

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА

КАФЕДРА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ



«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор з науково-методичної та  
навчальної роботи

О. Б. Жильцов

04 09 2014 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

## Психологія управління

Напрямок підготовки 6.020302 «Історія»

Напрямок підготовки 6.040201 «Математика»

Напрямок підготовки 6.030401 «Правознавство»

Напрямок підготовки 6.030204 «Міжнародна інформація»

Напрямок підготовки 6.030205 «Країнознавство»

Напрямок підготовки 6.020301 «Філософія»

Напрямок підготовки 6.030508 «Фінанси і кредит»

Інститут суспільства

2014-2015 навчальний рік

КАФЕДРА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

**«ЗАТВЕРДЖУЮ»**

Проректор з науково-методичної та  
навчальної роботи

\_\_\_\_\_ О. Б. Жильцов  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

# **Психологія управління**

Напрямок підготовки 6.020302 «Історія»

Напрямок підготовки 6.040201 «Математика»

Напрямок підготовки 6.030401 «Правознавство»

Напрямок підготовки 6.030204 «Міжнародна інформація»

Напрямок підготовки 6.030205 «Країнознавство»

Напрямок підготовки 6.020301 «Філософія»

Напрямок підготовки 6.030508 «Фінанси і кредит»

Інститут суспільства

2014-2015 навчальний рік

Робоча навчальна програма **Психологія управління** для студентів галузі знань 0203 «Гуманітарні науки», напряму підготовки 6.020301 «Філософія»; галузі знань 0203 «Гуманітарні науки», напряму підготовки 6.020302 «Історія»; галузі знань 0302 «Міжнародні відносини», напряму підготовки 6.030204 «Міжнародна інформація»; галузі знань 0304 «Право», напряму підготовки 6.030401 «Правознавство»; галузі знань 0305 «Економіка та підприємництво», напряму підготовки 6.030508 «Фінанси і кредит»; галузі знань 0302 «Міжнародні відносини», напряму підготовки 6.030205 «Країнознавство»; галузі знань 0402 «Фізико-математичні науки», напряму підготовки 6.040201 «Математика».

Розробник: Редько Сергій Іванович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри державного управління та управління освітою.

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри державного управління та управління освітою Інституту суспільства

Протокол від «03» вересня 2014 року № 1.

Завідувач кафедри  
державного управління та управління освітою \_\_\_\_\_ Т. В. Поспелова

## Зміст

Пояснювальна записка.....	5
Структура програми навчальної дисципліни.....	7
I. Опис предмета навчальної дисципліни.....	7
II. Тематичний план навчальної дисципліни.....	8
III. Програма	
Змістовний модуль I. Теоретичні основи психології менеджменту .....	9
Змістовний модуль II. Зміст та психологічні особливості управлінської діяльності.....	10
Навчально-методична карта дисципліни «Психологія управління»....	13
IV. Плани семінарських занять.....	14
V. Завдання для самостійної роботи.....	26
Карта самостійної роботи .....	29
VI. Індивідуальна навчально – дослідна робота .....	30
VII. Система поточного та підсумкового контролю.....	34
VIII. Методи навчання.....	36
IX. Методичне забезпечення курсу.....	36
X. Питання до заліку (ПМК).....	37
XI. Рекомендована література.....	40
Основна	
Додаткова	

### Пояснювальна записка

Робоча навчальна програма з дисципліни «Психологія управління» є нормативним документом Київського університету імені Бориса Грінченка, який розроблено кафедрою державного управління та управління освітою на основі освітньо-професійної програми підготовки спеціалістів відповідно до навчального плану і є дисципліною циклу гуманітарної та соціально-економічної підготовки за вільним вибором студентів.

Програму розроблено з урахуванням рекомендацій МОН України (Лист №1/9-736 від 06.12.2007 р.) «Про перелік напрямків (спеціальностей) та їх поєднання з додатковими спеціальностями і спеціалізаціями для підготовки педагогічних працівників за освітньо-кваліфікаційними рівнями бакалавра, спеціаліста, магістра».

Робочу навчальну програму укладено відповідно до вимог кредитно-модульної системи організації навчального процесу. Програма визначає обсяги знань, які повинен опанувати студент відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики, алгоритму вивчення навчального матеріалу дисципліни «Психологія управління», необхідне методичне забезпечення, складові та технологію оцінювання його навчальних досягнень.

Вивчення дисципліни «Психологія управління» передбачає розв'язання низки *управлінських завдань професійної підготовки фахівців вищої кваліфікації*, зокрема: сутнісне управління і управління виробничими системами, зокрема, сутність і особливості управління в організаціях, сутність менеджменту як системи управління в ринкових умовах, особливості та ролі керівника як менеджера в сучасних умовах розвитку виробництва.

*Мета курсу* – формування у майбутніх фахівців з вищою освітою умінь психологічного аналізу особливостей та міжособистісних взаємин у групах, засвоєння засобів оптимального впливу на працівників для створення належного соціально-психологічного клімату у виробничому колективі.

Для досягнення визначеної мети в процесі викладання курсу «Психологія управління» необхідно вирішити такі *завдання*:

- допомогти майбутнім фахівцям з вищою освітою усвідомити роль і значущість психологічного підходу до процесу управління;
- ознайомити з найважливішими теоретичними розробками, експериментальними і прикладними дослідженнями вітчизняних та зарубіжних психологів;
- підвищити роль управлінської компетентності майбутніх менеджерів, управлінців за допомогою отримання ними психологічної підготовки в галузі соціального управління.

У процесі вивчення курсу важливо зосередити увагу на *засвоєнні знань* із таких питань:

- активність особистості управлінця та регуляції його поведінки;
- структура та розвиток особистості керівника;
- психологія керівництва і лідерства;

- міжособистісні відносини в організації, психологія управлінського впливу;
- психологічні аспекти реалізації загальних функцій управління: планування, організування, мотивування та контролювання;
- психологічні основи інформаційного забезпечення управління, комунікативної компетентності та прийняття рішень;
- психологічні аспекти організації праці та професійної діяльності управління;
- роль соціально-психологічної служби в процесі вдосконалення системи управління.

Підвищенню ефективності семінарських занять сприятиме передбачене програмою виконання навчально-дослідних завдань, досліджень, зокрема, індивідуальних навчально-дослідних завдань (ІНДЗ) студентів з актуальних проблем розвитку, становлення, реформування сфери виробництва в контексті інтеграції у європейський простір загалом і зокрема розвиток і удосконалення моделей, технологій системи управління та управлінської діяльності керівників.

Під час практичних занять, індивідуальної навчально-дослідницької та самостійної роботи *студенти набувають уміння та навички:*

- регуляції поведінки підлеглих і саморегуляції;
- формування індивідуального стилю керівництва;
- самоконтролю в екстремальних ситуаціях;
- використання методів вивчення особистості працівника, складання характеристики його ділових та особистісних якостей;
- формування продуктивних команд з урахуванням психологічних властивостей і міжособистісних відносин, здійснення ефективного управлінського впливу;
- підвищення результативності реалізації загальних функцій управління з урахуванням впливу психологічних факторів;
- оптимізації умов та режимів праці з урахуванням психологічних аспектів;
- психологічної регуляції на всіх етапах управлінської кар'єри.

Кількість годин, відведених навчальним закладом на вивчення дисципліни становить 72 год., із них 16 год. лекцій, 12 год. – семінарські заняття, 4 год. – індивідуальна робота, 4 год. – модульний контроль, 36 год. – самостійна робота.

Вивчення студентами навчальної дисципліни «Психологія управління» завершується підсумковим модульним контролем (ПМК).

## Структура програми навчальної дисципліни

### I. Опис предмета навчальної дисципліни

**Предмет:** процес навчання та виховання студентів вищого навчального закладу в умовах реформування та модернізації системи освіти в Україні, формування компетентнісних якостей менеджера в системі управління.

Курс – 2	Напрямок, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
<p>Кількість кредитів, відповідних ECTS: 2 кредити</p> <p>Змістові модулі – 2 модулі</p> <p>Загальний обсяг дисципліни (години): 72 години</p> <p>Тижневих годин: 2 години</p>	<p>Освітньо-кваліфікаційний рівень «бакалавр»</p>	<p>Дисципліна вибіркова Рік підготовки: 2 Семестр 3 Аудиторні заняття: 32 годин з них</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• лекції (теоретична підготовка) 16 годин</li> <li>• семінарські заняття – 12 годин</li> <li>• індивідуальна робота – 4 години</li> <li>• модульний контроль – 4 години</li> <li>• самостійна робота – 36 години</li> </ul> <p>Вид контролю: підсумковий модульний контроль (ПМК)</p>

## II. Тематичний план навчальної дисципліни

№	Назва теоретичних розділів	Кількість годин							
		Разом	Аудит.	Лек.	Практ.	Сем.	Інд. роб.	Сам. роб.	Підсумк. контроль
<b>Змістовний модуль I.</b>									
<b>Теоретичні основи психології управління</b>									
1	Теоретичні основи психології управління	8	4	2		1	1	4	
2	Поняття особистості в психології. Соціальна структура організації	9	4	2		1	1	5	
3	Здібності та професійна діяльність	8	4	2		2		4	
4.	Психологічна готовність до управління. Психологія індивідуального стилю керівництва	9	4	2		2		5	
	Разом	36	16	8		6	2	18	2
<b>Змістовий модуль II.</b>									
<b>Зміст та психологічні особливості управлінської діяльності</b>									
5	Зміст управлінської діяльності керівника. Керівництво і лідерство	8	4	2		1	1	4	
6	Підготовка і ухвалення управлінського рішення	9	4	2		1	1	5	
7	Психологічні основи підбору кадрів. Формування команд та управління ними	8	4	2		2		4	
8	Управлінське спілкування в діяльності керівника	9	4	2		2		5	
	Разом	36	16	8		6	2	18	2
	Разом за навчальним планом	72	32	16		12	4	36	4



### III. Програма

#### Змістовний модуль I

#### Теоретичні основи психології управління

##### Лекція 1.

**Тема лекції:** Теоретичні основи психології управління (2 год.)

Вступ. Визначення понять «соціальне управління», «суб'єкт управління» і «об'єкт управління». Соціальне управління як безперервний процес впливу керівника (суб'єкта управління) на організовану групу людей (об'єкт управління) з метою організації і координації їх спільної діяльності для досягнення найкращих результатів.

Поняття «управлінська діяльність», основні психологічні особливості цієї діяльності.

Психологія управління як галузь психології. Основні напрямки наукових досліджень з психології управління. Рівні психолого-управлінської проблематики.

Основні методи дослідження в психології управління. Соціально-психологічні методи вивчення організації в структурі управління: соціометрія та референтометрія.

**Основні поняття теми:** соціальне управління, суб'єкт управління, об'єкт управління, підпорядкування, соціометрія, референтометрія.

**Семінар 1.** Теоретичні основи психології управління (1 год.)

##### Лекція 2.

**Тема лекції:** Поняття особистості в психології. Соціальна структура організації (2 год.).

Поняття «особистість». Сутність потенціалів, якими характеризується особистість. Підходи до типології особистості.

Поняття «група»; ознаки групи, поняття «групові норми». Закономірності функціонування групи. Можливості малої групи. Групові феномени (соціальна фасилітація, соціальні лінощі, деіндивідуалізація).

Стадії розвитку групи. Напрями діяльності управління – лідера на кожній із стадій.

Функції групи та соціальні ролі.

Зміст поняття «неформальна група в організації». Причини вступу людей у неформальні організації. Вплив неформальних груп на роботу організації.

**Основні поняття теми:** особистість, психологічна структура особистості, акцентуації характеру, темперамент, група, мала група, групові феномени, стадії розвитку групи, ефективна група, неформальна група.

**Семінар 2.** Особистість, її структура. Соціальна структура організації (1 год.).

##### Лекція 3.

## **Тема лекції:** Здібності та професійна діяльність (2 год.)

Поняття «здібності». Якісна характеристика здібностей як комплекс показників, що забезпечують успіх в освоєнні певними видами діяльності.

Класифікація видів здібностей. Зміст загальних та спеціальних здібностей, вплив сенситивних періодів на розвиток здібностей.

Комплексний підходу до вивчення управлінських здібностей. Суть психофізіологічного, психологічного і соціально-психологічного підходів до вивчення управлінських здібностей. Модель структури управлінських здібностей успішного керівника та її складові.

Професіоналізм як складова двох взаємозалежних підсистем: професіоналізму особистості та професіоналізму діяльності.

**Основні поняття теми:** здібності, якісна характеристика здібностей, загальні і спеціальні здібності, сенситивні періоди, компетентність керівника, модель структури управлінських здібностей успішного керівника, професіоналізм діяльності, професіоналізм особистості.

**Семінар 3.** Здібності та професійна діяльність керівника організації (2 год.)

### Лекція 4.

**Тема лекції:** Психологічна готовність до управління. Типологія індивідуального стилю керівництва (2 год.)

Суть довготривалої та ситуативної готовності і до управління. Характеристика мотиваційного, когнітивного, операційного та особистісного компонентів до управління.

Стиль керівництва як система індивідуально-типологічних особливостей цілісної, відносно стійкої системи способів, методів, прийомів впливу керівника на колектив з метою ефективного виконання поставлених перед ним завдань.

Зміст авторитарного, демократичного та ліберального стилю керівництва, їх параметри та умови найбільш ефективного використання.

Концепція стилів керівництва Р. Блейком та Дж. Мутон.

**Основні поняття теми:** стиль керівництва, стиль управління, об'єктивні і суб'єктивні фактори вибору стилю керівництва, психологічна готовність до управління.

**Семінар 4.** Психологічна готовність до управління. Психологія індивідуального стилю керівництва (2 год.)

## **Змістовний модуль II.**

### **Зміст та психологічні особливості управлінської діяльності**

#### Лекція 5.

**Тема лекції:** Зміст управлінської діяльності. Керівництво і лідерство (2 год.)

Керівник як центральна і ключова фігура в системі організаційних виробничих відносин. Характеристика основних управлінських функцій.

Роль концептуальної майстерності, аналітичного мислення, адміністративної майстерності, комунікативної та психологічної компетентності в успішності діяльності керівника навчального закладу.

Професійна компетентність як властивість особистості.

Відмінності у поняттях «керівництво» та «лідерство». Зміст рис, що є визначальними для керівника-лідера.

Суть теорії рис, ситуаційної теорію та синтетичної теорії лідерства як основних теорій психологічної науки, що пояснюють феномен лідерства.

**Основні поняття теми:** керівник, загальні і спеціальні якості успішного керівника, професійна компетентність, лідерство, теорія рис, ситуаційна теорія, синтетична теорія лідерства.

**Семінар 5.** Зміст управлінської діяльності. Керівництво і лідерство. (1 год.)

Лекція 6.

**Тема лекції:** Підготовка і ухвалення управлінського рішення. (2 год.)

Розробка і прийняття рішення як невід'ємний компонент управлінської діяльності. Основні етапи процесу підготовки і прийняття управлінського рішення. Внутрішні і зовнішні чинники, які впливають на прийняття управлінського рішення.

Вимоги до управлінського рішення. Особливості та суть орієнтувального, інформаційного, організаційного та контролюючого етапів вироблення і ухвалення управлінського рішення. Причини невиконання управлінських рішень.

Алгоритм процесу делегування повноважень.

Критерії класифікації управлінських рішень. Види управлінських рішень.

**Основні поняття теми:** управлінське рішення, зовнішні та внутрішні фактори впливу на процес розробки та ухвалення управлінського рішення, делегування повноважень, типи керівників щодо стилю прийняття управлінського рішення.

**Семінар 6.** Психологічні особливості підготовки і ухвалення управлінського рішення. (1 год.)

Лекція 7.

**Тема лекції.** Психологічні основи підбору кадрів. Формування команд і управління ними. (2 год.)

Кадрова політика як відображення стратегії розвитку організації.

Тривимірна модель типу особистості працівника. Характеристики основних типів працівників.

Ефект групового мислення, його особливості.

Кореляція між груповою динамікою та фазами прийняття групового рішення.

Характерологічні особливості підлеглих, зорієнтованих на мету і підлеглих, зорієнтованих на завдання.

Суть поняття «команда»; складові, які визначають характер команди; характеристики, які визначають якість роботи команди.

Загальна характеристика основних моделей команд. Показники оцінки ефективності командної діяльності. Етапи діяльності керівника у процесі створення команди.

**Основні поняття теми:** кадрова політика, ініціативність, вправність, комунікабельність, педант, організатор, ідеал, конформіст, лідер, творча індивідуальність, баласт, душа компанії, групове мислення, команда.

**Семінар 7.** Психологічні основи відбору кадрів. Формування команд і управління ними. (2 год.)

Лекція 8.

**Тема лекції:** Управлінське спілкування в діяльності керівника організації. (2 год.)

Спілкування як це процес встановлення і розвитку контактів між людьми, породжений проблемами спільної діяльності. Зміст, мета та засоби спілкування.

Характеристики управлінського спілкування

Психологічні чинники механізму взаємospриймання стереотипізації. Суть механізмів ідентифікації, емпатії, атракції, рефлексії, каузальної атрибуції.

Комунікативний аспект спілкування. Прийоми привернення уваги при спілкуванні.

Стратегії поведінки у процесі спілкування: співробітництво, протидія, компроміс, поступливість, уникнення.

Характеристики видів індивідуального стилю спілкування керівника (за Р.Х. Шакуровим).

**Основні поняття теми:** спілкування, управлінське спілкування, перше враження, механізм стереотипізації, ідентифікація, емпатія, атракція, рефлексія, каузальна атрибуція, комунікативні бар'єри, співробітництво, протидія, компроміс, поступливість, уникнення.

**Семінар 8.** Управлінське спілкування в діяльності керівника. (2 год.)

#### IV. Навчально-методична карта дисципліни «Психологія управління»

Разом: 72 год., лекції – 16 год., семінарські заняття – 12 год., індивідуальна робота – 4 год., самостійна робота – 36 год., модульний контроль – 4 год.

Тиждень	I-II	III-IV	V-VI	VII-VIII	IX-X	XI-XII	XIII-XIV	XV-XVI
Модулі	Змістовий модуль I				Змістовий модуль II			
Назва модуля	Теоретичні основи психології управління				Зміст та психологічні особливості управлінської діяльності			
Кількість балів за модуль	79 балів				99 балів			
Лекції	1	2	3	4	5	6	7	8
Дати								
Теми лекцій	Теоретичні основи психології менеджменту (1 бал)	Поняття особистості в психології. Соціальна структура організації (1 бал)	Здібності та професійна діяльність (1 бал)	Психологічна готовність до управління. Психологія індивідуального стилю керівництва (1 бал)	Зміст управлінської діяльності керівника установи. Керівництво і лідерство (1 бал)	Підготовка і ухвалення управлінського рішення (1 бал)	Психологічні основи підбору кадрів. Формування команд і управління ними. (1 бал)	Управлінське спілкування в діяльності керівника (1 бал)
Теми семінарських занять	Теоретичні основи психології менеджменту. Особистість, її структура. Соціальна структура організації (10 балів)		Здібності та професійна діяльність керівника організації (10 балів)	Психологія індивідуального стилю керівництва (10 балів)	Зміст управлінської діяльності. Керівництво і лідерство. Психологічні особливості підготовки і ухвалення управлінського рішення (10 балів)		Психологічні основи підбору кадрів (10 балів)	Управлінське спілкування в діяльності керівника (10 балів)
Самостійна робота	Табл. 6.1 (5 балів)	Табл. 6.1 (5 балів)	Табл. 6.1 (5 балів)	Табл. 6.1 (5 балів)	Табл. 6.1 (5 балів)	Табл. 6.1 (5 балів)	Табл. 6.1 (5 балів)	Табл. 6.1 (5 балів)
ІНДЗ					30 балів			
Види поточного контролю	Модульна контрольна робота 1 (25 балів)				Модульна контрольна робота 2 (25 балів)			
Підсумковий контроль	ПМК (20 балів)							

**V. Плани семінарських занять**  
Змістовний модуль I  
**Теоретичні основи психології менеджменту**

**Семінарське заняття 1.**

**Тема:** Теоретичні основи психології управління (1 год.)

*План заняття:*

I. Теоретична частина.

1. Визначення понять «соціальне управління», «суб'єкт управління» і «об'єкт управління», «соціальне управління».

2. Суб'єкт та об'єкт управління як сукупність чинників, що утворюють систему управління. Основні психологічні особливості управлінської діяльності.

3. Психологія управління як галузь психології. Основні напрямки наукових досліджень з психології управління.

4. Основні методи дослідження в психології управління: спостереження, експеримент, тести та анкети, кореляційні дослідження.

5. Соціально-психологічні методи вивчення організації в структурі управління.

II. Перевірка виконання самостійної роботи.

III. Навчальна дискусія.

*Рекомендована література:*

***Основні джерела***

1. Азарова Т.В., Абрамов Л.К. Менеджмент неприбуткової організації. – Кіровоград.: Вежа, 2003. – 304 с.

2. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков: Фортуна-пресс, 2008. – 464 с.

3. Будиянський Н.Ф. Психологія управління. Одеса: Астропринт, 2004. – 150 с.

4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юрист, 2003.

5. Дафт Р.Л. Менеджмент: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2000. – 832 с.

6. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. – К.: ЗАТ «НІЧЛАВА», 2000. – 280 с.

7. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.

8. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512 с.

9. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.

10. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Моногр. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.

11. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навчальний посібник. – К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. – 512 с.
12. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.
13. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія. Навч. посібник. – К.: Академвидав, 2003.
14. Психологія менеджмента / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. 2-е изд. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2002. – 556 с.
15. Пушкар Р.М. Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія і практика. Підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. – Тернопіль: Карт-бланш, 2003. – 491 с.
16. Савельєва В.С. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 320 с.

#### *Додаткові джерела*

1. Беседин А.Н., Липатов И.И., Тимченко А.В., Шапарь В.Б. Книга практического психолога: Часть 1. – Х.: РИП “Оригинал“, фирма “Фортуна-пресс“, – 1996. – 424с.
2. Соціально-психологічний словник / Авт.-укладачі: В.М. Галицький, О.В. Мельник, В.В. Синявський.– К., 2004. – 250 с.
3. Трофімов Ю.Л., Рибалка В.В., Гончарук П.А. Психологія: Підручник. – К.: Либідь, 2003. – 558 с.
4. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. К.: Лібра, 2009. – 270 с.

### **Семінарське заняття 2.**

**Тема:** Особистість, її структура. Соціальна структур організації (1 год.).

*План заняття:*

#### I. Теоретична частина.

1. Дати визначення поняття «особистість». Розкрити сутність потенціалів, якими характеризується особистість.
2. Охарактеризувати чинники, які лежать в основі підходів до типології особистості.
3. Дати визначення поняття «група»; розкрити ознаки групи та суть поняття «групові норми».
4. Закономірності функціонування групи та її можливості. Групові феномени: соціальна фасилітація, соціальні лінощі, деіндивідуалізація.
5. Стадії розвитку групи: стадії формування, вибуху невдоволення, вироблення норм, виконання завдання. Напрями діяльності управління – лідера на кожній із зазначених стадій.
6. Функції групи та соціальні ролі, які виконують члени групи готуючись до виконання завдання. Зміст поняття «неформальна група в організації» та вплив неформальних груп на роботу організації.

#### II. Перевірка виконання самостійної роботи.

#### III. Навчальна дискусія.

*Рекомендована література:*

### **Основні джерела**

1. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков: Фортуна-пресс, 2008. – 464 с.
2. Большаков А.С. Современный менеджмент. Теория и практика. – СПб.: Питер, 2002. – 416 с.
3. Будиянський Н.Ф. Психологія управління. Одеса: Астропринт, 2004. – 150 с.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юрист, 2003.
5. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. – К.: ЗАТ “НІЧЛАВА”, 2000. – 280 с.
6. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512 с.
7. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
8. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Моногр. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
9. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навчальний посібник. – К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. – 512 с.
10. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.
11. Психологія менеджмента / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. 2-е изд. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2002. – 556 с.
12. Пушкар Р.М. Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія і практика. Підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. – Тернопіль: Карт-бланш, 2003. – 491 с.
13. Савельєва В.С. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 320 с.

### **Додаткові джерела**

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2001. – С. 624-666.
2. Экономическая психология / Под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
3. Львовчкін А.М. Економічна психологія: Навч. посібник. – К.: Міленіум, 2003. – 128 с.
4. Молдаванова А.В. Роль дослідження психологічного профілю успішного менеджера для навчання та підготовки керівних кадрів // Збірник конференції “Психологічні засади розвивальної освіти”. К.: 2001. – С. 56-59.
5. Соціально-психологічний словник / Авт.-укладачі: В.М. Галицький, О.В. Мельник, В.В. Синявський. – К., 2004. – 250 с.
6. Трухін І.О. Соціально психологія спілкування: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 336 с.
7. Цибульська Т.Ф. Загальна і прикладна психологія. Курс лекцій. – К.: Наукова думка, 2000.
9. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. К.: Лібра, 2009. – 270 с.



### Семінарське заняття 3.

**Тема:** Здібності та професійна діяльність керівника організації (2 год.)

*План заняття:*

#### I. Теоретична частина.

1. Визначення поняття «здібності». Якісна характеристика здібностей як комплексу показників, що забезпечують успіх в освоєнні певними видами діяльності.

2. Показати залежність між здібностями та знаннями, уміннями та навичками.

3. Класифікація видів здібностей: загальні та спеціальні здібності. Вплив сенситивних періодів на розвиток здібностей.

4. Комплексний підхід до вивчення управлінських здібностей як одного із видів спеціальних здібностей. Суть психофізіологічного, психологічного і соціально-психологічного підходів до вивчення управлінських здібностей.

5. Модель структури управлінських здібностей успішного керівника.

6. Складові соціально-психологічної, інтелектуальної, емоційно-вольової, мотиваційної та професійної підструктур моделі управлінських здібностей:

7. Визначення категорії «професіоналізм» та її складових: професіоналізм особистості та професіоналізм діяльності.

#### II. Перевірка виконання самостійної роботи.

#### III. Навчальна дискусія.

*Рекомендована література:*

#### **Основні джерела**

1. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков: Фортуна-пресс, 2008. – 464 с.

2. Будиянський Н.Ф. Психологія управління. Одеса: Астропринт, 2004. – 150 с.

3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юрист, 2003.

4. Вудкок К., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.: Дело, 1991. – 320 с.

5. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512 с.

6. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.

7. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навчальний посібник. – К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. – 512 с.

8. Майерс Д. Социальная психология. – СПб., 1997.

9. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.

10. Савельєва В.С. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 320 с.

11. Савельєва В.С. Компоненти прогностичної моделі Я-концепції керівника. Актуальні проблеми психології: Збірник наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К.: Міленіум, 2002. – Т.1.4.3. – С. 222-229.

#### *Додаткові джерела*

1. Беседин А.Н., Липатов И.И., Тимченко А.В., Шапарь В.Б. Книга практического психолога: Часть 1. – Х.: РИП “Оригинал“, фирма “Фортуна-пресс“, – 1996. – 424с.

2. Возняк Л.С. Психологічні особливості професійної підготовки майбутніх спеціалістів до управлінської діяльності // Автореф. дис. канд. психол. наук. – К., 2000. – 19 с.

3. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий. – СПб.: Питер, 2004. – 701 с.

4. Молдаванова А.В. Роль дослідження психологічного профілю успішного менеджера для навчання та підготовки керівних кадрів // Збірник конференції “Психологічні засади розвивальної освіти”. К.:, 2001. – С. 56-59.

5. Професіокарти професій підприємництва та бізнесу. Книга 4. Методичний посібник для працівників служби зайнятості. К.:, 2007. – 114 с.

6. Редько С.І. Психологічні умови розвитку управлінських здібностей майбутніх фахівців економічного профілю: Дис...канд. психол. наук: 19.00.05.– К., 2007. – 207 с.

7. Трофімов Ю.Л., Рибалка В.В., Гончарук П.А. Психологія: Підручник. – К.: Либідь, 2003. – 558 с.

8. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. К.: Лібра, 2009. – 270 с.

#### **Семінарське заняття 4.**

**Тема:** Психологічна готовність до управління. Психологія індивідуального стилю керівництва (2 год.)

#### *План заняття:*

#### **I. Теоретична частина.**

1. Суть довготривалої та ситуативної готовності і до управління.

2. Характеристика мотиваційного, когнітивного, операційного та особистісного компонентів до управління.

3. Поняття «стиль керівництва» як система індивідуально-типологічних особливостей цілісної, відносно стійкої системи способів, методів, прийомів впливу керівника на колектив з метою ефективного виконання поставлених перед ним завдань.

4. Взаємозв'язок між поняттями «стиль керівництва» та «стиль управлінської діяльності».

5. Розкрити зміст та особливості авторитарного, демократичного та ліберального стилю керівництва.

6. Порівняти параметри різних стилів керівництва.

7. Умови найбільш ефективного використання кожного із стилів керівництва.

8. Концепція стилів керівництва Р. Блейком та Дж. Мутон.
- II. Перевірка виконання самостійної роботи.
- III. Навчальна дискусія.
- IV. Модульний контроль знань.

*Рекомендована література:*

***Основні джерела***

1. Азарова Т.В., Абрамов Л.К. Менеджмент неприбуткової організації. – Кіровоград.: Вежа, 2003. – 304 с.
2. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков: Фортуна-пресс, 2008. – 464 с.
3. Большаков А.С. Современный менеджмент. Теория и практика. – СПб.: Питер, 2002. – 416 с.
4. Дафт Р.Л. Менеджмент: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2000. – 832 с.
5. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. – К.: ЗАТ “НІЧЛАВА”, 2000. – 280 с.
6. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.
7. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512 с.
8. Карамушка Л.М. Чеботарьова О.А. Психологічні особливості прийняття управлінських рішень українськими менеджерами: результати крос культурних досліджень. – К.: Проблеми загальної та педагогічної психології. – К., 2002. – Т.4. – Ч.1. – С. 90-95.
9. Карамушка Л.М. Психология управления: Навчальний посібник. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
10. Лозниця В.С. Психология менеджменту. Теория і практика: Навчальний посібник. – К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. – 512 с.
11. Орбан-Лембрик Л.Е. Психология управления: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.
12. Пушкар Р.М. Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія і практика. Підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. – Тернопіль: Карт-бланш, 2003. – 491 с.
13. Савельєва В.С. Психология управления: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 320 с.
14. Савельєва В.С. Методика дослідження рольової поведінки керівника. Проблеми загальної і педагогічної психології: Збірник наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К.: Міленіум, 2003. – Т.5.4.1. – С. 208-214.

***Додаткові джерела***

1. Молдаванова А.В. Роль дослідження психологічного профілю успішного менеджера для навчання та підготовки керівних кадрів // Збірник конференції “Психологічні засади розвивальної освіти”. К., 2001. – С. 56-59.
2. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.

3. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. К.: Лібра, 2009. – 270 с.

4. Щекин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. – К.: МАУП, 2004. – 400 с.

## **Змістовний модуль II. Зміст та психологічні особливості управлінської діяльності**

### **Семінарське заняття 5.**

**Тема:** Зміст управлінської діяльності. Керівництво і лідерство. (1 год.)

*План заняття:*

#### I. Теоретична частина.

1. Керівник як центральна і ключова фігура в системі організаційних виробничих відносин.

2. Охарактеризувати психологічні особливості основних управлінських функції: прогнозування, планування, керівництво, організація, координація, контроль, прийняття рішення, формування сприятливого психологічного клімату, мотивування, ведення переговорів.

3. Розкрити роль концептуальної майстерності, аналітичного мислення, адміністративної майстерності, комунікативної та психологічної компетентності в успішності діяльності керівника.

4. Розкрити зміст загальних і спеціальних якостей, які є необхідними для успішного здійснення управлінської діяльності керівника.

5. Розкрити суть поняття «професійна компетентність». Показати зв'язок між професійною компетентністю і професійними здібностями.

6. Виявити відмінності між поняттями «керівництво» та «лідерство». Визначити суть теорії рис, ситуаційної теорію та синтетичної теорію лідерства як основних теорій, що пояснюють феномен лідерства.

#### II. Перевірка виконання самостійної роботи.

#### III. Навчальна дискусія.

*Рекомендована література:*

#### **Основні джерела**

1. Будзан Б. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи. К.: Основи, 2001. – 349 с.

2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юрист, 2003.

3. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. – К.: ЗАТ «НІЧЛАВА», 2000. – 280 с.

4. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.

5. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.

6. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Моногр. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.

7. Кристофен Э. Смит Л. Тренинг лидерства. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
8. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навчальний посібник. – К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. – 512 с.
9. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.
10. Паркер Г., Кропп Р. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров. – СПб.: Питер. 2002. – 160 с.
11. Савельєва В.С. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 320 с.
12. Савельєва В.С. Методика дослідження ролі поведінки керівника. Проблеми загальної і педагогічної психології: Збірник наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К.: Міленіум, 2003. – Т.5.4.1. – С. 208-214.

### *Додаткові джерела*

1. Львовчкін А.М. Економічна психологія: Навч. посібник. – К.: Міленіум, 2003. – 128 с.
2. Молдаванова А.В. Роль дослідження психологічного профілю успішного менеджера для навчання та підготовки керівних кадрів // Збірник конференції “Психологічні засади розвивальної освіти”. К.:, 2001. – С. 56-59.
3. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. К.: Лібра, 2009. – 270 с.
4. Щекин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. – К.: МАУП, 2004. – 400 с.

## **Семінарське заняття 6.**

**Тема:** Психологічні особливості підготовки і ухвалення управлінського рішення. (1год.)

### *План заняття:*

#### I. Теоретична частина.

1. Розкрити сутність управлінського рішення. Розробка і прийняття рішення як невід’ємний компонент управлінської діяльності.
2. Основні етапи процесу підготовки і прийняття управлінського рішення.
3. Суть внутрішніх і зовнішніх чинників, які впливають на прийняття управлінського рішення, їх взаємозв’язок.
4. Вимоги до управлінського рішення.
5. Розкрити особливості та суть орієнтувального, інформаційного, організаційного та контролюючого етапів вироблення і ухвалення управлінського рішення.
6. Делегування повноважень як передача завдань чи діяльності зі сфери дій керівника підлеглому. Алгоритм процесу делегування повноважень.
7. Критерії класифікації управлінських рішень та їх види.

II. Перевірка виконання самостійної роботи.

III. Навчальна дискусія.

*Рекомендована література:*

**Основні джерела**

1. Большаков А.С. Современный менеджмент. Теория и практика. – СПб.: Питер, 2002. – 416 с.
2. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. – К.: ЗАТ “НІЧЛАВА”, 2000. – 280 с.
3. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.
4. Карамушка Л.М. Чеботарьова О.А. Психологічні особливості прийняття управлінських рішень українськими менеджерами: результати крос культурних досліджень. – К.: Проблеми загальної та педагогічної психології. – К., 2002. – Т.4. – Ч.1. – С. 90-95.
5. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
6. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навчальний посібник. – К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. – 512 с.
7. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.
8. Психологія менеджмента / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. 2-е изд. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2002. – 556 с.
9. Пушкар Р.М. Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія і практика. Підручник. – 2-е вид., перероб.і доп. – Тернопіль: Карт-бланш, 2003. – 491 с.
10. Савельєва В.С. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 320 с.

**Додаткові джерела**

1. Экономическая психология / Под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
2. Львовчкін А.М. Економічна психологія: Навч. посібник. – К.: Міленіум, 2003. – 128 с.
3. Трофімов Ю.Л., Рибалка В.В., Гончарук П.А. Психологія: Підручник. – К.: Либідь, 2003. – 558 с.
4. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. К.: Лібра, 2009. – 270 с.

**Семінарське заняття 7.**

**Тема:** Психологічні основи відбору кадрів. Формування команд і управління ними (2 год.).

*План заняття:*

I. Теоретична частина.

1. Поняття «кадрова політика» як показник, що відображає стратегію розвитку організації.

2. Ініціативність, вправність, комунікабельність як чинники успішності включення людини в організацію.

3. Суть тривимірної моделі типу особистості працівника.

4. Основні характеристики педанта, організатора, конформіста, ідеалу, баласта, творчої індивідуальності, лідера, душі компанії.

5. Суть ефекту групового мислення, його особливості. Зміст фази пошуку альтернатив та фази оцінки альтернатив і відбору оптимального рішення.

6. Розкрити характерологічні особливості підлеглих, зорієнтованих на мету і підлеглих, зорієнтованих на завдання. Особливості управління обома типами підлеглих.

7. Розкрити суть поняття «команда»; назвати характеристики, які визначають якість роботи команди. Загальна характеристика основних моделей команд.

8. Визначити показники ефективності командної роботи та етапи діяльності керівника у процесі створення команди.

II. Перевірка виконання самостійної роботи.

III. Навчальна дискусія.

*Рекомендована література:*

**Основні джерела**

1. Большаков А.С. Современный менеджмент. Теория и практика. – СПб.: Питер, 2002. – 416 с.

2. Будиянський Н.Ф. Психологія управління. Одеса: Астропринт, 2004. – 150 с.

3. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. – К.: ЗАТ «НІЧЛАВА», 2000. – 280 с.

4. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.

5. Кристоффен Э. Смит Л. Тренинг лидерства. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.

6. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.

7. Паркер Г., Кропп Р. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров. – СПб.: Питер, 2002. – 160 с.

8. Пушкар Р.М., Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія і практика. Підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. – Тернопіль: Карт-бланш, 2003. – 491 с.

9. Савельєва В.С. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 320 с.

**Додаткові джерела**

1. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.

2. Трофімов Ю.Л., Рибалка В.В., Гончарук П.А. Психологія: Підручник. – К.: Либідь, 2003. – 558 с.

3. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. К.: Лібра, 2009. – 270 с.

4. Щекин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. – К.: МАУП, 2004. – 400 с.

### **Семінарське заняття 8.**

**Тема:** Управлінське спілкування в діяльності керівника. (2 год.)

*План заняття:*

#### I. Теоретична частина.

1. Спілкування як процес встановлення і розвитку контактів між людьми, породжений проблемами спільної діяльності. Зміст, мета та засоби спілкування.

2. Особливості управлінського спілкування, його основні функції.

3. Психологічні чинники механізму взаємospриймання та механізму стереотипізації, який лежить в основі взаємospриймання.

4. Суть механізмів ідентифікації, емпатії, атракції, рефлексії, каузальної атрибуції.

5. Комунікативний аспект спілкування. Поняття «комунікативний бар'єр» та шляхи його подолання.

6. Стратегії поведінки, які можуть виникати у процесі спілкування: співробітництво, протидія, компроміс, поступливість, уникнення. Особливості їх використання.

#### II. Перевірка виконання самостійної роботи.

#### III. Навчальна дискусія.

#### IV. Модульний контроль знань.

*Рекомендована література:*

#### **Основні джерела**

1. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.

2. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.

3. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Моногр. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.

4. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.

5. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія. Навч. посібник. – К.: Академвидав, 2003.

#### **Додаткові джерела**

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений: Пер. с англ. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2000.

2. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.

3. Трухін І.О. Соціальна психологія спілкування: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 336 с.



## **VI. Завдання для самостійної роботи**

### Змістовний модуль I

#### **Теоретичні основи психології управління**

Тема 1. Теоретичні основи психології управління (4 год.)

1. Охарактеризувати управління як соціальний феномен. Визначити суть понять «суб'єкт управління» і «об'єкт управління». Виявити складові системи управлінських відносин.
2. Охарактеризувати предмет психології управління, визначити сучасні напрями дослідження психології управління.
3. Ознайомитися із особливостями методів дослідження у психології управління.
4. Ознайомитися із алгоритмом проведення соціометрії, побудовою соціоматриці та соціограми. Виявити особливості проявів індивідуально-психологічних рис особистості працівника, що перебуває на різних рівнях у соціограмі.

Тема 2. Поняття особистості в психології. Соціальна структура організації (5 год.)

1. Виявити різні підходи до психологічної структури особистості. Ознайомитися із типологією особистості.
2. Ознайомитися із класифікацією груп за їх видами та цілями діяльності. У чому полягає психологічна сутність соціальної організації.
3. Ознайомитися із стадіями розвитку групи та управлінням груповою динамікою. Охарактеризувати особливості стадії формування, стадії вибуху невдоволення, стадії вироблення норм та стадією виконання завдання.
4. Виявити зв'язок між функціями ефективної групи та соціальними ролями її членів.
5. Виявити вплив неформальних груп на роботу організації. Які причини вступу працівників у неформальну організацію?
6. Чим характеризується вплив неформальних груп на роботу організації?

Тема 3. Здібності та професійна діяльність (4 год.)

1. Ознайомитися із визначенням здібностей та якісною характеристикою здібностей індивіда.
2. Вивчити класифікацію видів здібностей. Виявити детермінанти походження і розвитку здібностей. Виявити вплив сенситивних періодів на розвиток здібностей.
3. У чому полягає феномен управлінських здібностей? Визначити детермінанти формування і розвитку управлінських здібностей.
4. Ознайомитися із професійними здібностями керівника організації. Порівняти психограму керівника навчального закладу із психограмою вчителя середньої школи. Виявити відмінності в цих психограмах.
5. У чому полягає професіоналізм і компетентність керівника організації? Психологічні особливості управлінської діяльності керівника.

Тема 4. Психологічна готовність до управління. Психологія індивідуального стилю керівництва (5 год.)

1. Визначити суть довготривалої та ситуативної готовності і до управління.
2. Охарактеризувати мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний компоненти психологічної готовності до управління.
3. Вивчити визначення стилю керівництва. Виявити різні наукові підходи до виявлення причин того, що індивід стає керівником.
4. Ознайомитися із основними параметрами стилів керівництва.
5. Провести психодіагностику власного домінуючого стилю керівництва та дати оцінку особливостей його прояву.
6. Ознайомитися із концепцією стилів керівництва Р. Блейка та Дж. Мутон. У чому полягають головні завдання, спрямування діяльності керівника при прояві турботи про виробництво і турботи про людей?
7. Ознайомитися як впливає міра реалізації вище вказаних завдань і їх поєднання на типологію стилів керівництва.

### **Змістовий модуль II.**

#### **Зміст та психологічні особливості управлінської діяльності**

Тема 5. Зміст управлінської діяльності. Керівництво і лідерство (4 год.)

1. У чому полягає особливість діяльності сучасного керівника навчального закладу? Проаналізувати основні управлінські функції сучасного керівника.
2. З'ясувати, від яких параметрів залежить успіх управлінської діяльності керівника організації. Визначити перелік загальних і спеціальних якостей успішного керівника.
3. Виявити, у чому полягає професійна компетентність керівника.
4. Порівняти поняття «керівництво» і «лідерство». Виявити психологічні риси, які властиві для керівника – лідера.
5. Ознайомитися із основними теоріями лідерства: теорією рис, ситуаційною теорією, синтетичною теорією лідерства.
6. Довести взаємозв'язок змінних, які впливають на реалізацію керівником лідерської ролі: психологічних якостей лідера, якості підлеглих та характеру ситуації, у якій реалізується лідерство.

Тема 6. Підготовка і ухвалення управлінського рішення. (5 год.)

1. Вивчити вимоги, які ставляться до управлінського рішення.
2. Які параметри відносять до суб'єктивних і об'єктивних чинників прийняття управлінського рішення і як вони впливають на його ухвалення?
3. Ознайомитися із етапами підготовки і ухвалення управлінського рішення. Виявити вимоги, які ставляться до управлінського рішення.
4. Виявити причини невиконання підлеглими управлінського рішення. Які критерії ухвалення рішення спонукають до його виконання?
5. Вивчити алгоритм делегування повноважень.

6. Ознайомитися із класифікаціями та видами управлінських рішень.
7. У чому полягають психологічні особливості діяльності керівника при ухваленні ним управлінських рішень? Назвати типи керівників щодо стилю прийняття управлінського рішення.

Тема 7. Психологічні основи підбору кадрів. Формування команд і управління ними. (4 год.)

1. Які завдання повинен ставити перед собою керівник при відборі кадрів? Виявити психологічні риси особистості, що впливають на її включення в організацію. Ознайомитися із їх визначенням.
2. Вивчити, як впливає поєднання рис особистості на прогноз її місця в організації. Типологія особистості працівника в системі «вправність – ініціативність», «комунікабельність – ініціативність», «вправність – комунікабельність».
3. Вивчити умови ефективності прийняття групового рішення. Як впливають характеристики членів групи ефективності управлінського рішення?
4. Ознайомитися із типами підлеглих (за Е. Шостромом).
5. Вивчити види і типи команд. Охарактеризувати основні моделі команд. Порівняти завдання багатофункціональної команди із завданнями бізнес-команди та команди пошуку і порятунку.
6. Охарактеризувати показники оцінки ефективності команди.
7. З яких етапів складається діяльності керівника у процесі створення команд? Виявити умови формування ефективної команди.
8. Виявити суть методів, які може використовувати керівник для здійснення команди: метод катарсису, метод каталізації, метод конфронтації, метод рекомендацій, метод теоретичного обґрунтування.

Тема 8. Управлінське спілкування в діяльності керівника. (5 год.)

1. Вивчити структуру та види спілкування. У чому полягає зміст, мета і засоби спілкування.
2. Виявити особливості управлінського спілкування. Назвати основні функції управлінського спілкування. У чому полягає їх роль?
3. Розкрити психологічний зміст механізмів «тонкого настроювання»: ідентифікації, емпатії, атракції, рефлексії, каузальної атрибуції.
4. Визначити роль засобів невербального спілкування у процесі обміну інформацією.
5. Виявити психологічні особливості спілкування керівника з підлеглими. Познайти зміст комунікативних бар'єрів у процесі спілкування: «авторитет», «запобігання», «нерозуміння».
6. Виявити прийоми, які може використовувати керівник для привернення уваги у процесі спілкування.
7. Умови ефективної взаємодії в управлінському спілкуванні. Сітка Томаса – Кілмана. Теорія трансактного аналізу.

Карту самостійної роботи, де визначено форми академічного контролю, успішність (бали) і перелік виконання самостійної роботи студентами, подано у таблиці.

### КАРТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТА

Змістовий модуль до теми курсу	Академічний контроль	Бали	Термін виконання (тижні)
<b>Змістовний модуль I. Теоретичні основи психології менеджменту</b>			
Тема 1. Теоретичні основи психології управління (4 год.)	Семінарське заняття, підсумкове тестування	5	I-II
Тема 2. Поняття особистості в психології. Соціальна структура організації (5 год.)	Семінарське заняття, підсумкове тестування	5	II-III
Тема 3. Здібності та професійна діяльність. (4 год.)	Семінарське заняття, підсумкове тестування	5	IV-V
Тема 4. Психологічна готовність до управління. Психологія індивідуального стилю керівництва (5 год.)	Семінарське заняття, підсумкове тестування, модульний контроль	5	V- VI
<b>Змістовий модуль II. Зміст та психологічні особливості управлінської діяльності</b>			
Тема 5. Зміст управлінської діяльності керівника. Керівництво і лідерство (4 год.)	Семінарське заняття, підсумкове тестування	5	VI-VII
Тема 6. Підготовка і ухвалення управлінського рішення (5 год.)	Семінарське заняття, підсумкове тестування	5	VIII-IX
Тема 7. Психологічні основи підбору кадрів. Формування команд та управління ними. (4 год.)	Індивідуальне заняття, семінар,	5	IX-X
Тема 8. Управлінське спілкування в діяльності керівника (5 год.)	Семінарське заняття, модульний контроль, підсумкове тестування, залік	5	X-XI
Разом 36 год.	Разом 40 балів		

## **VII Індивідуальна навчально-дослідна робота**

*Індивідуально навчально-дослідна робота* є видом позааудиторної індивідуальної діяльності студента, результати якої використовуються у процесі вивчення програмного матеріалу навчальної дисципліни. Завершується виконання студентом ІНДЗ прилюдним захистом навчального проекту.

*Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ)* з курсу «Психологія управління» – це вид навчально-дослідної роботи студента, яка містить результати дослідницького пошуку, відображає певний рівень його навчальної компетентності.

*Мета ІНДЗ:* самостійне вивчення частини або повного програмового матеріалу, систематизація, узагальнення, закріплення та практичне застосування знань із навчального курсу, удосконалення навичок самостійної навчально-пізнавальної діяльності.

*Зміст ІНДЗ:* завершена теоретична або практична робота у межах навчальної програми курсу, яка виконується на основі знань, умінь та навичок, отриманих під час лекційних, семінарських занять і охоплює кілька тем або весь зміст навчального курсу.

### ***Види самостійних індивідуальних робіт студента, вимоги до них та критерії оцінювання***

- Конспект із теми (модуля) за заданим планом – повинна бути визначена мета, завдання і висновок законспектованого матеріалу – (5 балів).
- Конспект із теми (модуля) за планом, розробленим студентом – повинна бути визначена мета, завдання, висновок і джерела інформації законспектованого матеріалу – (8 балів).
- Повідомлення із теми, рекомендованої викладачем – повинно бути оформлене у тезах, визначені завдання, висновки, джерела інформації – (10 балів).
- Повідомлення із теми, обраної студентом самостійно – повинно бути оформлене у тезах із зазначенням актуальності, мети, містити висновки та джерела інформації – (15 балів).
- Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ) – викладене структуровано у формі реферату, визначена актуальність, мета, об'єкт, предмет, завдання і методи дослідження, висновки та джерела інформації – (30 балів).

*Орієнтовна структура ІНДЗ* – науково-педагогічне дослідження у вигляді реферату: зміст, вступ – у якому визначена актуальність та мета теми, визначені об'єкт та предмет, завдання та методи дослідження. Основна частина складається із двох розділів: історія дослідження предметної теми і дослідження студента. Кожен розділ завершується висновками, а вся робота загальними висновками. Завдання може

заповнюватись і ілюстрованим матеріалом, який вноситься в додатки. Хід дослідження підтверджується джерелами інформації, що вказуються у списку використаних джерел.

Критерії оцінювання та шкалу оцінювання подано відповідно у таблицях.

***Критерії оцінювання ІНДЗ у формі реферату***

№	Критерії оцінювання роботи	Максимальна кількість балів
1	Обґрунтування актуальності, формування мети, визначення об'єкту, предмету, завдань та методів дослідження	4 бали
2	Складання плану виконання ІНДЗ	2 бали
3	Критичний аналіз суті та змісту першоджерел. Логічне викладення фактів, ідей, результатів дослідження. Аналіз сучасного стану дослідження проблеми, розгляд тенденцій подальшого розвитку питання	10 балів
4	Дотримання правил реферування наукових публікацій	2 бали
5	Доказовість висновків, обґрунтованість власної позиції, пропозиції щодо розв'язання проблеми, визначення перспектив дослідження	10 балів
6	Дотримання вимог щодо технічного оформлення структурних елементів роботи (титульний аркуш, план, вступ, основна частина, висновки, додатки (при їх наявності), список використаних джерел	2 бали
Разом		30 балів

***Шкала оцінювання ІНДЗ у формі реферату***

Рівень виконання	Кількість балів, що відповідає рівню	Оцінка за традиційною шкалою
Високий	26-30	Відмінно
Достатній	20-25	Добре
Середній	14-19	Задовільно
Низький	Нижче 13	Незадовільно

***Орієнтовна тематика реферативних досліджень з навчальної дисципліни «Психологія управління»***

1. Психологія управління як галузь психологічної науки.
2. Методологія і методи психології управління.
3. Основні проблеми психології управління, її зв'язок з іншими галузями психології.
4. Становлення і розвиток зарубіжної психології управління.
5. Становлення і розвиток вітчизняної психології управління.
6. Перспективи і тенденції розвитку психології управління.
7. Функції діяльності керівника організації.
8. Тактична та стратегічна складова управлінської діяльності сучасного керівника.
9. Роль особистості у системі управління. Соціальні норми як регулятори поведінки.
10. Відповідність властивостей особистості вимогам організації. Управління активністю та поведінкою.
11. Розвиток культури професійного мислення.
12. Сутність емоцій і почуттів, їх вплив на діяльність і спілкування.
13. Психічні стани та працездатність. Управління емоційним станом людини в організації.
14. Індивідуально-психологічні, психофізіологічні властивості особистості та їх врахування в системі управління.
15. Активність особистості як форма вияву її індивідуальності, творчості та професіоналізму.
16. Співвідношення «індивідуального» і «групового» в управлінні групою.
17. Психологія відповідальності в організації.
18. Вплив соціального оточення на формуванні професійно важливих якостей управлінця.
19. Мотиваційна сфера особистості керівника.
20. Детермінанти та механізми розвитку особистості керівника.
21. Організаторські здібності. Знання, вміння та навички адміністративної діяльності та міжособистісної взаємодії.
22. Управлінська діяльність в екстремальних ситуаціях.
23. Психологічні типи керівників.
24. Якості і риси керівника.
25. Психологічні характеристики лідерства.
26. Особистість лідера, її соціально-психологічні компоненти.
27. Чинники, які впливають на успішність лідерства.
28. Психологічна готовність керівника до управлінської діяльності.
29. Способи взаємодії між лідером і керівником.
30. Феномен керівника в історії розвитку суспільства.
31. Труднощі, вимоги та обмеження у роботі керівників.
32. Прийняття управлінських рішень як психологічний процес.
33. Структура та внутрішня динаміка розумового процесу прийняття рішень.

34. Мотиваційні та емоціональні компоненти процесу прийняття рішень.
35. Психологічні закономірності прийняття рішень. Прийняття рішень в умовах дефіциту часу та неповної інформації.
36. Психологічні прийоми генерації альтернатив; метод мозкового штурму, метод морфологічного аналізу, метод синектики.
37. Принципи колективного прийняття рішень.
38. Психологічні особливості планування і прийняття управлінських рішень.
39. Психологічний зміст мотивації та організації діяльності як функцій управління.
40. Психологічні засади індивідуального стилю керівництва.
42. Трансформація стилів керівництва у XXI сторіччі.
43. Професіограма управлінця в системі освіти.
44. Соціально-психологічна структура діяльності керівника організації.
45. Вплив стилів керівництва на соціально-психологічний клімат організації.
46. Психологічні особливості стилів керівництва.
47. Психологічні типи керівників.
48. Формування прийняттого соціально-психологічного клімату в організації.
49. Сутність психології групових явищ та процесів в організації.
50. Взаємовідносини особистості та групи. Форми психологічного впливу групових структур на особистість.
51. Соціально-психологічні феномени поведінки особистості в групі.
52. Сутність психологічних вимог до добору кадрів.
53. Професійна придатність і професійна готовність. Соціально-психологічна професійна адаптація.
54. Форми психологічної регуляції у процесі професійного становлення та етапи здійснення професійної діяльності.
55. Соціально-психологічний зміст поняття “кар’єра”.
56. Психологія впливу керівника на підлеглих як вияв його влади і авторитету в організації.
57. Психологічні методики вивчення міжособистісних стосунків, групової сумісності й згуртованості, морально-психологічного клімату.
58. Методи психологічного впливу в системах управління. Регулювання діяльності та взаємовідносин підлеглих.
59. Мотивація як фактор управління особистістю. Ієрархічна будова мотиваційної сфери особистості.
60. Створення умов для самоствердження у праці та розвитку здібностей особистості.
61. Психологічні проблеми координації взаємодії людей в організації. Формування статусних позицій. Ролі та функції.
62. Психологічні складові іміджу організації та персоналу.
63. Психологія спілкування та його структура.
64. Вербальна і невербальна складова спілкування.
65. Бар’єри в спілкуванні. Спілкування з “важкими” людьми.
66. Психологічні помилки, які зменшують ефективність ділового спілкування, шляхи їх попередження.



67. Ділова бесіда, умови ефективного проведення переговорів. Публічний виступ в управлінській діяльності.  
 68. Комунікативні здібності та їх розвиток у процесі професійної діяльності.  
 69. Ділове спілкування як засіб управлінського впливу.  
 70. Принципи і методи подолання конфліктів в управлінні.

### VIII. Система поточного і підсумкового контролю знань

Навчальні досягнення студентів із дисципліни «Психологія управління» оцінюються за модульно-рейтинговою системою, в основу якої покладено принцип обов'язковості модульного контролю, накопичувальної системи оцінювання рівня знань, умінь та навичок: збільшення кількості підсумкових балів до 100 балів.

Контроль успішності студентів з урахуванням поточного і підсумкового оцінювання здійснюється відповідно до навчально-методичної карти, де зазначено види і терміни контролю. Систему рейтингових балів для різних видів контролю та порядок їх переведення у національну (4-бальну) та європейську (ECTS) шкалу подано у таблицях.

#### *Розрахунок рейтингових балів за видами поточного (модульного) контролю*

№ зп	Вид діяльності студента	Макс. кількість балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2	
			Кільк. одиниць до розрахунку	Макс. кількість балів за вид	Кільк. одиниць до розрахунку	Макс. кількість балів за вид
1	Відвідування лекцій	<b>1</b>	4	4	4	4
2	Відвідування практичних (семінарських, лаб.) занять	<b>1</b>	3	3	3	3
3	Виконання завдання для самостійної роботи (домашнього завдання)	<b>5</b>				
4	Робота на практик. (семінарськ.) занятті (в т.ч. доповідь, виступ, повідомл., дискусія)	<b>10</b>	3	30	3	30
5	Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ)	<b>30</b>			1	30
6	Опрацювання фахових видань (в т.ч. першоджерел)	<b>10</b>				
7	Написання реферату	<b>15</b>				
8	Виконання модульної контрольної роботи	<b>25</b>	1	25	1	25
9	Виконання тестового контролю, експрес-контроль	<b>10</b>	3	30	3	30
10	Творча робота (в т.ч. есе)	<b>20</b>				
	<b>Макс. кількість балів за видами діяльності студента (МВ)</b>			<b>92</b>		<b>122</b>

**Методика розрахунків  
модульної і семестрової оцінок студента**

№ зп	Оцінка студента	Макс. оцінка	Модуль 1		Модуль 2	
1	Максимальна підсумкова модульна оцінка (ММ)			40		40
2	Фактична кількість балів студента за змістовими модулями (приклад) (ФБ)			72		102
3	Максимальна підсумкова семестрова модульна оцінка (МС)	80				
4	Залікова рейтингова оцінка (Е)	20				10
5	Підсумкова модульна оцінка студента $M = \text{ФБ} / \text{МВ} * \text{ММ}$			31		33
6	Підсумкова семестрова мод. оцінка $C = \Sigma(\text{ФБ}) / \Sigma(\text{МВ}) * \text{МС}$					64
7	Підсумкова семестрова рейтингова оцінка $P = C + E$					74/D

У процесі оцінювання навчальних досягнень студентів застосовуються такі методи:

- *Методи усного контролю:* індивідуальне опитування, фронтальне опитування, співбесіда, залік.
- *Методи письмового контролю:* модульне письмове тестування, підсумкова письмове тестування, звіт, реферат.
- *Комп'ютерного контролю:* тестове опитування.
- *Методи самоконтролю:* уміння самостійно оцінювати свої знання, самоаналіз.

**Порядок переведення рейтингових показників успішності у систему оцінювання ECTS**

Оцінка ECTS	Значення оцінки	Оцінка за шкалою університету	Оцінка національною шкалою	
A	Відмінно – відмінний рівень знань в межах обов'язкового матеріалу	90 – 100 балів	відмінно	Зараховано
B	Дуже добре – достатньо високий рівень знань в межах обов'язкового матеріалу	82 – 89 балів	добре	
C	Добре – в цілому добрий рівень знань з незначною кількістю помилок	75 – 81		

D	Задовільно – посередній рівень знань із значною кількістю помилок	69 – 74	задовільно	
E	Достатньо – мінімально можливий допустимий рівень знань	60 – 68		
FX	Незадовільно з можливістю повторного складання – незадовільний рівень знань з можливістю перескладання за умови самостійного опрацювання	35 – 59	незадовільно	Незараховано
F	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням курсу – досить низький рівень знань, що вимагає повторного вивчення дисципліни	1 – 34		

Кожний модуль включає бали за поточну роботу студента на семінарських заняттях, виконання самостійної роботи, індивідуальну роботу, модульних контрольних робіт.

Виконання модульних контрольних робіт здійснюється в режимі комп'ютерної діагностики або з використанням роздрукованих завдань.

Реферативні дослідження, які виконує студент за визначеною тематикою, обговорюються та захищаються на семінарських заняттях.

Кількість балів за роботу з теоретичним матеріалом, на практичних заняттях, під час виконання самостійної та індивідуальної навчально-дослідної роботи залежить від дотримання таких вимог:

- своєчасність виконання навчальних завдань;
- повний обсяг їх виконання;
- якість виконання навчальних завдань;
- самостійність виконання;
- творчий підхід у виконанні завдань;
- ініціативність у навчальній діяльності.

## ІХ. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

### I. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності

#### 1) За джерелом інформації:

- *Словесні*: лекція (традиційна, проблемна, лекція-прес-конференція) із застосуванням комп'ютерних інформаційних технологій (Power Point – презентація), семінари, пояснення, розповідь, бесіда.
- *Наочні*: спостереження, ілюстрація, демонстрація.
- *Практичні*: вправи, психодіагностика, ділові ігри, тренінги.

2) За логікою передачі і сприймання навчальної інформації: індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні.

3) За ступенем самостійності мислення: репродуктивні, пошукові, дослідницькі.

4) За ступенем керування навчальною діяльністю: під керівництвом викладача; самостійна робота студентів з книгою; виконання індивідуальних навчальних проектів.

*II. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності:* навчальні дискусії; створення ситуації пізнавальної новизни; створення ситуацій зацікавленості (метод цікавих аналогій тощо).

## **X. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КУРСУ**

- опорні конспекти лекцій;
- навчальні посібники;
- робоча навчальна програма;
- збірка тестових і контрольних завдань для тематичного (модульного) оцінювання навчальних досягнень студентів;
- засоби підсумкового контролю (комп'ютерна програма тестування, комплект друкованих завдань для підсумкового контролю);
- завдання для ректорського контролю знань студентів з навчальної дисципліни «Психологія управління».

## **XI. ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ ДО ЗАЛІКУ (ПМК)**

1. Соціальне управління – це:
  - а) управління соціальними процесами;
  - б) діяльність, спрямована на забезпечення впорядкованості і узгодженості в діях людей та їх організацій з метою здійснення суспільно значущих задач;
  - в) управління, яке вивчається в психології праці.
2. Організація – це:
  - а) колектив людей, які здійснюють виробничу діяльність;
  - б) форма об'єднання групи людей, діяльність яких свідомо координує суб'єкт управління з метою досягнення спільної мети та упорядкування колективної діяльності;
3. Управлінська діяльність – це:
  - а) діяльність керівника підприємства, організації чи установи;
  - б) діяльність, спрямована на управління трудовим колективом;
  - в) особливий вид трудової діяльності, пов'язаний з виконанням функцій управління в організації.
4. Психологічний аналіз особистості керівника та психологічні вимоги до його особистісних якостей, психологічні аспекти ухвалення управлінських рішень, вивчення індивідуального стилю керівництва та проблеми його корегування відносяться до:
  - а) психологічних аспектів діяльності керівника;
  - б) психологічних аспектів діяльності організації як суб'єкта та об'єкта управління;
  - в) психологічних аспектів взаємодії керівника з членами організації.

5. Проблеми створення й функціонування системи комунікації в процесі взаємодії, управлінського спілкування та оптимізація взаємин у ланці “керівник-підлеглий” належать до:

- а) психологічних аспектів діяльності керівника;
- б) психологічних аспектів діяльності організації як суб’єкта та об’єкта управління;
- в) психологічних аспектів взаємодії керівника з членами організації.

6. Шляхи і закономірності формування сприятливого психологічного клімату в колективі, проблема психологічної сумісності, формальна та неформальна структура організації та мотивація праці їх членів, ціннісні орієнтації в організації, управління процесом їх формування належать до:

- а) психологічних аспектів діяльності керівника;
- б) психологічних аспектів діяльності організації як суб’єкта та об’єкта управління;
- в) психологічних аспектів взаємодії керівника з членами організації.

7. Навмисне, систематичне і цілеспрямоване сприймання і фіксація психічних явищ з метою вивчення їх специфічних змін за певних умов, їх аналіз і використання у практичній діяльності називається:

- а) експериментальне дослідження; б) анкети і тести; в) спостереження.

8. Стандартизований метод, що використовується для вимірювання психологічних характеристик окремих осіб – суб’єктів спостереження називається:

- а) експериментальне дослідження; б) анкети і тести; в) спостереження.

9. Соціально-психологічний метод дослідження системи особистісних взаємин у групі, що передбачає опитування членів групи з метою вивчення цих взаємин та їх оптимального використання у різних сферах спільної діяльності називається:

- а) анкети і тести; б) експериментальне дослідження; в) соціометрія.

10. Спосіб соціально-психологічного дослідження, який спонукає досліджуваних до наступного аналізу своїх стосунків з іншими співробітниками та стимулює коригування власної поведінки називається:

- а) анкети і тести; б) експериментальне дослідження; в) соціометрія.

11. Потяги, бажання, схильності, ідеали, переконання, світогляд, інтереси є складовими:

- а) біологічної підструктури особистості; б) психологічні підструктури особистості;
- в) підструктури соціального досвіду; г) підструктури спрямованості особистості.

12. Індивідуальні особливості психічних процесів (відчуття, сприйняття, увага, пам’ять, мислення) та емоційно-вольової сфери є складовими:

- а) біологічної підструктури особистості; б) психологічні підструктури особистості;
- в) підструктура соціального досвіду; г) підструктура спрямованості особистості.

13. Сила і тривалість реакції після припинення дії стимулу характеризує такий показник динамічного прояву темпераменту, як:

- а) реактивність; б) емоційність; в) тривожність.

14. Переживання, передчуття загрози, небезпеки, нещастя характеризує такий показник динамічного прояву темпераменту, як:

а) реактивність; б) емоційність; в) тривожність.

15. Нездатність – здатність до швидкої перебудови діяльності, способу мислення, точки зору характеризує такий показник динамічного прояву темпераменту, як:

а) екстраверсія; б) інтроверсія; в) ригідність – пластичність.

16. Сукупність людей, які мають такі ознаки, як колективне сприйняття, особливі потреби, загальні цілі, взаємозалежність, взаємодію та взаємозв'язок називається:

а) організацією; б) колективом; в) групою.

17. Риси поведінки людини, які виражають ставлення до інших людей, ставлення до праці, ставлення до себе, відношення до речей утворюють основні групи рис:

а) темпераменту; б) характеру; в) здібностей.

18. Формування, вибух невдоволення, вироблення групових норм, виконання завдання – це:

а) стадії розвитку групи; б) стадії розвитку неформальних відносин;  
в) стадії розвитку формальних відносин.

19. Спонтанно створена група людей, які вступають у системну взаємодію для досягнення певної мети та керуються у побудові взаємовідносин неписаними правилами і нормами поведінки називається:

а) формальною групою; б) неформальною групою; в) умовною групою.

20. Соціальний контроль, опір змінам, існування неформальних лідерів – це характеристики впливу:

а) формальних груп на роботу організації; б) неформальних груп на роботу організації.

21. Індивідуально-психологічні особливості людини, що виражають її готовність до оволодіння певними видами діяльності та до їх успішного здійснення називаються:

а) задатками; б) здібностями; в) обидві відповіді правильні.

22. Під якісною характеристикою здібностей розуміють:

а) швидкість засвоєння; нестандартність способів виконання; підвищена працездатність; тривалий, стійкий інтерес; знання, вміння, навички; здатність до швидкого переходу від одного виду діяльності до іншого;

б) комплекс показників, що забезпечують успіх в освоєнні певного виду діяльності; в) обидві відповіді правильні.

23. Вивчення особистості керівника, спрямоване на діагностику типологічних властивостей нервової системи: загальних, які мають значну генетичну обумовленість (сила, лабільність, врівноваженість), і спеціальних, які співвідносяться з півкулевою симетрією-асиметрією називається:

а) психофізіологічним підходом; б) психологічним підходом;  
в) соціально-психологічним підходом.

24. Вивчення особистості керівника, яке передбачає визначення соціально-психологічних умов успішності діяльності; врахування характеру міжособистісних взаємин, а також загальної спрямованості особистості називається:

а) психофізіологічним підходом; б) психологічним підходом;

в) соціально-психологічним підходом.

25. Визнання вродженості і генетичної обумовленості природи здібностей:

а) означає фатальну зумовленість професійних успіхів чи невдач людини;

б) не означає фатальної зумовленості професійних успіхів чи невдач людини;

в) передбачає, що успіх професійної діяльності визначається не лише здібностями, а і вольовими якостями, і мотивацією, і соціальним середовищем.

26. Визначена структура досить стійких, але змінюваних під впливом виховання і навчання індивідуально-психологічних якостей особистості, що визначають успішність конкретної трудової діяльності називаються:

а) загальними здібностями; б) професійними здібностями;

в) спеціальними здібностями.

27. Здатність до реалізації намічених планів, вміння долати перешкоди у досягненні поставлених цілей відноситься до:

а) емоційно-вольової підструктури професійних здібностей керівника;

б) інтелектуальної підструктури професійних здібностей керівника;

в) мотиваційної підструктури професійних здібностей керівника;

г) соціально-психологічної підструктури професійних здібностей керівника;

д) професійної підструктури професійних здібностей керівника.

28. Здатність до точності мислення; вміння обґрунтовувати та логічно діяти та здатність проблемного бачення; вміння вирішувати проблемні завдання з високим ступенем новизни та оригінальності відноситься до:

а) емоційно-вольової підструктури професійних здібностей керівника;

б) інтелектуальної підструктури професійних здібностей керівника;

в) мотиваційної підструктури професійних здібностей керівника;

г) соціально-психологічної підструктури професійних здібностей керівника;

д) професійної підструктури професійних здібностей керівника.

29. Здатність організувати спільну діяльність працівників, працювати в колективі; здатність приймати особисту відповідальність за якість і наслідки групової роботи та здатність до дипломатичності у побудові контактів, до прогнозування розвитку стосунків між людьми, до пошуку компромісів відноситься до:

а) емоційно-вольової підструктури професійних здібностей керівника;

б) інтелектуальної підструктури професійних здібностей керівника;

в) мотиваційної підструктури професійних здібностей керівника;

г) соціально-психологічної підструктури професійних здібностей керівника;

д) професійної підструктури професійних здібностей керівника.

30. Здатність до практичної діяльності в інформаційному середовищі; прагнення до інформованості у власній справі, до новаторства, генерування нових ідей та здатність активно і творчо керувати своїм життям, нести відповідальність за власні вчинки і рішення; готовність до аналізу власних помилок і невдач, прагнення до реформ та експериментування, втілення в економічну діяльність нових ідей і проектів відноситься до:

- а) емоційно-вольової підструктури професійних здібностей керівника;
- б) інтелектуальної підструктури професійних здібностей керівника;
- в) мотиваційної підструктури професійних здібностей керівника;
- г) соціально-психологічної підструктури професійних здібностей керівника;
- д) професійної підструктури професійних здібностей керівника.

31. Суб'єкт управління, який є центральною і ключовою фігурою в системі організаційних виробничих відносин називається:

- а) співробітником;
- б) керівником;
- в) виконавцем.

32. Індивід стає керівником:

- а) в наслідок прояву особливостей його індивідуально-психологічних відмінностей, характеру;
- б) під тиском обставин;
- в) обидві відповіді правильні.

33. Прогнозування, планування, керівництво, організація, координація, контроль, прийняття рішень – це:

- а) перелік посадових обов'язків керівника;
- б) основні управлінські функції;
- в) напрями діяльності колективу.

34. Успішна діяльність керівника характеризується:

- а) концептуальною майстерністю, аналітичним мисленням;
- б) комунікативною та психологічною компетентністю, технологічною озброєністю;
- в) обидві відповіді правильні.

35. Активність, домінантність, впевненість у собі, настирливість і вміння переконувати, стриманість, вміння не втрачати здатність володіти собою в екстремальних ситуаціях, ділова спрямованість, прагнення брати відповідальність на себе – це:

- а) спеціальні якості особистості керівника;
- б) загальні якості особистості управлінця;
- в) обидві відповіді правильні.

36. Генерування та втілення в життя нових ідей і проектів, визначення перспективних сфер інвестування; концептуальний підхід і прагнення до максимальної інформованості у сфері економіки та бізнесу; ініціативність, схильність до реформ і експериментування; терпимість до невизначеності, протидії; реалізм і практичність в постановці цілей; конкурентноздатність – це:

- а) спеціальні якості особистості керівника;
- б) загальні якості особистості управлінця;
- в) обидві відповіді неправильні.

37. Властивість особистості, в якій проявляється інтенсивність, дієвість професійної спрямованості називається:

- а) працездатність;
- б) професійна компетентність;
- в) професійна майстерність.

38. Властивість особистості, яка характеризується рівнем розвитку спеціальних узагальнених умінь та тісно пов'язана з професійною готовністю, професійними здібностями, досвідом, спрямованістю називається:

- а) працездатність;
- б) професійна компетентність;
- в) професійна майстерність.



39. Процес правового впливу, який здійснюється на основі влади, делегованої державою або колективом та базується на принципах правових відносин, соціального контролю та застосування дисциплінарної практики називається:

- а) лідерство; б) керівництво; в) виробництво.

40. Процес психологічного впливу однієї людини на іншу у процесі їх спільної життєдіяльності, що пов'язано із сприйманням, наслідуванням, розумінням один одного та який базується на принципах вільного спілкування, взаєморозуміння та добровільного підпорядкування називається:

- а) лідерство; б) керівництво; в) виробництво.

41. Теорія, яка стверджує, що лідером, керівником не може бути будь-яка людина, а лише та, котра має певний перелік вроджених особистісних якостей, тобто сукупність певних психологічних рис і те, що управління – це не наука, а своєрідне мистецтво, а керівник – це свого роду артист, діяльність якого ґрунтується на його вродженому таланті називається:

- а) синтетичною теорією лідерства; б) теорією рис; в) ситуаційною теорією.

42. Теорія, відповідно до якої лідерство є процесом організації міжособистісних стосунків у групі, тобто лідерство є функцією групи, а лідер – суб'єктом управління цим процесом і вивчати його необхідно з погляду цілей і завдань групи називається:

- а) синтетичною теорією лідерства; б) теорією рис; в) ситуаційною теорією.

43. Процес вибору однієї альтернативи з усіх можливих на основі аналізу конкретних економічних умов та прогнозування можливого впливу обраного варіанту на досягнення мети управління – це:

- а) управління; б) прийняття управлінського рішення; в) виконання посадових обов'язків.

44. Фактори, що впливають на прийняття управлінських рішень не залежать від особистості керівника і визначаються рівнем складності і важливості завдання, що стоять перед колективом, обсягом і якістю наявної інформації щодо економічної проблеми, яку необхідно розв'язати, рівнем матеріально-технічного оснащення та фінансово-економічного забезпечення і ступенем компетентності персоналу називаються:

- а) зовнішніми факторами, що впливають на прийняття управлінських рішень;

- б) внутрішніми факторами, що впливають на прийняття управлінських рішень;

- в) обидві відповіді правильні.

45. Чинники управлінського рішення, які залежать від управлінця як людини з притаманними їй індивідуальними психологічними та соціально-психологічними особливостями, а саме інтелектуальними якостями, творчими здібностями, здатністю до ризику, нововведень та особливостями темпераменту називаються:

а) зовнішніми факторами, що впливають на прийняття управлінських рішень;

б) внутрішніми факторами, що впливають на прийняття управлінських рішень;

в) обидві відповіді неправильні.

46. Рішення, яке приймається на основі відчуття його правильності, без аналізу всіх “за” і “проти” називається:

а) заснованим на судженнях; б) інтуїтивним; в) раціональним.

47. Рішення, що спирається на знання чи накопичений досвід керівника та недолік якого полягає в тому, що воно не спрацьовує у ситуаціях, які не мали аналогів у минулому досвіді, називається:

а) заснованим на судженнях; б) інтуїтивним; в) раціональним.

48. Рішення, яке не залежить від попереднього досвіду і приймається аналітично та включає орієнтувальний, інформаційний етап, етап вироблення і ухвалення рішення та організаційний і контролюючий етап називається:

а) заснованим на судженнях; б) інтуїтивним; в) раціональним.

49. Передача завдань чи діяльності зі сфери дій керівника підлеглому називається:

а) делегуванням повноважень; б) делегування обов'язків; в) обидві відповіді неправильні.

50. Рішення, які передбачає розподіл поточної роботи серед виконавців, оцінку результатів діяльності, визначають спосіб здійснення тих чи інших дій у конкретних ситуаціях та спрямовані на активізацію діяльності виконавців називаються:

а) рішеннями за ступенем обов'язкового виконання;  
б) рішеннями за тривалістю періоду реалізації;  
в) рішеннями за функціональним призначенням.

51. Рішення, які визначають основні шляхи розвитку організації, залежать від зовнішніх обставин, є ініційованими або які визначають конкретні способи досягнення стратегічних цілей, конкретизують вказівки, що надходять зверху і є запропонованими називаються:

а) рішеннями за ступенем обов'язкового виконання;  
б) рішеннями за тривалістю періоду реалізації;  
в) рішеннями за ступенем впливу на майбутнє організації.

52. Рішення, які приймаються вищими органами управління, обов'язкові для виконання, чи є рекомендаційними або призначені для суб'єктів, незалежних від тих, хто ці рішення приймав називаються:

а) рішеннями за масштабами;  
б) рішеннями за ступенем впливу на майбутнє організації;  
в) рішеннями за ступенем обов'язкового виконання.

53. Індивідуально-типологічні особливості цілісної, відносно стійкої системи способів, методів, прийомів впливу керівника на колектив з метою ефективного виконання керівних функцій називається:

а) стилем керівництва; б) стилем управлінської діяльності.

54. Стиль діяльності, який виявляються при розв'язанні організаційно-управлінських та і психологічних ситуацій називається:

- а) стилем керівництва; б) стилем управлінської діяльності.

55. Стиль керівництва, який створює найбільш сприятливу атмосферу у групі та активно залучає її членів до спільної діяльності, встановлює найбільш сприятливі взаємини між керівником і групою називається:

- а) авторитарним; б) ліберальним; в) демократичним.

56. Стиль керівництва, який сприяє виконанню більшого обсягу роботи, але при цьому значно знижується мотивація до праці, оригінальність дій і доброзичливість у відносинах, відсутнє групове мислення, часто спостерігаються прояви агресивності, виявляються ознаки помітної пригніченості та тривоги, а в поведінці – прояви залежності та покірності називається:

- а) авторитарним; б) ліберальним; в) демократичним.

57. Стиль керівництва, який найбільш ефективний у ситуаціях, пов'язаних з пошуком найбільш продуктивних напрямків групової діяльності та який сприяє самостійності працівників, звільняє їх від суворих дисциплінарних заходів, але може призводити до дезорієнтації, незадовільних результатів роботи колективу називається:

- а) авторитарним; б) ліберальним; в) демократичним.

58. До об'єктивних факторів вибору стилю керівництва належить:

- а) специфіка поставлених завдань, умови їх виконання, способи та засоби діяльності та рівень розвитку організації;  
б) індивідуально-психологічні якості особистості керівника, його авторитет, рівень загальної та управлінської культури та освіти, загальний та управлінський досвід;  
в) обидві відповіді правильні.

59. До суб'єктивних факторів вибору стилю керівництва належить:

- а) специфіка поставлених завдань, умови їх виконання, способи та засоби діяльності та рівень розвитку організації;  
б) індивідуально-психологічні якості особистості керівника, його авторитет, рівень загальної та управлінської культури та освіти, загальний та управлінський досвід;  
в) обидві відповіді правильні.

60. Стиль керівництва, при якому виявляється максимальна турбота про виробництво, яка поєднується з мінімальною турботою про людей, а керівник віддає перевагу максимізації виробничих показників шляхом встановлення контролю над діяльністю підлеглих, диктуючи їм, що і як треба робити називається:

- а) «управління приміським клубом»; б) «колективного управління»;  
в) режимом підпорядкування керівникові.

61. Стиль керівництва при якому виявляється мінімальна турбота про виробництво, яка поєднується з максимальною турботою про людей, а головна увага приділяється збереженню дружніх відносин між працівниками, створенню комфортної атмосфери в організації та збереженню дбайливого режиму роботи називається:

- а) «управління приміським клубом»; б) «колективного управління»;  
в) режимом підпорядкування керівникові.

62. Стиль керівництва, який поєднує турботу про виробництво та турботу про людей, забезпечуючи зорієнтований на досягнення мети колективний підхід, прояв ініціативи, колективне подолання конфліктів та створюється система участі

всіх членів організації у виробленні мети діяльності, що забезпечує атмосферу взаємоповаги та взаємодовіри називається:

- а) «управління приміським клубом»; б) «колективного управління»;
- в) режимом підпорядкування керівникові.

63. Корпоративна політика у галузі управління людськими ресурсами – це:

- а) кадрова політика, яка відображає стратегію розвитку організації;
- б) управління діяльністю корпорації;
- в) організація діяльності організації.

64. Пошук, відбір підприємливих, ініціативних, творчих співробітників – це кадрова політика організації, яка:

- а) орієнтована на стабільну, ритмічну роботу;
- б) орієнтована на швидке зростання та швидке нагромадження капіталу;
- в) орієнтована на “солідний” контингент партнерів.

65. Відбір професіоналів з високим авторитетом, визнанням та статусом – це кадрова політика організації, яка:

- а) орієнтована на стабільну, ритмічну роботу;
- б) орієнтована на швидке зростання та швидке нагромадження капіталу;
- в) орієнтована на “солідний” контингент партнерів.

66. Успішність включення людини в організацію залежить від:

- а) комунікабельності; б) ініціативності; в) вправності;
- г) всі відповіді правильні.

67. Орієнтація на справу як на провідну цінність, високий рівень творчих здібностей, оригінальність мислення, впевненість у собі, висока самооцінка, самостійність рішень, схильність до ризику – це цінності та ціннісні орієнтації працівника, який має риси:

- а) комунікабельність; б) ініціативності; в) вправності.

68. Орієнтація на високу якість, методичність, педантизм, страх допустити помилку, прагнення діяти за зразком, залежність, довіра до керівника, почуття обов’язку, відповідальність, скрупульозність, прагнення до схвалення – це цінності та ціннісні орієнтації працівника, який має риси:

- а) комунікабельності; б) ініціативності; в) вправності.

69. Орієнтація на інших, цінність дружніх відносин у групі, готовність прийняти чужу думку, конформізм, прагнення до лідерства, здатність переконувати у своїй думці інших, уникнення конфліктів – це цінності та ціннісні орієнтації працівника, який має риси:

- а) комунікабельності; б) ініціативності; в) вправності.

70. До факторів, які можуть перешкоджати ефективності групового ухвалення рішення та призвести до дисфункціональності в груповій роботі належать:

- а) прояв домінування одних членів групи над іншими в процесі дискусії;
- б) групове мислення;
- в) обидві відповіді правильні.

71. До особливостей та недоліків групового рішення відносяться:

- а) обмеження можливості пошуку інноваційних ідей;
- б) пригнічення творчості та ініціативи працівників;
- в) відсутність персональної відповідальності та неможливість стягнення за недостатньо виважене рішення;
- г) всі відповіді правильні.

72. Прояв домінування одних членів групи над іншими в процесі дискусії виражається в тому, що:

а) меншість бере на себе керівництво вербальним простором, у той час як більшість змушені залишатися лише спостерігачами;

б) кілька членів групи спрямовують хід дискусії і не дають змоги повернути увагу інших працівників до альтернативних ідей і думок;

в) обидві відповіді правильні.

73. Збіг фаз групової динаміки та фаз ухвалення рішення визначає:

а) втрату можливостей для використання потенціалу групи і пошуку найбільш оптимального рішення;

б) ефективність групової роботи;

в) обидві відповіді правильні.

74. Висунення ідей, яке супроводжується дискусією, де кожний захищає власну точку зору та критично аналізує чужу думку є висунанням ідей та альтернатив:

а) за сценарієм «змагання»;

б) за сценарієм «співробітництво».

75. Концентрація уваги групи на ідеях, а не на змаганні між особистостями, що їх висловлюють, та на більш відкритому обміні ідеями та думками є висунанням ідей та альтернатив:

а) за сценарієм «змагання»;

б) за сценарієм «співробітництво».

76. Підлеглі, які надають перевагу авторитарному керівнику, мають потребу в зворотному зв'язку та оцінці діяльності, сприймають грошову винагороду як заохочення за гарну роботу, виявляють ініціативу і не люблять дріб'язкової опіки належать до:

а) підлеглих, зорієнтованих на завдання; б) підлеглих, зорієнтованих на мету; в) неможливо визначити.

77. Підлеглі, які віддають перевагу демократичному керівнику, уникають зворотного зв'язку, оцінки, віддають перевагу рутинній і стабільній роботі, не виявляють творчості і одержують задоволення від завершення завдання, чітко виконують директиви; комфортно почувають себе в стабільній обстановці, за усталених норм і правил належать до:

а) підлеглих, зорієнтованих на завдання; б) підлеглих, зорієнтованих на мету; в) неможливо визначити.

78. Невелика спільнота індивідів, що характеризуються більш високим ступенем взаємозалежності та взаємної відповідальності за результат спільної діяльності; у ній створюються оптимальні умови для ефективної діяльності і саморозвитку її членів називається:

а) звичайною групою;

б) робочою групою;

в) командою.

79. Невелика спільноту людей, де здібності одного співробітника доповнюються здібностями іншого, де члени колективу віддані спільній меті, активно сприяють реалізації завдань, що впливають з неї, виявляючи взаємну відповідальність називається:

а) звичайною групою;

б) робочою групою;

в) командою.

80. Група рівних за статусом співробітників, націлена на пошук інноваційних рішень, реалізацію вигідних проектів, члени якої мають відповідні ділові якості та високу професійну компетентність та мають певний ступінь свободи у прийнятті та реалізації рішень називається:

а) «офіс президента»; б) бізнес команда; в) команда пошуку і порятунку.

81. Команда керівників корпорації, основними функціями якої є координація і прийняття колективних рішень щодо внутрішньої і зовнішньої політики називається:

а) «офіс президента»; б) бізнес команда; в) команда пошуку і порятунку.

82. Група фахівців з особливими знаннями і навичками, націлена на вирішення специфічних проблем, пов'язаних з надзвичайними виробничими ситуаціями називається:

а) «офіс президента»; б) бізнес команда; в) команда пошуку і порятунку.

83. Ефективність командної роботи можна оцінити за такими показниками:

а) ступінь ефективності кожного з членів команди у виконанні закріплених за ним функцій і соціальних ролей;

б) ступінь ефективності команди як сукупності індивідів;

в) ступінь ефективності взаємодії команди із зовнішнім середовищем;

г) всі відповіді правильні.

84. Діагностика та зміна стилю управління, підготовка організаційного середовища, встановлення мети і завдань, вироблення критеріїв оцінки, визначення напрямків і сфер використання команди – це:

а) етап управління командою;

б) попередній етап у формуванні команди;

в) етап формування команди.

85. Відбір керівником претендентів, створення умов для розподілу професійних та соціальних ролей – це:

а) етап управління командою;

б) попередній етап у формуванні команди;

в) етап формування команди.

86. Усвідомлення членами команди важливості міжособистісної комунікації, що забезпечує успішну діяльність та максимальний внесок кожного в спільну справу, об'єднання ресурсів, взаємну підтримку у досягненні спільного успіху – це:

а) індивідуальна відповідальність як фактор ефективної діяльності команди;

б) позитивна спрямованість як фактор діяльності команди;

в) вид діяльності команди.

87. Постійне інформування групи про те, хто з членів найбільше потребує допомоги і підтримки для завершення завдання, підтримання переконаності групи в тому, що їхній персональний внесок у спільну роботу визначений, тому необхідно підвищувати персональну відповідальність за кінцевий результат – це:

а) індивідуальна відповідальність як фактор ефективної діяльності команди;

б) позитивна спрямованість як фактор діяльності команди;

в) вид діяльності команди.

88. Метод катарсису, каталізації, конфронтації, метод рекомендацій та теоретичного обґрунтування – це методи, які:

а) керівник може використати для зміцнення команди;

б) керівник може використати для створення команди.

89. Взаємодія людей, спрямована на взаємне пізнання та обмін інформацією за допомогою різних засобів комунікації та встановлення взаємин, сприятливих для спільної діяльності називається:

а) перше враження;

б) ідентифікація;

в) спілкування.

90. Інформація, що в міжіндивідуальних контактах передається від комунікатора до реципієнта та містить відомості про внутрішній мотиваційний чи емоційний стан людини, стан зовнішнього середовища називається:

а) засоби спілкування; б) зміст спілкування; в) мета спілкування.

91. Засіб задоволення багатьох соціальних, культурних, творчих, естетичних потреб, потреб інтелектуального зростання, морального розвитку, який містить передачу і отримання об'єктивних знань про світ, навчання і виховання, узгодження розумових дій людей у їхній спільній діяльності, встановлення і підтримування особистих і ділових взаємин називається:

а) засоби спілкування; б) зміст спілкування; в) мета спілкування.

92. Способи кодування, перекодування, переробки та декодування інформації, переданої в процесі спілкування від однієї людини іншій називаються:

а) засоби спілкування; б) зміст спілкування; в) мета спілкування.

93. Стійкий образ чи уявлення про які-небудь явища чи людей, властиві представникам тієї чи іншої соціальної групи називається:

а) перцептивна сторона спілкування; б) перше враження; в) стереотипізація.

94. Сприйняття зовнішніх ознак співрозмовника та співвідношенні їх з його особистісними характеристиками, інтерпретація і прогнозування на цій основі вчинків співрозмовника називається:

а) перцептивна сторона спілкування; б) перше враження; в) стереотипізація.

95. Спосіб пізнання іншої людини, коли припущення про внутрішній стан співрозмовника вибудовується на основі спроби поставити себе на місце цієї людини, тобто відбувається уподібнення себе іншому називається:

а) атракція; б) емпатія; в) ідентифікація.

96. Вміння домогтися сприятливого, стійкого позитивного ставлення співрозмовника до себе, здатність позитивно налаштовувати, настроювати його стосовно себе називається:

а) атракція; б) емпатія; в) ідентифікація.

97. Механізм самопізнання в процесі спілкування, в основі якого лежить здатність людини уявляти і усвідомлювати те, як її сприймає партнер по спілкуванню називається:

а) атракція; б) емпатія; в) рефлексія.

98. Механізм інтерпретації вчинків і почуттів іншої людини, прагнення з'ясувати причини поведінки суб'єкта називається:

а) емпатія; б) рефлексія; в) каузальна атрибуція.

99. Роль, для якої характерним є нещирість поведінки, яка маскується за демонстрацією домінування співрозмовника по спілкуванню, за високою соціальною значущістю його особистості, за демонстрацією особливих відносин з авторитетними людьми, вищим керівництвом називається:

а) роллю «догідливого»; б) роллю «авторитетного»; в) роллю «славного хлопця».

100. Роль, яка характеризується маскуванню нещирих намірів, яке відбувається шляхом демонстрації послужливості, сором'язливості, недостатньої освіченості, слабкої пам'яті, прохань про допомогу називається:

а) роллю «догідливого»; б) роллю «авторитетного»; в) роллю «славного хлопця».

101. Роль, яка проявляється у демонстрації турботливості щодо життєвих труднощів і проблем керівника, розумінні складності його професійної діяльності називається:

а) роллю «догідливого»; б) роллю «авторитетного»; в) роллю «славного хлопця».

102. Прийом “нейтральної фрази”, “затягування” та “зорового контакту” – це:

а) прийоми утримання уваги; б) прийоми привернення уваги; в) обидві відповіді правильні.

103. Прийом ізоляції; “нав’язування ритму”, “акцентування” – це:

а) прийоми утримання уваги; б) прийоми привернення уваги; в) обидві відповіді правильні.

104. Повноцінна бесіда проходить у своєму розвитку такі фази:

а) контакт; вирішення, оцінка; орієнтація; досягнення результату;

б) контакт; орієнтація; вирішення, оцінка; досягнення результату;

в) орієнтація; контакт; вирішення, оцінка; досягнення результату.



## ХІІ. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

### *Основні джерела*

1. Азарова Т.В., Абрамов Л.К. Менеджмент неприбуткової організації. – Кіровоград.: Вежа, 2003. – 304 с.
2. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков: Фортуна-пресс, 2008. – 464 с.
3. Большаков А.С. Современный менеджмент. Теория и практика. – СПб.: Питер, 2002. – 416 с.
4. Будзан Б. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи. К.: Основи, 2001. – 349 с.
5. Будиянський Н.Ф. Психологія управління. Одеса: Астропринт, 2004. – 150 с.
6. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юрист, 2003.
7. Вудкок К., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.: Дело, 1991. – 320 с.
8. Дафт Р.Л. Менеджмент: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2000. – 832 с.
9. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. – К.: ЗАТ “НІЧЛАВА”, 2000. – 280 с.
10. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.
11. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512 с.
12. Карамушка Л.М. Чеботарьова О.А. Психологічні особливості прийняття управлінських рішень українськими менеджерами: результати крос культурних досліджень. – К.: Проблеми загальної та педагогічної психології. – К., 2002. – Т.4. – Ч.1. – С. 90-95.
13. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
14. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Моногр. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
15. Кристофен Э. Смит Л. Тренинг лидерства. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
16. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навчальний посібник. – К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. – 512 с.
17. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.
18. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія. Навч. посібник. – К.: Академвидав, 2003.
19. Паркер Г., Кропп Р. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров. – СПб.: Питер, 2002. – 160 с.
20. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – С. 276-282.

21. Психологія менеджмента / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. 2-е изд. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2002. – 556 с.
22. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448 с.
23. Пушкар Р.М. Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія і практика. Підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. – Тернопіль: Карт-бланш, 2003. – 491 с.
24. Савельєва В.С. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 320 с.
25. Савельєва В.С. Методика дослідження ролі поведінки керівника. Проблеми загальної і педагогічної психології: Збірник наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К.: Міленіум, 2003. – Т.5.4.1. – С. 208-214.

### *Додаткові джерела*

1. Афанасенко В.С. Особистісні фактори ефективності управлінської діяльності військового керівника. // Автореф. дис. кандидата психологічних наук. – Х., 2000. – 19 с.
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений: Пер. с англ. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2000.
3. Беседин А.Н., Липатов И.И., Тимченко А.В., Шапарь В.Б. Книга практического психолога: Часть 1. – Х.: РИП “Оригинал”, фирма “Фортуна-пресс”, – 1996. – 424с.
4. Возняк Л.С. Психологічні особливості професійної підготовки майбутніх спеціалістів до управлінської діяльності // Автореф. дис. канд. психол. наук. – К., 2000. – 19 с.
5. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2001. – С. 624-666.
6. Экономическая психология / Под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
7. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий. – СПб.: Питер, 2004. – 701 с.
8. Львовчкін А.М. Економічна психологія: Навч. посібник. – К.: Міленіум, 2003. – 128 с.
9. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.
10. Професіокарти професій підприємництва та бізнесу. Книга 4. Методичний посібник для працівників служби зайнятості. К.: 1997. – 114 с.
11. Редько С.І. Психологічні умови розвитку управлінських здібностей майбутніх фахівців економічного профілю: Дис...канд. психол. наук: 19.00.05.– К., 2007. – 207 с.
12. Соціально-психологічний словник / Авт.-укладачі: В.М. Галицький, О.В. Мельник, В.В. Синявський.– К., 2004. – 250 с.
13. Трофімов Ю.Л., Рибалка В.В., Гончарук П.А. Психологія: Підручник. – К.: Либідь, 2003. – 558 с.

14. Трухін І.О. Соціальна психологія спілкування: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 336 с.
15. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. К.: Лібра, 2009. – 270 с.
16. Щекин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. – К.: МАУП, 2004. – 400 с.