

МІЖРЕГІОНАЛЬНА  
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

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

Київ  
ДП “Видавничий дім “Персонал”  
2010

МАУП

## ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Самостійна робота розроблена на основі модульної системи навчання та нової концепції сучасної вищої освіти з урахуванням нових підходів щодо підготовки фахівців.

Згідно з цією концепцією акценти у процесі вивчення курсу “Психологія організацій” перенесено на самостійне осмислення, опрацювання наукової інформації, вироблення умінь самостійно аналізувати проблеми сучасних організацій, механізми виникнення та функціонування психічних явищ, процесів і станів, що впливають на ефективність функціонування організацій різного типу.

Самостійна робота студентів посідає важливе місце у навчальному процесі. Ця робота дає змогу більш ефективно активізувати пізнавальні, професійні мотиви студентів, розвивати творче мислення.

Самостійна робота планується, організовується індивідуально кожним студентом, але він завжди може розраховувати на консультацію викладача. Вона включає опрацювання матеріалу лекцій, підготовку до практичних занять, вивчення додаткових тем і питань на основі рекомендованої літератури, підготовку до написання модульних контрольних робіт, підбір матеріалу для написання наукового дослідження, підготовку до участі в конференції тощо.

Під час наукового дослідження або роботи над доповіддю студент може виявити більшу ініціативу і самостійність у підборі літератури, складанні плану роботи. Це необхідно не тільки для розвитку вміння самостійно опрацьовувати літературу, систематизувати прочитаний матеріал, а й для закріплення теоретичних знань, набутих під час вивчення дисципліни “Психологія організацій”, та розвитку професійної культури студентів.

Основна мета викладання дисципліни полягає в ознайомленні студентів з актуальними проблемами сучасних соціальних організацій, основними тенденціями та теоріями, напрямками сучасних експериментальних досліджень.

Завдання вивчення навчальної дисципліни:

- сприяти оволодінню знань з психології організацій;
- активізувати пізнавальну діяльність студентів;
- орієнтувати на подальше застосування набутих знань у майбутній професійній діяльності.

Вивчивши курс студенти мають *знати*:

- історію й логіку наукового пізнання, сучасний етап розвитку науки, її завдання та проблеми;

Підготовлено доцентом кафедри соціальної психології та педагогіки  
А. М. Грись

Затверджено на засіданні кафедри соціальної психології та педагогіки  
(протокол № 6 від 21.03.08)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом

**Грись А. М.** Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни “Психологія організацій” (для магістрів). – К.: ДП “Вид. дім “Персонал”, 2010. – 34 с.

Методичні рекомендації містять пояснювальну записку, тематичний план, зміст самостійної роботи з дисципліни “Психологія організацій”, практичні заняття, теми рефератів, тестові завдання для підсумкового контролю, а також список літератури.

© Міжрегіональна Академія  
управління персоналом (МАУП), 2010  
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2010

- проблеми особистості у соціальній організації та особливості її професійної соціалізації;
- актуальні проблеми психології спілкування, міжособистісних відносин та міжособистісного впливу в організації;
- психологічні закономірності виникнення та протікання різноманітних соціально-психологічних явищ і феноменів соціальної організації та особливості цілеспрямованого управління ними;

*вміти:*

- аналізувати вплив різних соціальних чинників на психічну діяльність та поведінку людини в організації;
- складати соціально-психологічні характеристики організації на основі діагностики її соціально-психологічних особливостей;
- здійснювати психодіагностику групових і міжгрупових явищ;
- аналізувати причини конфліктів в організаціях та вибирати стилі поведінки в конфліктних ситуаціях, пропонувати психологічні прийоми їх вирішення.

Важливим етапом навчання є контроль та оцінювання знань студентів. На заняттях будуть використані такі види та форми контролю аудиторної та позааудиторної самостійної роботи:

- тематичний — опитування, письмові контрольні роботи за темами, захист рефератів;
- рубіжний (модульний) — письмові модульні контрольні роботи;
- підсумковий (залік);
- екзамен.

Значення контролю полягає не тільки в тому, щоб встановити, які знання здобув студент, а й у тому, як він володіє методом пізнання, як він мислить, як може використовувати знання при вирішенні психологічних завдань на професійному та міжособистісному рівні. При цьому враховуються знання навчального матеріалу, який подається у підручниках, навчальних посібниках і в додатковій літературі.

Модульний контроль знань студентів проводиться після завершення лекційних та практичних занять, що належать до певного модуля.

Студент може отримати за кожний модуль рейтингову оцінку “відмінно”, якщо він набирає 90–100 балів; “добре” — 75–89 балів; “задовільно” — 60–74 бали; “незадовільно” — 0–59 балів.

Якщо студент пропустив 75 % навчальних годин з курсу, то він не допускається до складання модуля.

До заліку можуть бути не допущені ті студенти, які мають незадовільні оцінки за результатами трьох модульних контрольних робіт. Не зарахованим результат може бути тоді, коли знання та уміння студента не відповідають основним вимогам, навчальний матеріал у межах програми не засвоєний.

### **ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН** **дисципліни** **“ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ”**

№ пор.	Назви змістових модулів і тем	Кількість годин — 108, з них:				
		Лекції (Л)	Семинар. зан. (СЗ)	Сам. роб. студ. (СР)	Форма контролю	Примітки
1	2	3	4	5	6	7
	<b>Змістовий модуль I. Загальні питання психології управління в організації</b>					
1	Поняття про соціальну організацію, принципи та структура	2		2	СР	
2	Методи психології управління та її зв'язок з іншими науками	4	2			
3	Соціально-психологічні характеристики організації	4	2	2	СР	
4	Проблеми ефективності міжособистісного спілкування в організації	2			ТК	
	<b>Змістовий модуль II. Психологічні закономірності управлінської діяльності в організації</b>					
5	Психологічні основи управлінських впливів	2		2		
6	Проблема стилю керівництва в організації	2	2		СР	
7	Психологічні основи добору кадрів	4	2			

1	2	3	4	5	6	7
8	Психологічні основи прийняття рішень	2	2		СР	
9	Управління нововведеннями в організації	2		2		
10	Психологічне забезпечення соціального управління в організації	4	2	2		
11	Основи психолого-управлінського консультування	4	2	6	ККР	
Разом: 62		32	14	16		

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

### **ЗМІСТ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ з дисципліни “ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ”**

#### **Змістовий модуль І. Загальні питання психології управління в організації**

##### **Плани семінарських занять**

#### **Тема 1. Поняття про соціальну організацію, принципи та структура**

*План теоретичних повідомлень студентів*

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 фактора виробництва.
6. Тенденції розвитку управління (менеджменту) у ХХІ ст.

*Література [3; 6; 9; 11; 12]*

#### **Самостійна робота**

*Конспектування.* Основні етапи розвитку менеджменту // Л. М. Карамушка. 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? В яких питаннях?

*Завдання 3.* Обґрунтуйте, що управлінська діяльність є різноманітним професійною діяльністю.

*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**

*План теоретичних повідомлень студентів*

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 // Л. М. Карамушка. Психологія управління закладами середньої освіти. – К.: Ніка-Центр, 2000. – С. 16–26.

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

*План теоретичних повідомлень студентів*

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.* Зазначте, 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 завдання, досягає кращих результатів, ніж орієнтований на людей. При помірно сприятливій ситуації успішний лідер орієнтується на людей;

3) лідер у ролі професіонала розв'язує ділові задачі. В ролі соціально-емоційного спеціаліста розв'язує проблеми людських взаємовідносин;

4) лідерство забезпечують певні риси особистості (можливо, вроджені), які іноді називають харизматичними;

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

*Завдання 2.* Підібрати терміни до їх описів:

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

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

3) відносини домінування і підпорядкування, впливу і наслідкування у системі міжособистісних відносин у 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 — стратегічна 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

*План теоретичних повідомлень студентів*

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; 11; 13; 30; 41; 45; 79]

### Самостійна робота

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

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

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

*План теоретичних повідомлень студентів*

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

### **Тема 6. Проблеми стилю керівництва в організації**

*План теоретичних повідомлень студентів*

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

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

### **Самостійна робота**

*Конспектування.* Психологія індивідуального стилю управління // А. А. Урбанович. Психологія управління: Учеб. пособие. — Мн.: Харвест, 2003. — С. 59–68.

### **Тема 7. Психологічні основи добору кадрів**

*План теоретичних повідомлень студентів*

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 влаштуватися на роботу? // Практична психологія та соціальна робота. — 2001. — № 1. — С. 37–40.

### **Тема 8. Психологічні основи прийняття рішень**

*План теоретичних повідомлень студентів*

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 // Л. Е. Орбан-Лембрик. Психологія управління. — К.: Академвидав, 2003. — С. 345–366.

### **Тема 9. Управління нововведеннями в організації**

*План теоретичних повідомлень студентів*

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 // Т. С. Кабаченко. Психологія в уп-

равлени човеческими ресурсами. — М.; СПб.; К.: Питер, 2003. — С. 306–317.

### **Тема 10. Психологічне забезпечення соціального управління в організації**

*План теоретичних повідомлень студентів*

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

### **Тема 11. Основи психолого-управлінського консультування**

*План теоретичних повідомлень студентів*

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 // Л. Е. Орбан-Лембрик. Психологія управління. — К.: Академвидав, 2003. — С. 522–529.

## **ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ**

### **Практична робота 1**

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

**Мета:** досягти розуміння студентами сутності психолого-управлінського дослідження, його характерних проблем і методів за допо-

могою порівняння з психологічним дослідженням в 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.* Доберіть 10–15 проблем, які одночасно цікавлять:

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

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

Поняття соціально-психологічного клімату (СПК) колективу.

Роль соціально-психологічного клімату.

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:** 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, спонукання 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 3

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

**Мета:** озброїти студентів здатністю розпізнавати стилі управління, орієнтуючись на їх суттєві ознаки, визначати переваги кожного стилю відповідно до особливостей трудового колективу.

#### Порядок проведення

*Підготовчий етап.* Студенти за рекомендованою літературою і конспектом лекції засвоюють знання про індивідуально-стильові особливості діяльності керівника, фактори її ефективності (соціальні 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 4

**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:

- а) діагностування типу особистості за Юнгом і Айзенком;
- б) діагностування акцентуації особистості;
- в) визначення типу 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 і 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 обговорюються у навчальній групі, аналізуються характерні помилки. Студенти визначають головні риси індивідуального підходу у керівництві з урахуванням типу працівника.

### Практична робота 6

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

**Мета:** досягти засвоєння студентами основних структурних компонентів діяльності проектування нововведень; сформувані 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 напрям, сутність, назву. Проект повинен відноситися до нововведень у галузі шкільної освіти.

#### Методичні поради до складання проекту

Як правило, зміст проекту складається з таких 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, внутрішнє оцінювання досягнення результатів проекту, розподіл функцій, команда виконавців проекту (розподіляється на робочі групи).

2.3. Тривалість і план реалізації заходів проекту.

Тривалість проекту становитиме \_\_\_\_\_

Здійснення заходів розпочинається \_\_\_\_\_

У проекті передбачено \_\_\_\_\_ етапів.

### План заходів проекту

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

2.4. Очікувані результати проекту.

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

Перспективні наслідки полягають у \_\_\_\_\_

Сталість результатів забезпечується наступним \_\_\_\_\_

### Бюджет проекту

Витрати	Одиниця виміру	Кількість одиниць	Вартість одиниці	Загальна сума в грн.
1	2	3	4	5
1. Людські ресурси				
1.1. Зарплата				
Всього – Людські ресурси				

1	2	3	4	5
2. Транспортні витрати				
Всього – Транспортні витрати				
3. Офісні витрати				
Всього – Офісні витрати				
4. Інші витрати, послуги				
Всього – Інші витрати, послуги				
5. Нерухомість і види робіт				
Всього – Нерухомість і види робіт				
Сукупний підсумок				

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

### Практична робота 7

**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 забезпечення 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 намагаєтесь 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 розвинено у вас вміння слухати. Якщо набрано більше 62 балів, це результат слухача “вище середнього” рівня.

*Завдання 2.* Обговоріть основні принципи спілкування за Іржі Томаном і переформулюйте поради стосовно спілкування між керівником і 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 допомогало або заважало відверто розповісти про себе. Потім вони ще раз відповідають на питання тесту, запропонованого на початку, і порівнюють

нують 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 організувати тренінгову роботу з персоналом і з керівниками?

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

### Практична робота 8

**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-консульта, інший — клієнта. Клієнт формулює запит, який стосується проблем управління (відносини 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 9

**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 й аналіз індивідуальних особливостей поведінки у конфліктах.

*Завдання 4.* Поділіть нижче перелічені наслідки конфліктів на конструктивні та деструктивні. 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 відносин 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.

### **ТЕМИ РЕФЕРАТИВ**

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 в дозволі конфліктів.
20. Конфлікти в трудовому колективі й шляху їх дозволу.
21. Реклама як метод керування людьми: визначення, функції й психологічна ефективність.
22. Рекламна кампанія та 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 поведіння керівника в процесі ухвалення рішення.
27. Психологічні прийоми поведіння 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.

### **ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ**

**1. Терміни, які можуть бути перекладеними з англійської мови як “управління”:**

- a) management;
- б) operate;
- в) organize;
- г) не підходить жоден з варіантів;
- д) підходять усі варіанти.

**2. Психологія менеджменту — напрям, що є традиційним для:**

- a) радянської управлінської школи;
- б) англійської управлінської школи;
- в) американської управлінської школи;
- г) японської управлінської школи;
- д) не підходить жоден з варіантів;
- е) підходять усі варіанти.

**3. Предметом психології управління є:**

- a) управлінська діяльність;
- б) здоров'я керівника;
- в) конфлікти у групах;
- г) соціально-психологічний клімат;
- д) не підходить жоден з варіантів;
- е) підходять усі варіанти.

**4. Прихильники системного підходу в управлінні вважають, що:**

- а) основним щодо інформативності є аналіз конкретних подій, проблем і методів їх розв'язання;
- б) основну роль в системі управління організацією відіграють певні зовнішні обставини;
- в) соціальна організація є відкритим "організмом", який взаємодіє з оточуючим середовищем;
- г) застосування математичних методів для створення теоретичної моделі організації і розв'язання завдань оптимізації виробництва є найсуттєвішим;
- д) не підходить жоден з варіантів;
- е) підходять усі варіанти.

**5. Прихильники емпіричного підходу в управлінні вважають, що:**

- а) основним щодо інформативності є аналіз конкретних подій, проблем і методів їх розв'язання;
- б) основну роль в системі управління організацією відіграють певні зовнішні обставини;
- в) соціальна організація є відкритим "організмом", який взаємодіє з оточуючим середовищем;
- г) застосування математичних методів для створення теоретичної моделі організації і розв'язання завдань оптимізації виробництва є найсуттєвішим;
- д) не підходить жоден з варіантів;
- е) підходять усі варіанти.

**6. Прихильники ситуаційного підходу в управлінні вважають, що:**

- а) основним щодо інформативності є аналіз конкретних подій, проблем і методів їх розв'язання;
- б) основну роль в системі управління організацією відіграють певні зовнішні обставини;
- в) соціальна організація є відкритим "організмом", який взаємодіє з оточуючим середовищем;
- г) застосування математичних методів для створення теоретичної моделі організації і розв'язання завдань оптимізації виробництва є найсуттєвішим;
- д) не підходить жоден з варіантів;
- е) підходять усі варіанти.

**7. Прихильники кількісного підходу в управлінні вважають, що:**

- а) основним щодо інформативності є аналіз конкретних подій, проблем і методів їх розв'язання;
- б) основну роль в системі управління організацією відіграють певні зовнішні обставини;
- в) соціальна організація є відкритим "організмом", який взаємодіє з оточуючим середовищем;
- г) застосування математичних методів для створення теоретичної моделі організації і розв'язання завдань оптимізації виробництва є найсуттєвішим;
- д) не підходить жоден з варіантів;
- е) підходять усі варіанти.

**8. Використання примушення як методу стимулювання праці є ефективно вигідним, оскільки:**

- а) дає змогу економити на заробітній платні;
- б) дає змогу мобілізувати працівника для виконання роботи;
- в) сприяє розвитку особистісно важливих якостей;
- г) не підходить жоден з варіантів;
- д) підходять усі варіанти.

**9. Важливішим у стимулюванні праці є:**

- а) заробітна платня;
- б) можливість задоволення соціогенних і психогенних потреб;
- в) задоволеність працею;
- г) не підходить жоден з варіантів;
- д) підходять усі варіанти.

**10. Більшість сучасних науковців вважає, що темперамент:**

- а) ототожнюється з характером;
- б) протилежний характеру;
- в) елемент характеру;
- г) ядро, передумова характеру;
- д) не підходить жоден з варіантів;
- е) підходять усі варіанти.

**11. Найбільш прийнятним є виділення:**

- а) 2 типів темпераменту;
- б) 3 типів темпераменту;
- в) 4 типів темпераменту;

- г) 7 типів темпераменту;
- д) не підходить жоден з варіантів;
- е) підходять усі варіанти.

**12. Темперамент визначається:**

- а) типом крові;
- б) сузір'ям, під яким народжено людину;
- в) особливостями нервових процесів;
- г) особливостями будови і функціонування усіх систем організму;
- д) не підходить жоден з варіантів;
- е) підходять усі варіанти.

**13. Здібності:**

- а) походять від вмінь та навичок;
- б) залежать від вмінь та навичок;
- в) не підходить жоден з варіантів;
- г) підходять усі варіанти.

**14. Задатки:**

- а) походять від вмінь та навичок;
- б) залежать від вмінь та навичок;
- в) не підходить жоден з варіантів;
- г) підходять усі варіанти.

**15. Вміння та навички:**

- а) походять від здібностей;
- б) залежать від здібностей;
- в) походять від задатків;
- г) не підходить жоден з варіантів;
- д) підходять усі варіанти.

**16. Фемінність і маскуліність:**

- а) дві частини одного цілого;
- б) дві незалежні частини;
- в) не підходить жоден з варіантів;
- г) підходять усі варіанти.

**17. К. Юнг ввів у психологію типи:**

- а) за будовою тіла;
- б) за розумовими здібностями;
- в) за рівнем суб'єктності;
- г) не підходить жоден з варіантів;
- д) підходять усі варіанти;

**18. Пікнічний тип схильний до:**

- а) соціофілії;
- б) соціофобії;
- в) не підходить жоден з варіантів;
- г) підходять усі варіанти.

**19. Астенічний тип схильний до:**

- а) соціофілії;
- б) соціофобії;
- в) не підходить жоден з варіантів;
- г) підходять усі варіанти.

**20. Феномени, які не лежать в основі виникнення соціальної організації:**

- а) фасилітація;
- б) синергія;
- в) формалізація;
- г) не підходить жоден з варіантів;
- д) підходять усі варіанти.

**21. Принципи, що не належать до побудови організації, це:**

- а) делегування повноважень;
- б) спеціалізації управління;
- в) вертикального обмеження апарату;
- г) не підходить жоден з варіантів;
- д) підходять усі варіанти.

**22. Принципи, що належать до побудови організації, це:**

- а) діапазону управління;
- б) єдинокерівництва;
- в) перспективної діяльності;
- г) не підходить жоден з варіантів;
- д) підходять усі варіанти.

**23. У неформальній структурі виділяється:**

- а) посадова структура;
- б) функціональна структура;
- в) соціально-демографічна структура;
- г) не підходить жоден з варіантів;
- д) підходять усі варіанти.

**24. Процеси і явища, що не мають відношення до групової динаміки, це:**

- а) прийняття групових рішень;
- б) формування функціонально-рольової структури;
- в) керівництво і лідерство;
- г) формалізація відносин;
- д) не підходить жоден з варіантів;
- е) підходять усі варіанти.

**25. Феномени, що не відносяться до групової життєдіяльності, це:**

- а) групова думка;
- б) синергія;
- в) система соціальних зв'язків і контактів;
- д) не підходить жоден з варіантів;
- е) підходять усі варіанти.

**26. Конфлікти не бувають:**

- а) конструктивними;
- б) деструктивними;
- в) нейтральними;
- г) не підходить жоден з варіантів;
- д) підходять усі варіанти.

**27. Основним структурним компонентом конфлікту є:**

- а) інцидент;
- б) образ конфліктної ситуації;
- в) конфліктна ситуація;
- г) не підходить жоден з варіантів;
- д) підходять усі варіанти.

**28. Конфлікти бувають:**

- а) горизонтальними;
- б) вертикальними;
- г) діагональними;
- д) не підходить жоден з варіантів;
- е) підходять усі варіанти.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

### Основна

1. *Генов Ф.* Психология управления / Перевод с болг.; 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.* Психология 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.* Психология 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 /* Под ред. А. А. Крылова. — М.: Проспект, 1998. — 584 с.
9. *Самыгин С. И.* Психология управления. — Ростов н/Д: Феникс, 2000.
10. *Свенцицкий А. Л.* Социальная психология управления. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1986. — 176 с.
11. *Урбанович А. А.* Психология управления. — Мн.: Харвест, 2003. — 640 с.
12. *Швалб Ю. М., Данчева О. В.* Практична психологія в економіці та бізнесі. — 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. *Анциупов А. Я., Шипилов А. И.* Конфликтология. — М.: ЮНИТИ, 2002. — 591 с.
5. *Бодалев А. А.* Личность и общение: Избр. тр. — М.: Педагогика, 1983. — 272 с.

6. *Божович Л. И.* Проблема 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 // Социол. исследования. — М.: Наука, 1988. — № 5. — С. 139–147.
9. *Витек К.* Проблемы супружеского благополучия / Общ. ред. М. С. Мацковского. — М.: Прогресс, 1988. — 144 с.
10. *Гришина Н. В.* Психология конфликта. — СПб.: Питер, 2000. — 464 с.
11. *Гришина Н. В.* Психология социальных ситуаций // Вопросы психологии. — 1997. — № 1. — С. 121–132.
12. *Дарендорф Р.* Элементы теории социального конфликта // Социол. исследования. — М.: Наука, 1994. — № 5. — С. 142–147.
13. *Емельянов С. М.* Практикум по конфликтологии. — СПб.: Питер, 2001. — 360 с.
14. *Занюк С. С.* Психологія мотивації та емоцій. — Луцьк: Ред.-вид. відділ Волинського держ. ун-ту, 1997. — 180 с.
15. *Зиммель Г.* Человек как враг // Социол. журн. — 1994. — № 2. — С. 114–119.
16. *Ишмуратов А. Т.* Конфлікт і згода. — К.: Наук. думка, 1996. — 190 с.
17. *Кабаченко Т. С.* Психология в управлении человеческими ресурсами. — М.; СПб.; К.: Питер, 2003. — 400 с.
18. *Карамушка Л. М.* Психологічні основи управління в системі середньої освіти. — К.: Ін-т змісту та методів навчання, 1997. — 180 с.
19. *Козелецкий Ю.* Психологическая теория решений / Под ред. Б. В. Бирюкова. — М.: Прогресс, 1979. — 504 с.
20. *Козирев Г. Й.* Введение в конфликтологию. — М.: Владос, 1999. — С. 144–146.
21. *Коломінський Н. Л.* Психологія педагогічного менеджменту. — К.: МАУП, 1996. — 176 с.
22. *Коломинский Я. Л., Жизневский Б. П.* Социально-психологический анализ конфликтов между детьми в игровой деятельности // Вопр. психологии. — 1990. — № 2. — С. 35–42.
23. *Конфликтология* / Под ред. А. С. Кармина. — СПб.: Лань, 1999. — Гл. 5.
24. *Конфлікти в суспільстві: діагностика і профілактика: Тези III Міжнар. наук.-практ. конф.* — К.; Чернівці, 1995. — 476 с.

25. *Кордуемя М.* Психология. А-Я: Словарь-справочник. — М.: Гранд, 1999. — 442 с.
26. *Корнелиус Х., Фэир Ш.* Выиграть может каждый. Как разрешать конфликты. — М.: Стрингер, 1992. — 212 с.
27. *Корнев М. Н., Коваленко А. Б.* Соціальна психологія: Підручник. — К.: Київ. кн. ф-ка, 1995. — 304 с.
28. *Котирло В. К.* Виховання слухняності у дітей в сім'ї. — К.: Рад. шк., 1967. — 104 с.
29. *Кроник А. А.* Межличностное оценивание в малых группах. — К.: Наук. думка, 1982. — 158 с.
30. *Кудряшова Л. Д.* Каким быть руководителю: психология управленческой деятельности. — Л.: Лениздат, 1986. — 158 с.
31. *Ладанов И. Д.* Практический менеджмент. — Ч. III. Управление персоналом. — М.: Ника, 2001.
32. *Левкович В. П., Зуськова О.* Социально-психологический подход к изучению супружеских конфликтов // Психол. журн. — 1985. — № 3. — С. 126–137.
33. *Ложкин Г. В., Повакель Н. И.* Практическая психология конфликта. — К.: МАУП, 2002. — 256 с.
34. *Максименко С. Д.* Психологія в соціальній та педагогічній практиці. — К.: Наук. думка, 1998. — 440 с.
35. *Немов Р. С.* Психология: В 3-х кн. — Кн. 3. Психодиагностика. — М.: ВЛАДОС, 1998. — 632 с.
36. *Обозов Н. Н.* Психология межличностных отношений. — К.: Либідь, 1990. — 192 с.
37. *Основы психолого-управлінського консультування* / За наук. ред. Л. М. Карамушки. — К.: МАУП, 2002. — 136 с.
38. *Панасюк А. Ю.* Управленческое общение. — М.: Экономика, 1990. — 112 с.
39. *Паригин Б. Д.* Социально-психологический климат коллектива / Под ред. В. А. Ядова. — Л.: Наука, 1981. — 192 с.
40. *Пезешкиан Н.* Психотерапия повседневной жизни: Тренинг разрешения конфликтов. — СПб.: Речь, 2001. — 288 с.
41. *Первишева Е. В.* Межличностный конфликт как фактор социализации старших подростков // Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1989. — 26 с.
42. *Пірен М. І.* Основы конфликтологии. — К., 1997. — 270 с.



43. *Платонов Ю. П.* Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1990. — 184 с.
44. *Поливанова К. Н.* Психологический анализ кризисов возрастного развития // *Вопр. психологии.* — 1994. — № 1. — С. 61–69.
45. *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.
46. *Психология: Словарь / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского.* — М.: Политиздат. — 2-е изд., 1990. — 494 с.
47. *Реан А. А., Коломинский Я. Л.* Социальная педагогическая психология. — СПб.: Питер, 1999. — С. 147–154.
48. *Реммидт Х.* Подростковый и юношеский возраст: проблемы становления личности. — М.: Мир, 1994. — 319 с.
49. *Рояк А. А.* Психологический конфликт и особенности индивидуального развития личности ребенка. — М.: Педагогика, 1988. — 113 с.
50. *Рыбакова М. М.* Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. — М.: Просвещение, 1991. — 128 с.
51. *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.
52. *Сидоренко Е. В., Хрящева Н. Ю.* Межличностное общение // *Психология: Учебник / Под ред. А. А. Крылова.* — М.: Проспект, 1998. — С. 336–355.
53. *Скотт Д. Г.* Конфликты. Пути их преодоления. — К.: Внешторгиздат, 1991. — 191 с.
54. *Совместная деятельность: методология, теория, практика / Отв. ред. А. Л. Журавлев, П. Н. Шихирев, Е. В. Шорохова.* — М.: Наука, 1988. — 232 с.
55. *Соснин В. А.* Урегулирование и разрешение конфликтов: проблема посредничества в прикладной исследовательской практике Запада // *Психол. журн.* — 1994. — № 5. — С. 130–141.
56. *Субботский Е. В.* Психология отношений партнерства у дошкольников. — М.: Изд-во МГУ, 1976. — 144 с.
57. *Тобиас Л.* Психологическое консультирование и менеджмент: Взгляд клинициста: Пер. с англ. — М.: Независимая фирма “Класс”, 1997. — 160 с.
58. *Труд руководителя / Под ред. В. А. Тихонова.* — М.: Экономика, 1977. — 268 с.
59. *Тюття О. В.* Як правильно влаштуватися на роботу? // *Практ. психологія та соц. робота.* — № 1. — 2001. — С. 37–40.
60. *Уманский Л. И.* Психология организаторской деятельности школьников. — М.: Просвещение, 1980. — 180 с.
61. *Управленческое консультирование / Под ред. М. Кубра.* — М.: Интерексперт. — 1992. — Т. 1. — 319 с.; Т. 2. — 350 с.
62. *Федорчук В. М.* Розвиток комунікативної компетентності викладача: Соц.-психол. тренінг. — Кам’янець-Подільський: Абетка, 2003. — 240 с.
63. *Фишер Р., Юри У.* Путь к согласию, или Переговоры без поражения. — М.: Наука, 1990. — 158 с.
64. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность: В 2-х т. — М.: Педагогика, 1986. — Т. 1. — 408 с. — Т. 2. — 392 с.
65. *Цуканова Е. В.* Психологические трудности межличностного общения. — К.: Выща шк., 1985. — 235 с.
66. *Чалдини Р.* Психология влияния. — СПб.: Питер, 2000 — 270 с.
67. *Чорненький Ю. П.* Вплив стильової сфери на конфліктну поведінку вчителя // *Практична психологія та соціальна робота.* — 1999. — № 3. — С. 5–8.
68. *Шакуров Р. Х.* Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. — М.: Просвещение, 1990. — 208 с.

## ***ЗМІСТ***

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни “Психологія організацій”.....	5
Зміст самостійної роботи з дисципліни “Психологія організацій”.....	6
Практичні заняття.....	12
Теми рефератів.....	22
Тестові завдання для підсумкового контролю.....	23
Список літератури.....	29

Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*  
Редактор *О. С. Коваленко*  
Комп'ютерне верстання *А. П. Нечиторук*

Зам. № ВКЦ–4244

Формат 60×84/<sub>16</sub>. Обл.-вид. арк. 1,3. Ум. друк. арк. 1,98. Папір офсетний.  
Друк ротатійний трафаретний. Наклад 30 пр.

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

ДП “Видавничий дім “Персонал”  
03039 Київ–39, просп. Червонозоряний, 119, літ. XX

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єктів видавничої справи ДК № 3262 від 26.08.2008*

Надруковано в друкарні ДП “Видавничий дім “Персонал”

