема стилю керівництва в психології управління	2	2			4	СР
7	Психологічні особливості керівництва педагогічним колективом	2				4	

1	2	3	4	5	6	7	8
8	Психологічні основи відбору кадрів	4	2			4	СР
9	Психологічні основи прийняття рішень	2	2			6	
10	Управління нововведеннями в організації	2	2			4	
11	Психологічне забезпечення соціального управління в організації	4				4	ТР
12	Основи психолого-управлінського консультування	4	2			6	КР
Разом годин: 108		36	18			54	

Примітка: СР – самостійна робота студентів, ТК – тестовий контроль знань, ККР – комплексна контрольна робота

**ЗМІСТ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ**  
з дисципліни  
**“ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ”**

**Змістовий модуль I. Загальні питання психології управління в організації**

**Тема 1. Поняття про психологію управління**

**Плани семінарських занять**

1. Предмет психології управління.
2. Структура психології управління.
3. Управлінська діяльність як центральний об'єкт досліджень у психології управління.
4. Підходи до розуміння функцій управління.
5. Традиція вивчення людського фактору виробництва.
6. Тенденції розвитку управління (менеджменту) у XXI ст.

*Література* [3; 6; 9; 11; 12]

## **Самостійна робота**

Конспектування: Основні етапи розвитку менеджменту // Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти. — К.: Ніка-Центр, 2000. — С. 11–16.

### *Хід заняття*

*Завдання 1.* Обґрунтувати виділення психології управління у самостійну галузь психологічної науки.

*Завдання 2.* Аргументуйте необхідність знань з психології управління для керівника закладу освіти. Чи може практичний психолог допомогти керівнику? У яких питаннях?

*Завдання 3.* Обґрунтуйте, що управлінська діяльність є різновидом професійної діяльності.

*Підсумок.* Студенти роблять висновок про сутність багатоаспектного поняття управління; про коло проблем управління, що є предметом психології управління; про закономірності її появи як прикладної дисципліни.

## **Тема 2. Методи психології управління та її зв'язок з іншими науками**

### **Плани семінарських занять**

1. Види методів у психології управління.
2. Особливості загальнопсихологічних методів у психології управління.
3. Зв'язок психології управління з іншими галузями психології.
4. Психологія управління та інші науки.
5. Психологія управління і менеджмент.

*Література* [3; 6; 10–12]

## **Самостійна робота**

Конспектування: Психологічні проблеми управління організаціями: зарубіжний досвід // Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти. — К.: Ніка-Центр, 2000. — С. 16–26.

### **Тема 3. Соціально-психологічні характеристики організації**

#### **Плани семінарських занять**

1. Поняття про міжособистісні відносини.
2. Соціальна структура організації.
3. Характеристика лідерства.
4. Особистість лідера.
5. Поняття про популярність.

#### **Самостійна робота**

Конспектування: Вебер М. Харизматическое господство / Социологические исследования. — М.: Наука. — 1988. — № 5. — С. 139–147.

*Завдання для індивідуальної роботи студентів*

Здійснити психологічний аналіз лідерства.

#### **Порядок проведення**

*Підготовчий етап.* Студенти за рекомендованою літературою і конспектом лекції засвоюють поняття міжособистісних відносин, соціальної структури організації; лідерства, соціального статусу, авторитету, престижу, популярності.

*Хід заняття*

*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) місце 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 самостійність); орієнтація на справу і результати роботи вища;
- 4) підвищене прагнення домінувати; парадоксально низька спрямованість на справу; підвищене прагнення до регулювання відносин.

*Відповіді:* 1.1. — інтерактивна; 1.2. — ситуаційна Фідлера; 1.3. — лідерських ролей Р. Бейлса; 1.4. — рис лідерства (М. Вебер); 1.5. — стратометрична А. В. Петровського; 2.1. — статус; 2.2. — ставлення; 2.3. — лідерство; 2.4. — авторитет; 2.5. — престиж; 3.1. — універсальний; 3.2. — емоційно-комунікативний; 3.3. — інтелектуальний; 3.4. — практичний.

*Підсумок.* Відповіді студентів обговорюються у навчальній групі, аналізуються характерні помилки. Формулюється висновок про особливості лідерства та його ефективності залежно від характеристик організації.

#### **Тема 4. Проблеми ефективності міжособистісного спілкування в організації**

##### **Плани семінарських занять**

1. Характеристика товариських відносин.
2. Фактори групової згуртованості.
3. Поняття соціально-психологічного клімату (СПК) колективу.
4. Роль соціально-психологічного клімату.
5. Створення оптимального соціально-психологічного клімату.

*Література* [2; 6; 8; 6; 11; 13; 30; 41; 45; 79]



## **Самостійна робота**

Конспектування: Директор і соціально-психологічний клімат педагогічного колективу // Шакуров Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. — М.: Просвещение, 1990. — С. 179–183.

## **Змістовий модуль II. Психологічні закономірності управлінської діяльності**

### ***Тема 5. Психологічні основи управлінських впливів***

#### **Плани семінарських занять**

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.

*Література* [2; 6; 13; 30; 41; 45; 62; 72; 77; 79]

## **Самостійна робота**

Конспектування: Психологія управлінського спілкування // Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту. — К.: МАУП, 1996. — С. 130–140.

### ***Тема 6. Проблеми стилю керівництва в психології управління***

#### **Плани семінарських занять**

1. Поняття про стиль управління та індивідуальний стиль керівництва.
2. Індивідуальний стиль керівництва за К. Левінім.
3. Трансформація стилів керівництва в останній чверті ХХ ст.
4. Концепція стилю керівництва Р. Р. Блейка та Дж. С. Мутон.
5. Індивідуальний стиль спілкування керівника за Р. Х. Шакуровим.

*Література* [2; 6–8; 13; 30; 33; 41; 45; 51; 62; 68; 72; 77; 79]

### **Самостійна робота**

Конспектування: Психологія індивідуального стилю управління // Урбанович А. А. Психологія управління: Учеб. посібник. — Минск: Харвест, 2003. — С. 59–68.

### ***Тема 7. Психологічні особливості керівництва педагогічним колективом***

#### **Плани семінарських занять**

1. Функції управління в педагогічному колективі.
2. Особистість керівника освітньої установи.
3. Професіограма менеджера освіти.

### **Самостійна робота**

Конспектування: Вимоги до професійно важливих якостей керівника освітньої установи // Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту. — К.: МАУП, 1996. — 176 с.

### ***Тема 8. Психологічні основи відбору кадрів***

#### **Плани семінарських занять**

1. Завдання психолога при відборі кадрів.
2. Особистісні чинники включення людини в організацію.
3. Типологія особистості працівника.

*Література* [2; 6–8; 13; 30; 34; 41; 45; 51; 62; 68; 72; 77; 79]

### **Самостійна робота**

Конспектування: Тюптя О. В. Як правильно влаштуватись на роботу? // Практична психологія та соціальна робота. — 2001. — № 1. — С. 37–40.

### ***Тема 9. Психологічні основи прийняття рішень***

#### **Плани семінарських занять**

1. Теорії прийняття рішень.
2. Етапи прийняття рішень.
3. Порівняльна характеристика групових та індивідуальних форм прийняття рішень.

4. Структура групового завдання на прийняття рішення.
5. Соціально-психологічні феномени групового прийняття рішень:
  - А. Групове мислення;
  - Б. Зсув до ризику;
  - В. Поляризація поглядів.
6. Прийоми послаблення негативних наслідків групових рішень.

*Література* [6; 22; 30; 61; 71; 72]

### **Самостійна робота**

Конспектування: Психологічні особливості планування і прийняття управлінських рішень // Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. — К.: Академвидав, 2003. — С. 345–366.

#### ***Тема 10. Управління нововведеннями в організації***

##### **Плани семінарських занять**

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.

*Література* [6; 19; 34; 71; 72; 79; 80]

### **Самостійна робота**

Конспектування: Психологическое обеспечение инновационной деятельности организации // Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами. — М.; СПб.; К., 2003. — С. 306–317.

#### ***Тема 11. Психологічне забезпечення соціального управління в організації***

##### **Плани семінарських занять**

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.

*Література* [6; 19; 34; 71; 72; 77; 79; 80]

## **Самостійна робота**

Конспектування: Психологія управління людськими ресурсами / Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. — К.: Академвидав, 2003. — С. 493–522.

## **Тема 12. Основи психолого-управлінського консультування**

### **Плани семінарських занять**

1. Становлення і сучасний стан консультування в організаціях.
2. Консультативна діяльність психолога в організації.
3. Психологічний аспект управлінського консультування.
4. Технологія управлінського консультування.
5. Психологічне консультування в організації.

*Література* [6; 19; 20; 34; 43; 67; 71; 72; 77]

## **Самостійна робота**

Конспектування: Психологічне консультування персоналу організації // Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. — К.: Академвидав, 2003. — С. 522–529.

## **ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ**

### **Практична робота № 1**

**Тема:** специфіка проблематики та методів психології управління.

**Мета:** досягти розуміння студентами сутності психолого-управлінського дослідження, його характерних проблем та методів за допомогою порівняння з психологічним дослідженням у інших галузях психології.

### **Порядок проведення**

*Підготовчий етап.* Студенти за рекомендованою літературою і конспектом лекції засвоюють знання відмітних особливостей проблематики та методів психології управління, поняття про її зв'язок з іншими науками і галузями психології.

### *Хід заняття*

*Завдання 1.* Підберіть 10–15 проблем, які одночасно цікавлять:

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

*Завдання 2.* Складіть схему “Місце психології управління серед інших наук та галузей психології”.

3. Поняття соціально-психологічного клімату (СПК) колективу.

4. Роль соціально-психологічного клімату.

5. Створення оптимального соціально-психологічного клімату.

*Завдання 3.* 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.

*Підсумок.* Обговорення і уточнення індивідуальних результатів студентів. Зробити висновок про особливості психолого-управлінського дослідження.

## **Практична робота № 2**

**Тема:** вплив стереотипізації на розуміння іншої людини.

**Мета:** зафіксувати явище стереотипізації у процесі сприймання іншої людини; встановити вплив стереотипізації на формування образу партнера у спілкуванні.

### **Порядок проведення**

*Підготовчий етап.* Студенти за рекомендованою літературою і конспектом лекції засвоюють поняття соціально-психологічного клімату, знання про роль механізмів соціальної перцепції у налагодженні позитивних взаємовідносин у колективі.

*Хід заняття.*

*Завдання 1.*

**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 заняття*

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 підгрупах	
	А	Б
Задумливий, розумний, жалісливий і т. д.		

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 2.* Скласти анкету на визначення соціально-психологічного клімату педагогічного колективу.

*Підсумок.* Студенти обговорюють питання про роль адекватної соціальної перцепції в колективі установи, роблять висновок про необхідність створення позитивного настрою у процесі спільного вирішення виробничих завдань співробітниками.

### Практична робота № 3

**Тема:** види психологічних впливів, умови їх конструктивності.

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

#### Порядок проведення

*Підготовчий етап.* Студенти за рекомендованою літературою і конспектом лекції засвоюють поняття впливу і взаємовпливу, факторів впливовості, різновидів психологічних впливів в управлінській діяльності та характерних їм комунікативних засобів.

#### *Хід заняття*

*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 психологічного впливу.

*Завдання 2.* Наведіть приклади конструктивного і деструктивного варіантів таких видів психологічного впливу: переконання; самовисування; навіювання; зараження, спонування до наслідування; формування прихильності; прохання; наказ.

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

*Підсумок.* Студенти обговорюють умови ефективності психологічних впливів, роблять висновок про необхідність гнучкого використання різноманітного арсеналу засобів впливу та про неприпустимість неконструктивних впливів.

### Практична робота № 4

**Тема:** характеристика стилів управління трудовим колективом.

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

## **Порядок проведення**

Підготовчий етап. Студенти за рекомендованою літературою і конспектом лекції засвоюють знання про індивідуально-стильові особливості діяльності керівника, фактори її ефективності (соціально та соціально-психологічні), а також повторюють знання про індивідуальний стиль особистості, діяльності, спілкування.

### *Хід заняття*

**Завдання 1.** Виконання методики “Визначення стилю управління трудовим колективом” (див.: Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации / Отв. ред. А. Ф. Кудряшов. — Петро-заводск: Петроком, 1992. — С. 159–162.).

Студенти визначають стиль управління керівника закладу, де вони перебували на практиці.

**Підсумок.** Група обговорює і доповнює ознаки основних стилів керівництва, фактори 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.

## **Практична робота № 5**

**Тема:** психологічний аналіз особистості працівника.

**Мета:** формувати у студентів навички психологічного аналізу особистості працівника та вміння співвідносити його результати із кадровою політикою організації з метою надання психологічної допомоги при відборі кадрів.

### **Порядок проведення**

**Підготовчий етап.** Студенти за рекомендованою літературою і конспектом лекції засвоюють поняття кадрової політики, знання про завдання психолога при роботі з кадрами, про типи працівника та їх визначення.

### *Хід заняття*

**Завдання 1.** Провести самооцінку себе як працівника за якими вправності, ініціативності, комунікабельності. Визначити свій тип працівника, використовуючи модель особистості працівника, подану у відповідній лекції. Завдання а). Діагностувати типи особистості за Юнгом і Айзенком.

Завдання б). Діагностувати акцентуації особистості.

Завдання в). Визначити тип особистості за методикою Холланда.



*Завдання 2.* За особливостями кадрової політики визначте стратегію розвитку організації:

- 1) пошук, відбір підприємливих, ініціативних, творчих співробітників;
- 2) відбір професіоналів з високим авторитетом, соціальним визнанням та статусом;
- 3) пріоритет у відборі для вузьких професіоналів, спеціалістів, здатних точно і якісно виконати завдання.

*Завдання 3.* Для якої з рис особистості працівника — вправності, комунікабельності, ініціативності характерний кожен з 3-х типів мотивації особистості.

- 1) Мотивація досягнення успіху, прагнення утвердити своє “я”, отримати визнання на діловому та професійному рівні.
- 2) Поєднання високої якості виконання з уникненням невдач; прагнення діяти в межах своєї компетентності; бути обережним, уважним; обмеження своєї відповідальності (не бере на себе більше, ніж слід).
- 3) Прагнення до створення сприятливого емоційного клімату; до спільного виконання завдань; бажають привертати увагу оточуючих, викликати їх схвалення, заохочення.

*Відповіді:* 2.1. — орієнтація на швидке зростання організації;

2.2. — організація роботи з “солідним” контингентом партнерів;

2.3. — орієнтація на стабільну ритмічну роботу;

3.1. — ініціативність; 3.2. — вправність; 3.3. — комунікабельність.

*Підсумок.* Відповіді студентів, обговорюється у навчальній групі, аналізуються характерні помилки. Студенти визначають головні риси індивідуального підходу у керівництві з урахуванням типу працівника.

## **Практична робота № 6**

**Тема:** групове прийняття рішення та визначення його ефективності.

**Мета:** відпрацювати психологічні знання про групову форму прийняття управлінських рішень; формувати у студентів навички співпраці при обговоренні дискусійних питань, здатність розуміти точку зору партнера, домовлятися та приймати спільне рішення.

### **Порядок проведення**

*Підготовчий етап.* Студенти за рекомендованою літературою і конспектом лекції засвоюють поняття про управлінське рішення,

етапи та особливості його прийняття у груповій та індивідуальній формах, знання про переваги і недоліки групового та індивідуального прийняття рішення.

#### *Хід заняття*

**Завдання 1.** Гра “Корабель зазнав аварії” (за Федорчук В. М. Розвиток комунікативної компетентності викладача. Соціально-психологічний тренінг. — Кам’янець-Подільський: Абетка, 2003. — С. 154–158) [73]. Виконується у мікрогрупах по 5 учасників.

**Інструкція.** Ви дрейфуйте на яхті в Чорному морі. В результаті пожежі значну частину її багажу знищено. Яхта повільно тоне. Ваше місцеперебування невідоме через пошкодження навігаційних приладів, а до суходолу близько 1000 км.

Нижче подано список з 14 предметів, які залишились цілими після пожежі. Крім цих предметів у вас є міцний надувний рятувальний пліт із веслами, досить великий, щоб витримати всю вашу групу та перераховані нижче предмети. Майно людей, які залишились живими, таке: пачка цигарок, декілька коробок сірників і п’ять десятигривневих банкнот...

Ваше завдання — класифікувати ці предмети відповідно до їх значення для виживання. Поставте цифру 1 біля найважливішого предмета, цифру 2 — біля другого за значенням і так далі до 14-го — найменш важливого.

Після індивідуальної класифікації групі дається до 45 хвилин для виконання спільного завдання. Група повинна прийти до єдиної думки стосовно місця кожного предмета в класифікації. Група повинна виставити оцінку, з якою всі б у групі погодились. Для досягнення згоди даються такі рекомендації:

- підходьте до завдання логічно;
- підтримуйте тільки ті рішення, з якими ви можете погодитись хоча б частково;
- уникайте голосування;
- розглядайте різні думки як допомогу, а не як перешкоду для прийняття рішень.

Після завершення роботи групі надається інформація про правильну класифікацію, складену експертами, про що записується у лист відповіді.

Для заповнення “Листа відповідей” пропонується таблиця 4.3.

Перелік предметів	Індивідуальна оцінка	Групова оцінка	Оцінка експертів	Різниця X–E	Різниця Y–E
1	2	3	4	5	6
	X	Y	E		
Дзеркало			1		
Каністра з водою			3		
Сітка від комарів			14		
Одна коробка із солдатським раціоном			4		
Карта Чорного моря			13		
Подушка – засіб для плавання			9		
Каністра з нафтогазовою сумішшю			2		
Транзисторний радіоприймач			12		
Репелент, який відлякує акул			10		
Шість квадратних метрів непрозорого пластику			5		
Пляшка рому міцністю 80 градусів			11		
П'ять метрів нейлонового канату			8		
Дві коробки шоколаду			6		
Сітка для лову риби			7		
Разом – 14					

Експерти визначають місце кожного предмета, виходячи з наступних аргументів: основними речами, необхідними людині, яка потрапила в аварію корабля у морі, є предмети, які служать для привертання уваги, і ті, які допомагають вижити до прибуття рятувальників. Без засобів сигналізації майже немає шансів бути виявленими й врятованими. У більшості випадків рятувальники приходять у перші 36

годин, а людина може прожити цей період без їжі і води, тому вони менш цінні. Окремі міркування щодо значущості предметів такі:

1. Дзеркало — важливе для сигналізації повітряним та морським рятувальникам.
2. Каністра з нафтогазовою сумішшю — важлива для сигналізації.
3. Каністра з водою — необхідна для вгамування спраги.
4. Одна коробка із солдатським раціоном — забезпечує основну їжу.
5. Шість квадратних метрів непрозорого пластику — для збирання дощової води, захисту від стихії.
6. Дві коробки шоколаду — резервний запас їжі.
7. Сітка для лову риби. Оцінюється нижче, ніж шоколад, тому що у цій ситуації “синиця у руці краще, ніж журавель у небі”. Немає впевненості, що ви зловите рибу.
8. П'ять метрів нейлонового канату — для зв'язування знаряддя, щоб воно не впало за борт.
9. Подушка — засіб для плавання — може послужити засобом рятування, якщо хтось потрапить за борт.
10. Репелент, який відлякує акул, — акули нечасто зустрічаються у Чорному морі.
11. пляшка рому міцністю 80 градусів — як антисептик при будь-яких травмах; вживати як напій небажано, бо це призводить до обезводження організму.
12. Транзисторний радіоприймач — не має передавача.
13. Карта Чорного моря — без навігаційних приладів не має цінності.
14. Сітка від комарів — не потрібна, бо в Чорному морі немає комарів.

Обробка результатів. У п'яту колонку Таблиці 4.3 заноситься різниця між індивідуальною оцінкою кожного предмета та експертною по модулю ( $X-E$ ), а у шосту колонку — різниця між груповою оцінкою кожного предмета та експертною по модулю ( $Y-E$ ).

Знаходять суму різниць окремо у п'ятій  $I^{\wedge}X-E$ ) та у шостій колонці  $I_2(Y-E)$ .

Порівняння отриманих чисел свідчить про ефективність групової роботи: якщо  $I^{\wedge}DX-E$  менше, ніж  $I_2(Y-E)$ , то індивідуальна робота виявилась ефективнішою за групову та — навпаки.

## *Завдання 2.*

При якому прийнятті рішення – груповому чи індивідуальному – характерні наступні явища:

1. Породження великої кількості ідей.
2. Схильність до стандартних способів, рішень, шляхів.
3. Різноманітність підходів.
4. Особиста відповідальність зростає.
5. Адекватна оцінка новаторських ідей.
6. Схвалення рішення у колективі, активність його виконання.
7. Оцінка рішень як обґрунтованих, легітимних.
8. Об'єм інформаційної основи рішень зростає.
9. Оригінальність рішень зростає.
10. Ризикованість, авантюристичність, аморальність рішень вище.

*Підсумок.* Студенти роблять висновок про те, чи успішним було групове обговорення, чи зуміла група виявити знаючого учасника та чи прислухалась до його думки, чи достатньо він аргументував свої пропозиції; хто мав найбільший вплив на прийняття рішень групою (був лідером); що допомагало чи перешкоджало досягненню згоди; як поліпшити прийняття рішень групою.

## **Практична робота № 7**

**Тема:** складання проекту, спрямованого на нововведення в системі шкільної освіти.

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

### **Порядок проведення**

*Підготовчий етап.* Студенти за рекомендованою літературою і конспектом лекції засвоюють знання про психологічні особливості розробки та впровадження нововведень, фактори їх ефективності (соціальні та соціально-психологічні).

### *Хід заняття*

*Завдання.* Розробити проект, самостійно визначивши його напрямки, 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 спрямовано 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 досягнення результатів проекту, розподіл функцій, команда виконавців проекту (розподіляється на робочі групи).
- 2.3. Тривалість і план реалізації заходів проекту.

Тривалість проекту складатиме \_\_\_\_\_

Здійснення заходів розпочинається \_\_\_\_. У проекті передбачено \_\_\_  
... етапів.

- 2.4. Очікувані результати проекту.

Короткотривалі наслідки реалізації проекту полягають в отриманні таких безпосередніх результатів роботи: ...

Перспективні наслідки полягають у...

Сталість результатів забезпечується наступним...

## План заходів проекту

Назва заходу	Термін проведення	Місце проведення (село, селище, місто, регіон)	Організація-виконавець
1-й етап			
2-й етап			

## Бюджет проекту

Витрати	Одиниця виміру	Кількість одиниць	Вартість одиниці	Загальна сума в грн.
1. Людські ресурси				
1.1. Зарплата				
Разом – Людські ресурси				
2. Транспортні витрати				
Разом – Транспортні витрати				
3. Офісні витрати				
Разом – Офісні витрати				
4. Інші витрати, послуги				
Разом – Інші витрати, послуги				
5. Нерухомість і види робіт				
Разом – Нерухомість і види робіт				
Сукупний підсумок				

*Підсумок.* Студенти подають та обговорюють свої проекти, висловлюють припущення щодо можливих труднощів їх впровадження та шляхи подолання цих труднощів.

### Практична робота № 8

**Тема:** елементи тренінгу на розвиток уміння слухати.

**Мета:** оволодіння досвідом здійснення психологічних впливів на персонал у процесі організації тренінгу.

#### Порядок проведення

*Підготовчий етап.* Студенти за рекомендованою літературою і конспектом лекції засвоюють поняття про психологічне забезпечен-

ня соціального управління, особливості його завдань, змісту, форм та методів.

### *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 бали; “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 То-маном 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.

*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 використаєте, щоб підтримати у співробітників інтерес до психології?

## **Практична робота № 9**

**Тема:** 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.

### **Порядок проведення**

*Підготовчий етап.* Студенти за рекомендованою літературою і конспектом лекції засвоюють поняття психолого-управлінського консультування, особливості його завдань, змісту та етапів.

### *Хід заняття*

*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\_. Сімейний стан 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.

### **Практична робота № 10**

**Тема:** конфлікт у трудовому колективі

**Мета:** оволодіти навичками “людяного” аспекту організаційних проблем, вироблення навичок ведення перемов у випадку конфлікту інтересів.

*Завдання 1.* Прогнозування потенційних конфліктів при організаційних нововведеннях.

*Завдання 2.* Ведення перемов.

*Завдання 3.* Діагностика і аналіз індивідуальних особливостей поведінки в конфліктах.

*Завдання 4.* Проаналізуйте конкретну конфліктну ситуацію і занесіть дані до карти реєстрації конфлікту.

№ пор.	Послідовність кроків	Опонент 1	Опонент 2
1	Учасники конфлікту, їх роль в конфлікті і соціальний статус		
2	Мотивація конфлікуючих сторін		
3	Їх спільні, різні і протилежні інтереси		
4	Їх цілі в даному конфлікті		
5	Ступінь відповідності цілей інтересам		
6	Система причин і першопричина конфлікту		
7	Привід		
8	Установки конфлікуючих сторін		
9	Різновид конфлікту (діловий, когнітивний, емоційний, ірраціональний та ін.)		
10	Можливості нормалізації емоційного фону конфлікту		
11	Фази конфлікту		
12	Знак і формула конфлікту		
13	Функції конфлікту відносно соціальної системи і всіх учасників		
14	Вірогідні наслідки його невирішеності		
15	Весь спектр наслідків його гіпотетичного рішення на основі або компромісу, або одностороннього придушення, або інтегративного способу		

Завдання 5. Тепер внесіть дані до схеми аналізу конфлікту:

№ пор.	Ознака	Конкретний конфлікт
1	2	3
1	Конфліктна ситуація	
2	Зона конфлікту	
3	Локалізація конфлікту	
4	Суб'єкти конфлікту	
5	Ініціатори конфлікту	
6	Передумови конфлікту	

1	2	3
7	Конфліктогени	
8	Інцидент	
9	Об'єкт і предмет конфлікту	
10	Контекст конфлікту (політичні, правові, моральні характеристики)	
11	Цілі конфлікту	
12	Засоби конфлікту	
13	Механізм виникнення конфлікту	
14	Прямі результати конфлікту	
15	Наслідки конфлікту	
16	Способи і форми розв'язування конфлікту	
17	Засоби профілактики конфлікту	
18	Органи і служби, які забезпечують урегулювання і вирішення конфлікту	

*Завдання 6.* Порівняйте структурні компоненти запропонованих варіантів аналізу конфліктної ситуації. Запропонуйте свою схему вивчення конфліктної ситуації та заходи, спрямовані на попередження конфліктів.

*Завдання 7.* Поділіть нижче перераховані наслідки конфліктів на конструктивні та деструктивні та додайте до кожної колонки ще кілька можливих варіантів закінчення конфліктних ситуацій.

Наслідки конфліктів.

1. Розробка і прийняття рішень.
2. Погіршення стосунків між працівниками.
3. Схильність до співпраці.
4. Поліпшення взаємин між працівниками.
5. Поява додаткових альтернатив.
6. Виникнення додаткових альтернатив.
7. Незадовільний моральний клімат.
8. Послаблене співробітництво в майбутньому.
9. Непродуктивна конкуренція.
10. Плинність кадрів.
11. Пошук "ворогів".
12. Зменшення взаємодії учасників конфлікту.

13. Зростання ворожнечі між об'єктами конфлікту.
14. Перебільшення значення перемоги.
15. Тривале святкування перемоги.

### ***ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ***

1. Дисципліни, у яких виникло поняття управління.
2. Підсистеми у системі управління.
3. Різновид управління, що вивчає інженерна психологія.
4. Різновид управління, спрямований на роботу з людьми.
5. Основні функції управління.
6. Рівні досліджень у психології управління.
7. Автори теорії, згідно з якою людина має вроджену відразу до праці і управляти нею можна лише за допомогою матеріальних покарань та заохочень.
8. З якою галуззю психології виявляється зв'язок психології управління при дослідженні таких проблем, як взаємовідносини у виробничих колективах, спілкування, спільна діяльність?
9. Автори теорії, згідно з якою ефективність роботи організації залежить від взаємин між колегами.
10. Метод дослідження, для якого характерні відсутність впливу з боку дослідника, реєстрація деталей без власних оцінок, використання засобів фіксації.
11. Метод дослідження, для якого характерне моделювання управлінських задач та процесу їх вирішення.
12. Рівень управління колективом організації.
13. З якою галуззю психології виявляється зв'язок психології управління при дослідженні таких проблем, як підготовка спеціалістів, професійна адаптація, підвищення кваліфікації?
14. Рівень управління окремим працівником.
15. З якою галуззю психології виявляється зв'язок психології управління при дослідженні таких проблем, як вікові особливості робітників?
16. Науково-практичний напрям, орієнтований на забезпечення ефективного функціонування організацій в ринкових умовах господарських відносин.
17. Рівень управління певною галуззю суспільного виробництва.

18. Метод, який дозволяє визначити соціальний статус працівника у колективі.
19. При якій формі прийняття рішень відбувається породження більшої кількості ідей?
20. Яка риса особистості слабо виражена у працівника типу “лідер”?
21. При якій формі прийняття рішень проявляється більша схильність до стандарту?
22. Яка риса особистості слабо виражена у працівника типу “організатор”?
23. При якій формі прийняття рішень зростає особиста відповідальність?
24. Особистісні риси, які обумовлюють успішність включення людини в організацію.
25. Яка риса особистості переважає у працівника типу “творча індивідуальність”?
26. Принциповість, відповідальність, чесність, гуманізм — становлять групу властивостей особистості керівника, яка називається...
27. Прагнення діяти якомога краще в межах заданих умов.
28. Дві сторони соціально-психологічного клімату колективу.
29. Здатність членів групи до спільної діяльності, побудована на їх оптимальному поєднанні.
30. Свідомий, не аргументований вплив з метою зміни стану, ставлення, намірів адресата.
31. Яка риса особистості переважає у працівника типу “душа компанії”?
32. Працелюбність, організованість, знання, педагогічна майстерність, самоосвіта, фінансово-господарська і правова компетентність — становлять групу властивостей особистості керівника, яка називається...
33. Прагнення до встановлення неформальних стосунків, до розширення кола знайомих, до контакту у колективі.
34. Вплив, що полягає у пред’явленні суб’єктом свідчень своєї компетентності і кваліфікації для того, щоб його оцінили належно, завдяки чому він отримує переваги.
35. Спостережливість, уважність, розуміння людини, доброзичливість, ініціативність, такт, комунікабельність, простота — становлять групу властивостей особистості керівника, яка називається ...

36. Найкраще у директорів шкіл розвинена така група якостей, як...
37. Яка риса особистості переважає у працівника типу “педант”?
38. Найгірше у директорів шкіл розвинена така група якостей, як...
39. Свідомий, аргументований вплив з метою зміни судження, ставлення, наміру рішення адресату.
40. Основний вид допомоги психолога керівникам організації.  
Критерії оцінювання:  
21–26 правильних відповідей — задовільно;  
27–33 правильних відповідей — добре;  
34–40 правильних відповідей — відмінно.

### **ТЕМИ РЕФЕРАТІВ**

1. Ділова гра в психологічному дослідженні.
2. Метод експерименту в психології управління.
3. Методи вивчення соціально-психологічного клімату колективу.
4. Соціально-психологічні складові й форми управлінського спілкування.
5. Типи керівників у психології управління.
6. Менеджер і стиль керівництва.
7. Організаційна культура менеджера.
8. Психологія ділової бесіди.
9. Психологічні особливості публічного виступу.
10. Імідж та його психологічні складові.
11. Психологічні аспекти управління трудовим колективом.
12. Формальні й неформальні структури в трудовому колективі.
13. Рівні та стадії розвитку колективу.
14. Психологічна складова проблеми підвищення ефективності праці.
15. Формування й регулювання соціально-психологічного клімату трудового колективу.
16. Управлінські конфлікти.
17. Психологічні методи врегулювання конфліктних ситуацій.
18. Метод переговорів у вирішенні конфліктів.
19. Методи арбітражу й посередництва у вирішенні конфліктів.
20. Конфлікти в трудовому колективі й шляхи їх вирішення.
21. Реклама як метод керування людьми: визначення, функції й психологічна ефективність.
22. Рекламна кампанія і її психологічні складові.

23. Психологічні методи прийняття управлінських рішень.
24. Методи організації групової дискусії при виробленні управлінського рішення.
25. Способи прийняття ефективних управлінських рішень.
26. Психотехніки поведження керівника в процесі ухвалення рішення.
27. Психологічні прийоми поведження в успішному прийнятті управлінських рішень.
28. Нововведення, його типи й процес здійснення інноваційних змін.
29. Особливості психології керування в комерції.
30. Психологія керівництва в спортивному колективі.
31. Психологічні проблеми керівництва науковим колективом.
32. Психологічні принципи й методи в керівництві художнім колективом.
33. Психологія керування в міжнародних відносинах.
34. Стиль роботи й спосіб життя керівника.
35. Взаємозалежність здоров'я й ефективного керування.
36. Психологічні проблеми жінок у керуванні.
37. Система методів практичної психологічної роботи в керуванні.
38. Функції психодіагностики в практиці керування.
39. Психологічні методики діагностики управлінських здатностей.
40. Тренінгові психологічні методики розвитку майстерності керівних кадрів.

**ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ  
(ДО ІСПИТУ)**

1. Що таке соціальне управління?
2. Які іншомовні терміни можна перекласти як “управління”?
3. “Управлінець” і “менеджер”. Спільне і розбіжності.
4. Особливості рольової поведінки особистості.
5. Типи комунікативної поведінки в трудовому колективі.
6. Проблема оптимізації професійної діяльності.
7. Критерії оцінки сумісності і спрацьованості.
8. Підходи психології управління.
9. Історія розвитку психології управління.



10. Основні елементи психології управління.
11. Основні управлінські культури.
12. Основні функції управлінської діяльності.
13. Перерахувати основні розділи і їх завдання у психології управління.
14. Основні завдання психології управління у виробничій сфері.
15. Неадекватні методи стимулювання праці.
16. Проблеми матеріального заохочення.
17. Проблема моральної зацікавленості.
18. Мотивація праці. Загальні схеми управління у виробничій сфері
19. Темперамент і характер. Їх розбіжності.
20. Визначення і типи здібностей.
21. Факторний аналіз особистості.
22. Обдарованість.
23. Статеві особливості.
24. Типологія за К. Юнгом.
25. Зв'язок будови тіла і характеру.
26. Класифікація особистостей за Лазурським.
27. Акцентуації.
28. Визначення “соціальної організації”.
29. Принципи побудови “соціальної організації”.
30. Структура “соціальної організації”
31. Сутність групової динаміки. Процеси і явища.
32. Стадії розвитку колективу.
33. Феномени групової життєдіяльності.
34. Ділові ролі у соціальній організації і їх розподіл.
35. Визначення терміну “соціально-психологічний клімат”.
36. Чутки і їх класифікації.
37. Заходи щодо запобігання чуткам.
38. Сутність соціометрії.
39. Ассесмент-центр. Призначення, структура.
40. Структура інтерв'ю.
41. Поняття конфлікту. Його структура.
42. Позитивні риси конфлікту.
43. Негативні риси конфлікту.
44. Типології конфлікту.
45. Причини виникнення конфліктів.
45. Дії, що можуть призводити до конфлікту.

46. Управління конфліктними ситуаціями в умовах сумісної діяльності. Сітка Томаса.
47. “Кодекс поведінки” в конфлікті.
48. Керівник в ролі третейського судді.
49. Спілкування як соціальний феномен.
50. Особливості управлінського спілкування.
51. Проблеми міжособистісного сприйняття в управлінському спілкуванні.
52. Комунікаційні бар’єри в комунікації “керівник-підлеглий”.
53. Особливості ведення ділової бесіди.
54. Проблемні і дисциплінарні бесіди.
55. Ділові телефонні розмови.
56. Особливості виступу перед аудиторією.
57. Особливості службової наради.
58. Психологічні особливості роботи з діловою документацією.
59. Методи, що використовуються в психології управління.
60. Структура здоров’я людини.
61. Критерії психічного здоров’я.
62. Критерії духовного здоров’я.
63. Стрес. “Погані” і “добрі” стреси.
64. Стресори службової діяльності.
65. Стресори позаслужбової діяльності.
66. Позитив у системі “алкоголь-виробництво”.
67. Негативні сторони у системі “алкоголь-виробництво”.
68. Можливі проблемні ситуації у системі “сім’я-виробництво”. Шляхи їх вирішення і запобігання.
69. Методи профілактики стресів.
70. Заходи щодо активної протидії стресу.
71. Життєві кризи і діяльність керівника.
72. Індивідуальні стилі управління керівника і їх параметри.
73. Предмет, об’єкт, завдання психології управління.
74. Типи управлінських рішень.
75. Морально-етичні якості керівника.
76. Комунікативна компетентність керівника.
77. Управлінські принципи.
78. Обмеження сучасного керівника та їх причини.

79. Метод синектики та його особливості.
80. Основні етапи ділових переговорів.
81. Роль психологічних установок в ділових стосунках.
82. Поняття управлінської етики.
83. Адаптація особистості до умов праці.
84. Мотиви спілкування.
85. Причини опору нововведенням.
86. Психодіагностика як один із напрямів роботи практичного психолога.
87. Оптимізація соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.
88. Психологічна експертиза в організації.
89. Психолого-управлінське консультування в організації.
90. Просвітницька діяльність психолога в організації

## **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

### *Основна*

1. *Генов Ф.* Психология управления: Пер. с болг. / Под общ. ред. Б. Ф. Ломова, В. Ф. Венды. — М.: Прогресс, 1982. — 422 с.
2. *Дуткевич Т. В.* Конфліктологія з основами психології управління. — Кам'янець-Подільський — 2005. — 345 с.
3. *Карамушка Л. М.* Психологія управління закладами середньої освіти. — К.: Ніка-Центр, 2000. — 331 с.
4. *Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 702 с.
5. *Методология инженерной психологии, психологии труда и управления.* — М.: Наука, 1981. — 286 с.
6. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Психологія управління. — К.: Академвидав, 2003. — 568 с.
7. *Психологические проблемы социальной регуляции поведения /* Отв. ред. Е. В. Шорохова, М. И. Бобнева. — М.: Наука, 1976. — 368 с.
8. *Психология: Учебник /*Под ред. А. А. Крышова — М.: Проспект, 1998. — С. 515–527.

9. *Самыгин С. И.* Психология управления: Учеб. издание. — Ростов н/Д: Феникс, 2000.
10. *Свенцицкий А. Л.* Социальная психология управления. — Л.: Изд-во Ленинград. ун-та, 1986. — 176 с.
11. *Урбанович А. А.* Психология управления: Учебное пособие. — Минск: Харвест, 2003. — 640 с.
12. *Швалб Ю. М., Данчева О. В.* Практична психологія в економіці та бізнесі: Навч. посіб. для екон. спец. ВНЗ. — К.: Лібра, 1998. — 270 с.

#### *Додаткова*

1. *Агеев В. С.* Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. — М.: Изд-во МГУ, 1990. — 240 с.
2. *Агеев В. С.* Психология межгрупповых отношений. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1983. — 143 с.
3. *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания. — Л.: ЛГУ, 1968. — 339 с.
4. *Анциутов А. Я., Шипилов А. И.* Конфликтология. — М.: ЮНИТИ, 2002. — 591 с.
5. *Бодаев А. А.* Личность и общение. Избр. тр. — М.: Педагогика, 1983. — 272 с.
6. *Божович Л. И.* Проблемы конфликта в подростковом возрасте // *Вопр. психологии.* — 1978. — № 2. — С. 25–37.
7. *Барон Р., Ричардсон Д.* Агрессия. — СПб.: Питер, 2000. — 351 с.
8. *Вебер М.* Харизматическое господство // *Социолог. исслед.* — 1988. — № 5. — С. 139–147.
9. *Витек К.* Проблемы супружеского благополучия / Под общ. ред. М. С. Мацковского. — М.: Прогресс, 1988. — 144 с.
10. *Генов Ф.* Психология управления / Пер. с болг.; Под общ. ред. Б. Ф. Ломова, В. Ф. Венды. — М.: Прогресс, 1982. — 422 с.
11. *Гришина Н. В.* Психология конфликта. — СПб.: Питер, 2000. — 464 с.
12. *Гришина Н. В.* Психология социальных ситуаций // *Вопр. психологии.* — 1997. — № 1. — С.121–132.
13. *Дарендорф Р.* Элементы теории социального конфликта // *Социол. исслед.* — 1994. — № 5. — С. 142–147.

14. *Дуткевич А. Н.* Конфліктологія з основами психології управління. — Кам'янець-Подільський, 2005. — 345 с.; *Концептуальные схемы анализа групповой сплоченности в зарубежной социальной психологии.* — М.: Изд-во МГУ, 1979. — 128 с.
15. *Емельянов С. М.* Практикум по конфликтологии. — СПб.: Питер, 2001. — 360 с.
16. *Занюк С. С.* Психологія мотивації та емоцій: Навч. посіб. — Луцьк, 1997. — 180 с.
17. *Зиммель Г.* Человек как враг // Социол. журн. — 1994. — № 2. — С. 114–119.
18. *Ишмуратов А. Т.* Конфлікт і згода. — К.: Наук. думка, 1996. — 190 с.
19. *Кабаченко Т. С.* Психология в управлении человеческими ресурсами. — М.; СПб.; К., 2003. — 400 с.
20. *Карамушка Л. М.* Психологічні основи управління в системі середньої освіти: Навч. посіб. — К., 1997. — 180 с.
21. *Карамушка Л. М.* Психологія управління закладами середньої освіти. — К.: Ніка-Центр, 2000. — 331 с.
22. *Козелецкий Ю.* Психологическая теория решений / Под ред. Б. В. Бирюкова. — М.: Прогресс, 1979. — 504 с.
23. *Козирев Г. И.* Введение в конфликтологию. — М.: Владос, 1999. — С. 144–146.
24. *Коломінський Н. Л.* Психологія педагогічного менеджменту. — К.: МАУП, 1996. — 176 с.
25. *Коломинский Я. Л., Жизневский Б. П.* Социально-психологический анализ конфликтов между детьми в игровой деятельности // Вопр. психологии. — 1990. — № 2. — С. 35–42.
26. *Конфликтология* / Под ред. А. С. Кармина. — СПб.: Лань, 1999. — Гл. 5.
27. Конфлікти в суспільстві: діагностика і профілактика. Тези III Міжнар. наук.-практ. конф. — К.: Чернівці, 1995. — 476 с.
28. *Кордуемя М.* Психология. А-Я: Словарь-справочник. — М.: ГРАНД, 1999. 442 с.
29. *Корнелиус Х., Фэйр Ш.* Выиграть может каждый. Как разрешать конфликты. — М.: СТРИНГЕР, 1992. — 212 с.

30. *Корнев М. Н., Коваленко А. Б.* Соціальна психологія: Підручник. — К., 1995. — 304 с.
31. *Котирло В. К.* Виховання слухняності у дітей в сім'ї. — К.: Рад. шк., 1967. — 104 с.
32. *Кроник А. А.* Межличностное оценивание в малых группах. — К.: Наук. думка, 1982. — 158 с.
33. *Кудряшова Л. Д.* Каким быть руководителю: психология управленческой деятельности. — Л.: Лениздат, 1986. — 158 с.
34. *Ладанов И. Д.* Практический менеджмент. — Ч. III: Управление персоналом. — М.: Ника, 2001.
35. *Левкович В. П., Зуськова О.* Социально-психологический подход к изучению супружеских конфликтов // Психол. журн. — 1985. — № 3. — С. 126–137.
36. *Ложкин Г. В., Повакель Н. И.* Практическая психология конфликта. — К.: МАУП, 2002. — 256 с.
37. *Максименко С. Д.* Психологія в соціальній та педагогічній практиці. — К.: Наук. думка, 1998. — 440 с.
38. *Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 702 с.
39. *Методология инженерной психологии, психологии труда и управления* / Отв. ред. Б. Ф. Ломов, В. Ф. Венда. — М.: Наука, 1981. — 286 с.
40. *Немов Р. С.* Психология: В 3 кн. — Кн. 3: Психодиагностика. — М.: ВЛАДОС, 1998. — 632 с.
41. *Обозов Н. Н.* Психология межличностных отношений. — К.: Лыбидь, 1990. — 192 с.
42. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Психологія управління. — К.: Академвидав, 2003. — 568 с.
43. *Основы психолого-управлінського консультування* / За наук. ред. Л. М. Карамушки. — К.: МАУП, 2002. — 136 с.
44. *Панасюк А. Ю.* Управленческое общение. — М.: Экономика, 1990. — 112 с.
45. *Паригин Б. Д.* Социально-психологический климат коллектива / Под ред. В. А. Ядова. — Л.: Наука, 1981. — 192 с.
46. *Пезешкиан Н.* Психотерапия повседневной жизни: Тренинг разрешения конфликтов. — СПб.: Речь, 2001. — 288 с.

47. *Первишева Е. В.* Межличностный конфликт как фактор социализации старших подростков // Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1989. — 26 с.
48. *Пирен М. I.* Основы конфликтології. — К., 1997. — 270 с.
49. *Платонов Ю. П.* Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1990. — 184 с.
50. *Поливанова К. Н.* Психологический анализ кризисов возрастного развития // *Вопр. психологии.* — 1994. — № 1. — С. 61–69.
51. *Почебут Л. Г.* Социально-психологическая структура деятельности руководителей среднего и низшего звена // *Психология — производству и воспитанию: Сб. науч. работ. / Отв. ред. Е. С. Кузьмин.* — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1977. — С. 61–67. — 304 с.
52. *Психологические* проблемы социальной регуляции поведения / Отв. ред. Е. В. Шорохова, М. Й. Бобнева. — М.: Наука. — 1976. — 368 с.
53. *Психология: Учебник / Под ред. А. А. Крылова* — М.: Проспект, 1998. — 584 с.
54. *Психология.* Словарь. — 2-е изд. / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. — М.: Политиздат, 1990. — 494 с.
55. *Реан А. А., Коломинский Я. Л.* Социальная педагогическая психология. — СПб.: Питер, 1999. — С. 147–154.
56. *Ремшмидт Х.* Подростковый и юношеский возраст: проблемы становления личности. — М.: Мир, 1994. — 319 с.
57. *Рояк А. А.* Психологический конфликт и особенности индивидуального развития личности ребенка. — М.: Педагогика, 1988. — 113 с.
58. *Рыбакова М. М.* Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. — М.: Просвещение, 1991. — 128 с.
59. *Самигин С. И.* Психология управления: Учеб. изд. — Ростов н/Д: Феникс, 2000.
60. *Свенцицкий А. Л.* Социальная психология управления. — Л.: Изд-во Ленинград. ун-та, 1986. — 176 с.
61. *Сергеев В. М., Цимбурский В. Л.* Когнитивные механизмы принятия решений: Модель и приложения в политологии и истории // *Компьютеры и познание.* — М., 1990. — С. 105–124.

62. *Сидоренко Е. В., Хрящева Н. Ю.* Межличностное общение // Психология: Учебник / Под ред. А. А. Крылова. — М.: Проспект, 1998. — С. 336–355.
63. *Скотт Д. Г.* Конфликты. Пути их преодоления. — К.: Внешторгиздат, 1991. — 191 с.
64. *Совместная деятельность: методология, теория, практика* / Отв. ред.: А. Л. Журавлев, П. Н. Шихирев, Е. В. Шорохова. — М.: Наука, 1988. — 232 с.
65. *Соснин В. А.* Урегулирование и разрешение конфликтов: проблема посредничества в прикладной исследовательской практике Запада // Психол. журн. — 1994. — № 5. — С. 130–141.
66. *Субботский Е. В.* Психология отношений партнерства у дошкольников. — М.: Изд-во МГУ, 1976. — 144 с.
67. *Тобиас Л.* Психологическое консультирование и менеджмент: Взгляд клинициста: Пер. с англ. — М., 1997. — 160 с.
68. *Труд руководителя* / Под ред. В. А. Тихонова. — М.: Экономика, 1977. — 268 с.
69. *Тюття О. В.* Як правильно влаштуватися на роботу? // Практична психологія та соціальна робота. — 2001. — № 1. — С. 37–40.
70. *Уманский Л. И.* Психология организаторской деятельности школьников. — М.: Просвещение, 1980. — 180 с.
71. *Управленческое консультирование* / Под ред. М. Кубра. — М., 1992. — Т. 1. — 319 с.; Т. 2. — 350 с.
72. *Урбанович А. А.* Психология управления: Учеб. пособие. — Минск: Харвест, 2003. — 640 с.
73. *Федорчук В. М.* Розвиток комунікативної компетентності викладача: Соціально-психологічний тренінг. — Кам'янець-Подільський: Абетка, 2003. — 240 с.
74. *Фишер Р., Юри У.* Путь к согласию или переговоры без поражения. — М.: Наука, 1990. — 158 с.
75. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность: В 2 т. — М.: Педагогика, 1986. — Т. 1. — 408 с.; — Т. 2. — 392 с.
76. *Цуканова Е. В.* Психологические трудности межличностного общения. — К.: Выща шк., 1985. — 235 с.
77. *Чалдини Р.* Психология влияния. — СПб.: Питер, 2000. — 270 с.
78. *Чорньєвський Ю. П.* Вплив стильової сфери на конфліктну поведінку вчителя // Практична психологія та соц. робота. — 1999. — № 3. — С. 5–8.



79. *Шакуров Р. Х.* Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. — М.: Просвещение, 1990. — 208 с.
80. *Швалб Ю. М., Данчева О. В.* Практична психологія в економіці та бізнесі: Навч. посіб. для екон. спец. ВНЗ. — К.: Лібра, 1998. — 270 с.



## ***ЗМІСТ***

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни “Психологія управління” .....	4
Зміст самостійної роботи з дисципліни “Психологія управління” .....	5
Практичні заняття.....	12
Питання для самоконтролю .....	29
Теми рефератів.....	31
Питання для самоконтролю (до іспиту).....	32
Список літератури.....	35

Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*  
Редактор *О. М. Коваленко*  
Комп'ютерне верстання *О. Л. Лапшина*

**МАУП**

Зам. № ВКЦ-3274

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)  
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП