

ЗМІСТ

1. Загальна частина	4
1.1. Місце і роль дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях»	4
1.2. Програма дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях»	7
1.3. Рекомендована література	9
2. Методичні вказівки до самостійної роботи та виконання індивідуального завдання	10
2.1. Організація самостійної роботи студентів	10
2.2. Повчання по вивченню тем з дисципліни	11
2.3. Індивідуальне завдання для студентів заочної форми навчання	22
2.4. Варіанти завдань для міжсесійної контрольної роботи	24
2.5. Індивідуальне завдання для студентів денної форми навчання	27
3. Організація контролю знань і вмінь	28

1. Загальна частина

1.1. Місце і роль дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях»

Дисципліна «Психологія управління та лідерство в організаціях» належить до циклу професійної та практичної підготовки освітньої програми рівня вищої освіти магістр для підготовки студентів за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Метою вивчення дисципліни «**Психологія управління та лідерство в організаціях**» є формування у майбутніх фахівців системних уявлень про психологічні закономірності управлінської діяльності, опанування знань, вмінь та навичок практичного використання психологічних чинників і детермінант доцільного управління поведінкою особистості та соціальних груп, розуміння їх ролі при вирішенні організаційно-управлінських проблем і завдань і практичній діяльності.

Основними завданнями дисципліни «**Психологія управління та лідерство в організаціях**» є: формування у майбутніх фахівців системи спеціальних знань щодо психосоціологічних підходів у сучасній управлінській парадигмі, ознайомлення з психологічними проблемами, що виникають в управлінні організаціями, набуття психологічних знань про соціальні взаємодії в управлінській діяльності та особливості управлінського спілкування.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

знати: мету вивчення, зміст дисципліни; основні поняття психології управління як спеціальної галузі психологічної науки; сучасні підходи, що використовуються у цій системі знань; психологічний контекст управлінських відносин та психологічні закономірності управлінського процесу; соціально-психологічні механізми та методи управлінського впливу; особливості як суб'єкта управління, так і об'єкта управління; психологічні аспекти і інструментарій управління колективом; особливості ділового спілкування; методи діагностики і стратегії поводження в конфліктних ситуаціях.

вміти: застосовувати психологічні знання в управлінській діяльності; визначати закономірності управління; використовувати оптимальне поєднання стилів керівництва; застосовувати методи саморозвитку особистості керівника; використовувати методи дослідження соціально-психологічних тенденцій в організації; застосовувати методи аналізу соціально-психологічних передумов результативності управлінського процесу; застосовувати соціально-психологічні методи управління, а також методи та прийоми психогігієни в управлінні; застосовувати сучасні методики попередження власних стресів управлінця та боротьби з їх наслідками у підлеглих; формувати сприятливий для

успішної діяльності соціально-психологічний клімат у колективі; виявляти поведінку особи чи групи, що може призвести до конфліктів; розробляти програми утримання, навчання та розвитку персоналу, із врахуванням індивідуальних і колективних психологічних особливостей працівників.

Результатом вивчення дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» є набуття спеціальних професійних компетентностей з психології управління, а саме:

Комунікативних компетентностей:

- ефективної комунікативної діяльності та міжособистісної взаємодії у професійній сфері;
- аналізу психологічних особливостей різних стилів управління;
- застосування набутих знань з конфліктології у практичній діяльності;
- ділового спілкування, ведення переговорів, ділових бесід,
- побудови ефективної комунікативної мережі зі зворотним зв'язком;

Компетентностей автономності та відповідальності:

- уміння адекватно оцінювати свої знання, відстоювати та обґрунтовувати власну думку в розв'язанні професійних завдань;
- застосування сучасних методик попередження власних стресів управління та боротьби з їх наслідками у підлеглих;

Управлінських компетентностей (планування, організація, мотивація, контроль):

- ефективної реалізації функцій управління, зокрема прийняття стратегічних і тактичних управлінських рішень;
- організації колективної праці, керівництва підлеглими і делегування повноважень з урахуванням психологічних механізмів управлінського впливу;
- планування власної кар'єри, фахового і професійного зростання, саморозвитку і самовдосконалення;
- розроблення ефективних систем мотивації праці та оплати праці;
- управління процесами групової динаміки, інноваційними процесами;
- забезпечення трудової дисципліни і формування психологічно сумісного колективу;
- заохочення підлеглих до розвитку самоконтролю та самодисципліни;
- аналізу неформальних стосунків у колективі, співпраці з неформальними лідерами, усунення деструктивного лідерства;
- діагностики та аналізу конфліктних ситуацій, запобігання їх переростанню у конфлікт, своєчасної нейтралізації конфліктних ситуацій,

- використання відповідних структурних та особистісних методів управління конфліктами.

Етичних компетентностей:

- дотримання етики управлінської діяльності;
- формування та розвитку організаційної (корпоративної) культури;
- створення і та підтримки високої репутації організації серед контактних аудиторій;
- впорядкування та гармонізації соціальних стосунків: формувати та підтримувати традиції, ритуали;
- сприяння розвитку творчого потенціалу працівників, заохочення розвитку новаторських ідей з позиції гуманістичної психології;
- формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Методичні вказівки складені відповідно до програми дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях», покликані допомогти студентам цілеспрямовано вивчити основні розділи дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях», вибрати з літератури саме ті положення, що передбачаються робочою програмою, та повинні полегшити роботу студентів при самостійному вивченні дисципліни. У зв'язку із цим дані методичні вказівки містять повчання щодо вивчення тем дисципліни, питання для самоперевірки засвоєння теоретичного матеріалу курсу та базові термінологічні поняття з тем курсу.

Вивчення дисципліни здійснюється під час аудиторних занять та самостійної роботи студента. Загальний обсяг навчального часу визначається навчальним планом.

Самостійна робота студентів є складовою навчального процесу, важливим чинником, який формує вміння навчатися, сприяє активізації засвоєння студентом знань та їх реалізації.

Мета самостійної роботи студентів - сприяти засвоєнню в повному обсязі навчальної програми дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» та формуванню самостійності як особистісної риси та важливої професійної якості, сутність якої полягає в умінні систематизувати, планувати та контролювати власну діяльність.

Завдання самостійної роботи студентів - засвоєння певних знань, умінь, навичок, закріплення та систематизація здобутих знань, їх застосування при виконанні практичних завдань і творчих робіт, а також виявлення прогалин у системі знань з курсу дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях». Зміст самостійної роботи студента, форми її організації та звітності, термін виконання та кількість балів, які можна отримати за виконання завдань з дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» визначається навчальною програмою дисципліни, методичними матеріалами, завданнями викладача.

При оцінюванні самостійної роботи студента враховуються: якість виконання завдань, перегляд спеціальної літератури, виконання завдань у встановленому обсязі та відповідно до заданих строків.

1.2. Програма дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях»

Після назви теми у дужках наведено номер рекомендованого для вивчення літературного джерела за списком, що міститься у розділі 1.3 цих методичних вказівок.

Назва та зміст теми
<p style="text-align: center;">Тема 1. Предмет і метод психології управління.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологія управління як наука. 2. Історичні етапи розвитку психології управління як науки. 3. Предмет і метод психології управління. 4. Завдання психології управління. 5. Основні напрями наукових досліджень в психології управління. <p style="text-align: center;"><i>Література: [2, с.123-138; 4, с.8-18; 6, с.11-16].</i></p>
<p style="text-align: center;">Тема 2. Психологія особистості менеджера.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Соціальна позиція і роль особистості в організації. 2. Інстинкти і потреби. 3. Темперамент особистості. 4. Рівень домагань особистості та його роль в управлінні. <p style="text-align: center;"><i>Література: [4, с.19-28, 6, с.28-31, 588-600].</i></p>
<p style="text-align: center;">Тема 3. Психологічні аспекти реалізації управлінських функцій.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологічний зміст функцій управління. Класифікація функцій управління. 2. Психологічний зміст функції планування. 3. Психологічний зміст функції організації. 4. Психологічний зміст функції мотивації. 5. Психологічний зміст функції контролю. 6. Психологічні особливості прийняття управлінських рішень. <p style="text-align: center;"><i>Література: [2, с.183-190; 6, с.110-182].</i></p>
<p style="text-align: center;">Тема 4. Психологія управління групою і колективом.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Соціальна група як основа функціонування організації. 2. Індивідуалізм і колективізм в організації. 3. Основи групової самоорганізації. 4. Поняття трудового колективу. 5. Структура трудового колективу. 6. Стадії розвитку колективу.

7. Соціально-психологічна характеристика колективу.
8. Управління соціально-психологічним кліматом організації.
9. Розподіл ділових ролей в організації. Формування ефективної команди.

Література: [2, с.147-153; 4, с.114-122, 6, с.458-473].

Тема 5. Психологія лідерства. Авторитет, імідж, влада.

1. Загальне поняття лідерства.
2. Теорії лідерства в західній психології.
3. Поняття влади і авторитету в психології управління. Джерела влади і авторитету.
4. Психологічні характеристики влади і авторитету.
5. Психологія впливу керівника на підлеглих як прояв його влади і авторитету в організації.
6. Психологія псевдо авторитету.

Література: [2, 143-146; 4, с.69-84].

Тема 6. Психологія управлінського впливу і стилів керівництва.

1. Прийоми психологічного впливу.
2. Сутність та особливості управлінського впливу керівника.
3. Типологія об'єктів психологічного впливу. Маніпулювання і актуалізація.
4. Психологічні підходи до аналізу стилів керівництва.
5. Традиційна концепція управління: авторитарний, демократичний, ліберальний стилі керівництва.
6. Поняття типу керівника в психології управління. Сучасні типи керівників. Соціокультурний контекст типології керівників.

Література: [2, с.154-171].

Тема 7. Психологія ділового спілкування.

1. Психологія контакту. Рольові позиції спілкування.
2. Функції управлінського спілкування.
3. Особливості ділового спілкування.
4. Практика ведення переговорів.
5. Культура і етика ділового спілкування.

Література: [2, с.103-110; 4, с.90-98].

Тема 8. Психологія управління конфліктними ситуаціями.

1. Сутність конфлікту та його характерні риси.
2. Структура, види, функції конфліктів.
3. Етапи розвитку конфліктів.
4. Ескалація конфлікту. Реверсія конфлікту.
5. Дії керівника в процесі розвитку конфліктів.
6. Технології розв'язання конфліктів.
7. Тактики поведінки в конфліктній ситуації Томаса-Кілмена.

Література: [2, с.10-102; 4, с.124-127; 6, с.33-54].

1.3. Рекомендована література

Література, яка знаходиться у бібліотеці ОДЕКУ або бібліотеці кафедри менеджменту природоохоронної діяльності ОДЕКУ у друкованому або електронному вигляді позначена курсивом.

Основна:

1. Дзвінчук Д. Психологічні основи ефективного управління : навчальний посібник – К.: Зат НІЧЛАВА, 2000, 280 с.
2. *Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління – К. : ЦНЛ, 2006.– 272с.*
3. Кулініч І.О. Психологія управління : навчальний посібник – К. : Знання, 2008. – 292с.
4. *Психологія управління в організації : навчальний посібник / М.Д.Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150с.*
5. *Улибіна В.О., Жавнерчик О.В. Психологія управління: конспект лекцій. Одеса: ОДЕКУ, 2015. – 111с.*
6. *Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління. Підручник. 3-тє вид. перероб. Та доп. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 664с.*
7. www.library-odeku.16mb.com.

Додаткова:

8. Будиянський Н.Ф. Психологія управління. Одеса: Астропринт, 2004. –150с.
9. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
10. Кристофен Э. Смит Л. Тренінг лідерства. – СПб.: Питер, 2001. – 320с.
11. Лозниця В. С. Психологія менеджменту: Навч. посіб. — К.: ТОВ "УВПК "Екс Об", 2000. — 512 с.
12. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник / Обран-Лембрик Л. Е. - К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
13. Платонов Ю. П. Путь к лидерству. — СПб.: Речь, 2006. — 348 с.
14. Психология деловых конфликтов. Хрестоматия: Учебн. пособ. для факультетов: психологических, экономических и менеджмента. — Самара: Издательский дом "Бахрам-М", 2007. — 748 с.
15. Цимбалюк І. М. Психологія управління. - К.: Професіонал, 2008. - 623 с.

2. Методичні вказівки до самостійної роботи та виконання індивідуального завдання

2.1. Організація самостійної роботи студентів

Самостійна робота студента (СРС) з дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» є одним із засобів набуття професійних компетентностей у час, вільний від аудиторних навчальних занять. В результаті виконання індивідуального завдання студенти мають можливість реалізувати власні творчі можливості здійснюючи науково-дослідну роботу за обраною тематикою та набути компетентності активності і відповідальності.

Основною формою індивідуальної роботи є виконання індивідуальних завдань, які студенти виконують самостійно під керівництвом викладача. З дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» передбачено: для студентів денної форми навчання - підготовка доповіді на семінарське заняття; для студентів заочної форми навчання - виконання міжсесійної контрольної роботи.

Студентам денної форми навчання пропонується обрання теми доповіді у відповідності до власних уподобань, зацікавленості або практичній необхідності. Заохочується використання в матеріалах доповіді даних соціологічних і психологічних досліджень.

Для полегшення орієнтації студентів в специфічній термінології до кожної теми з дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» наводяться основні загальноприйняті визначення, на які слід звернути увагу при самостійному вивченню запитань теми.

Форми поточного контролю виконання самостійної та індивідуальної роботи студентів з дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» наведено у п.3 цих методичних вказівок.

2.2. Повчання по вивченню тем дисципліни

Тема 1. Предмет і метод психології управління.

Основні терміни:

Біхевіоризм (behaviourism) (з англ. behaviour – поведінка) – напрям в американській психології ХХ ст., який зводить психіку до різних форм поведінки як сукупності реакцій організму на стимули зовнішнього середовища. Тому особистість в цій теорії – це сукупність реакцій поведінки, які притаманні даній людині, це організована і відносно стійка система навиків. Формула «стимул-реакція» (S – R) провідна в біхевіоризмі.

Гештальтпсихологія (Макс Вертгеймер) - від слова «гештальт» (нім. gestalt - форма, образ, структура) – психіка повинна вивчатися з точки зору цілісних структур (гештальтів). Основні властивості гештальта не можна зрозуміти шляхом підсумовування властивостей окремих його частин.

Гуманістична психологія - від humanus - людський - заснована на оптимістичному підході до розуміння природи людини: вірі у творчі можливості, творчі сили кожної людини, в те, що вона здатна свідомо вибирати свою долю і будувати своє життя. Гуманістичні психологи вважають, що дослідження наукових понять і застосування об'єктивних методів веде до дегуманізації особистості і її дезінтеграції, перешкоджає її прагненню до саморозвитку, таким чином, цей напрямок приходить до відвертого ірраціоналізму.

Ергономіка (від грецького ergon – «робота», nomos – «закон») – це галузь знань, яка комплексно вивчає трудову діяльність людини в системі «людина – техніка – середовище» з метою забезпечення ефективності, безпеки і комфорту трудової діяльності.

Когнітивна психологія (Дж. Келлі, Д. Міллер, У. Найссер) - від латинського слова cognitio – знання - пізнання психологія пізнання, де пізнання - основа свідомості, розглядає залежність поведінки людини від наявних у неї пізнавальних схем (когнітивних карт), які дозволяють їй сприймати навколишній світ і вибирати способи правильного поведінки в ньому. Її виникнення і розвиток пов'язані з бурхливим становленням комп'ютерної техніки і розвитком кібернетики як науки про загальні закономірності процесу управління і передачі інформації.

Мета психології управління - розробка шляхів підвищення ефективності і якості життєдіяльності організаційних систем.

Об'єктом дослідження психології управління є система типу «людина – людина», але особливість цієї галузі полягає в тому, що цей об'єкт розглядають з погляду організацій управлінських відносин.

Психологія управління (management psychology) – галузь психології, яка продукує психологічні знання про управлінську діяльність.

Предмет психології управління (management psychology subject) – психологічні закономірності управлінської діяльності, сукупність психічних явищ і відносин в організації.

Психологія свідомості (У. Джеймс) - свідомість особистості містить три структурні частини: 1) її складові елементи; 2) почуття й емоції, викликані ними (самооцінка), 3) вчинки, викликані ними (піклування про самого себе і самозбереження). Виконуючи функцію пристосування, свідомість долає труднощі адаптації, коли запасу реакцій (рефлексів, навичок і звичок) недостатньо: фільтрує стимули, відбирає з них значимі, зіставляє їх між собою і регулює поведінку індивіда.

Фрейдізм – (З. Фрейд) - психіка розглядається як щось самостійне, що існує паралельно матеріальним процесам (психофізичний паралелізм) і керується особливими, вічними психічними силами, що лежать за межами свідомості (несвідоме). Усі психічні стани, всі дії людини, всі історичні події та суспільні явища Фрейд тлумачаться як прояв несвідомих, і перш за все сексуальних, потягів, а одвічні конфлікти в глибинах психіки індивідів стають причиною і змістом (прихованим від безпосереднього усвідомлення) моралі, мистецтва, науки, релігії, держави, права, воєн і т. п. (сублімація).

Питання для самоперевірки:

1. Розкрийте сутність психології управління як науки.
2. Визначте місце психології управління в системі управління організаціями.
3. Охарактеризуйте історичні етапи розвитку психології управління як науки.
4. Охарактеризуйте основні завдання психології управління.
5. Які методи використовуються в психології управління?
6. Які сучасні напрями наукових досліджень в психології управління?

Тема 2. Психологія особистості менеджера.

Основні терміни:

Акцентуація характеру - поняття, що означає надмірну вираженість у особистості окремих рис характеру і їх сполучень, являє собою крайні варіанти норми, які межують з психопатіями. Виявляється в уразливості особистості по відношенню до певних життєвих ситуацій, впливів, переживань і нервово-психічних навантажень при гарній і навіть підвищеній стійкості до інших.

Екстраверсія (від лат. *extra* – назовні, *versio* – направляю) – спрямованість, в силу організації нервових процесів, відчуттів, переживань та інтересів індивіда, до зовнішнього світу. Осіб, для яких характерна екстраверсія, називають екстравертами.

Здібності (abilities) – психічні властивості індивіда, які є передумовою успішного виконання певних видів діяльності (набуття знань, умінь і навичок; використання їх у діяльності). Здібності є результатом розвитку задатків.

Індивід (individual)– біологічний організм, носій загальних спадкових якостей біологічного виду людина; представник людського роду – homo sapiens.

Індивідуальність (individuality) – неповторне співвідношення особистих рис та особливостей людини (характер, темперамент, здібності, особливості протікання психічних процесів, сукупність почуттів тощо), що утворюють її своєрідність, відмінність від інших людей. І. – особлива і не схожа на інших людина в повноті її фізичних та духовних якостей.

Інтроверсія - переважна спрямованість особистості на свій власний внутрішній світ, особисті відчуття, переживання, почуття, думки, поглиненість власними переживаннями і проблемами. Супроводжується послабленням уваги до того, що відбувається навколо. Є однією з базових рис особистості. Термін введений К. Юнгом.

Інстинкт (instinct) – біологічно зумовлена вроджена тенденція чи імпульс до певної поведінки без участі мислення, навчання чи досвіду.

Мотив (motive) – стійка особистісна властивість, яка охоплює потреби, є спонукальною причиною дій і вчинків.

Особистість (personality) – соціально-психологічна сутність людини, яка формується в результаті засвоєння індивідом суспільних форм свідомості і поведінки, суспільно-історичного досвіду людства. Особистість – ступінь привласнення людиною соціальної сутності. Особистість – соціальний індивід.

Потреби (needs) – стан індивіда, пов'язаний з відчуттям необхідності в чомусь важливому для існування й розвитку людини.

Спрямованість особистості - сукупність стійких мотивів, щодо незалежних від ситуації, що склалася, направляють поведінку і діяльність особистості. Виражається в стійких інтересах, схильностях, потягах, бажаннях, ідеалах, переконаннях, світогляді людини.

Питання для самоперевірки:

1. Розкрийте поняття «особистість».
2. В чому полягає соціальна позиція і роль особистості в організації?
3. Дайте визначення, що таке «потреба»?
4. Які метаморфози супроводили визначення поняття «інстинкт»?
5. Основні підходи до класифікації потреб людини.
6. Дайте характеристику основних функцій менеджера та сфер його діяльності.
7. Якими провідними здібностями повинен володіти менеджер?

8. Що являє собою рівень домагань особистості та яка його роль в управлінні?

Тема 3. Психологічні аспекти реалізації управлінських функцій.

Основні терміни:

Змістовні теорії мотивації – теорії, спрямовані на пояснення сутності цього феномену через зміст – сукупність потреб особистості.

Контроль - це система спостереження і перевірки відповідності функціонування підприємства встановленим стандартам та іншим нормативам, виявлення допущених відхилень від прийнятих рішень і визначення причин їх невиконання.

Координація як функція менеджменту являє собою процес, спрямований на забезпечення пропорційного і гармонічного розвитку різних сторін (виробничої, технічної, фінансової та ін.) об'єкта при оптимальних витратах матеріальних, фінансових і трудових ресурсів.

Мотивація – поняття, яке використовують для характеристики факторів (внутрішніх та зовнішніх), що впливають на особистість і спонукають її діяти певним чином.

Організація як функція менеджменту направлена на формування управляючих та керованих систем, а також зв'язків і відносин між ними, забезпечуючи упорядкованість технічної, економічної, соціально-психологічної і правової сторін діяльності кожного суб'єкта господарювання.

Планування - вид управлінської діяльності (трудових процесів), який визначає перспективу і майбутній стан організації, шляхи і способи його досягнення, головна функція менеджменту, яка передбачає прогнозування, визначення цілей, стратегії, політики і завдань того чи іншого формування; означає свідомий вибір рішення що роботи, як, кому і коли.

Процесуальні теорії мотивації – теорії, за допомогою яких аналізується, як та чи інша поведінка активізується, спрямовується, підтримується і змінюється іншою.

Регулювання - це вид управлінської праці, ціллю якої є подолання протиріччя між організацією і дезорганізацією, порядком і факторами, які порушують цей порядок.

Питання для самоперевірки:

1. В чому полягають психологічні особливості планування?
2. Яка специфіка організації діяльності в умовах формальних і неформальних взаємозв'язків?
3. Як використовуються теорії мотивації в управлінні сучасною організацією?

4. Які є соціально-психологічні способи координації і регуляції керівником видів діяльності підлеглих?

5. Які психологічні особливості контролю в організації?

6. Опишіть види та типи управлінських рішень: програмовані, непрограмовані, інтуїтивні, раціональні, імпульсивні, врівноважені, рішення з ризиком, обережні, інертні.

Тема 4. Психологія управління групою і колективом.

Основні терміни:

Аутгрупа - соціальна група, стосовно якої індивід не відчуває почуття ідентичності або належності, відчуваючи до неї недовіру або ворожість, представляючи членів цієї групи як "не наші", "чужі".

Група - двоє і більше людей які мають єдину мету, інтереси і потреби у спільній діяльності і знаходяться у безпосередньому контакті один з одним.

Групова динаміка - внутрішньогрупові процеси, що характеризують керівництво та лідерство; прийняття групових рішень, нормоформування, формування функціонально-рольової структури групи, згуртування, конфлікти; груповий тиск і ін..

Групова сумісність - соціально-психологічне явище, що характеризує ступінь ефективності спільної діяльності людей, можливість їх адаптації один до одного.

Групова згуртованість (group solidarity) – процес групової динаміки, який характеризує міру (ступінь) прихильності до групи належних до неї осіб.

Групове мислення - тенденція окремих особистостей придушувати свою власну точку зору на ту чи іншу проблему, щоб не порушувати гармонії групи.

Групова оцінка особистості - спосіб отримання характеристики людини через взаємні оцінки членів групи

Груповий тиск - процес впливу установок, норм, цінностей і поведінки членів групи на думки і поведінку індивіда

Дифузійна група (diffusion group) – неорганізована або випадково організована соціальна група (глядачі, екскурсія, натовп тощо).

Неформальна група (unformal group) – створюється та існує поза рамками офіційно визнаних організацій. Цілі, структура та діяльність Н. г. визначаються на основі особистих інтересів її учасників.

Номінальна група (від лат. nominalis – іменний, існує тільки за назвою) – це група людей, яка зібралась разом і отримала назву (студенти, робітники).

Колектив (staff) – соціальна група вищого рівня розвитку з певною організаційною структурою, що поєднана цілями спільної суспільно-

корисної діяльності і має складну динаміку формальних та неформальних відносин.

Референтна група - реальна або умовна соціальна спільність, з якою індивід співвідносить себе як з еталоном і на норми, думки, цінності й оцінки якої він орієнтується у своєму поведженні й у самооцінці.

Формальна група – група, членство й відносини в якій мають переважно формальний характер, тобто визначаються формальними приписами й домовленостями (організаційною структурою, посадовими обов'язками).

Питання для самоперевірки:

1. Розкрийте поняття соціальної групи.
2. В чому зміст групової самоорганізації?
3. Охарактеризуйте структуру трудового колективу.
4. Які стадії проходить колектив в своєму розвитку?
5. Що таке соціально-психологічний стан колективу?
6. Що необхідно для створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі?
7. В чому феномен подвійної ролі кожного члена організації?
8. Що необхідно для формування ефективної команди?

Тема 5. Психологія лідерства. Авторитет, імідж, влада.

Основні терміни:

Авторитет (authority) – загально визнаний вплив окремої людини або колективу, організації у різних сферах суспільного життя, що ґрунтується на знаннях, високих моральних якостях, досвіді.

Влада - здатність і можливість впливати на інших людей з метою реалізації своєї волі, не тільки за їхньою згодою, але і всупереч.

Влада експертна - різновид влади, який полягає у володінні керівником спеціальними знаннями, які можуть задовольнити певні потреби підлеглих.

Влада еталонна - це різновид форм влади, який полягає у тому, що вплив на підлеглих здійснюється на засадах харизми, тобто на силі особистих якостей та здібностей керівника.

Влада законна (традиційна) - це різновид форм влади, який полягає у тому, що вплив на підлеглих здійснюється на засадах традицій, які здатні задовольнити потребу виконавця в захищеності і приналежності.

Влада інформаційна - це різновид форм влади, який полягає у тому, що виконавець перебуває під впливом інформації, якою володіє керівник, і впевнений, що вона забезпечує прийняття необхідних управлінських рішень.

Влада примусу - це різновид форм влади, який полягає у тому, що вплив на підлеглих здійснюється через страх втратити роботу, повагу, захищеність тощо.

Вплив - така поведінка певної людини, яка змінює ставлення і почуття до неї інших людей.

Імідж (image) – враження, яке особистість або організація справляють на людей і яке фіксується в їх свідомості у формі певних емоційно забарвлених стереотипних уявлень.

Керівництво - вид управлінської діяльності, який на засадах лідерства та влади забезпечує виконання функцій менеджменту, формування методів менеджменту та їх трансформацію в управлінські рішення шляхом використання комунікацій; право особи давати офіційні доручення підлеглим і вимагати їх виконання.

Лідер (leader) – особистість, що користується визнанням та авторитетом групи і за якою група визнає право приймати рішення про дії у важливих ситуаціях, бути організатором діяльності групи і регулювати відносини у групі.

Лідерство (leadership) – відносини домінування і підкорення (влади) в системі міжособистісних відносин у групі на основі авторитету.

Питання для самоперевірки:

1. Надайте визначення феномену лідерства.
2. Які теорії лідерства існують в західній психології управління?
3. Які умови формування формального та неформального лідерства в колективі?
4. Визначте, що таке «переконання»?
5. Яку класифікацію основ влади розробили Френч і Рейвен?
6. Дайте визначення, що таке «влада»?
7. Що таке «імідж», його види?
8. Охарактеризуйте критерії авторитетності менеджера та поняття псевдоавторитету.

Тема 6. Психологія управлінського впливу і стилів керівництва.

Основні терміни:

Авторитарний (директивний, вольовий) стиль керівництва (authoritative style of management) – базується на жорсткому способі управління, недопущенні ініціативи, тотальному контролі.

Демократичний стиль керівництва (democratic style of management) – стиль базується на колегіальності прийняття рішень, врахуванні думок і, якщо можливо, побажань підлеглих, передавання частини повноважень підлеглим; стиль заохочення, ініціативи.

Зараження – психологічний вплив на особистість у процесі спілкування і взаємодії, який передає певні настрої, спонуки не через свідомість та інтелект, а через емоційну сферу. Під час психічного зараження передається емоційний стан від однієї особи до іншої на несвідомому рівні.

Ліберальний (номінальний) стиль керівництва (liberal style of management) – базується на тому, що роль керівника при прийнятті рішень стає номінальною, вказівки не даються, керують підлеглі, діє принцип «своя людина».

Маніпулювання (manipulation) (від лат. manipulatio – застосовувати маніпуляції, прийоми, дії) – вид психологічного впливу, спрямованого на неявне спонукання інших (іншого) до виконання визначених маніпулятором дій.

Навіювання (сугестія) – психічний вплив однієї людини на іншу (прохання, наказ, переконання), що має на меті актуалізацію або зміну певних установок, ціннісних орієнтацій або вчинків людини, яка виступає об'єктом навіювання.

Переконання (convictions) – усвідомлювані мотиви, які спонукають людину діяти відповідно до своїх поглядів і принципів; у педагогіці – метод виховання, який передбачає цілеспрямований вплив на свідомість вихованця з метою формування в нього позитивних морально-психологічних рис, спонукання до суспільно-корисної діяльності або подолання негативної поведінки.

Стиль управління (керівництва) (style of management) – стійка сукупність особистісних та соціально-психологічних характеристик керівника, за допомогою яких здійснюється ефективна управлінська діяльність та досягнення поставлених цілей.

Сугестивність - властивість людини, що виявляється в його сприйнятливості до навіювання, некритичної податливості впливам інших людей. Піддаються впливу люди відносно легко приймають поради інших, легко заражаються настроями і думками інших людей, проявляють схильність до наслідування.

Питання для самоперевірки:

1. Розкрийте сутність психології управлінського впливу.
2. Які прийоми психологічного впливу найчастіше використовуються в управлінській практиці?
3. Які індивідуальні особливості підлеглих впливають на якість управлінського впливу?
4. В чому виявляються вікові особливості управлінської діяльності?

5. Наведіть різницю між маніпуляцією та актуалізацією. Які риси необхідно виховувати менеджеру для підвищення ефективності управлінської праці?

6. Які Ви знаєте традиційні та новітні стилі управління? Чим вони відрізняються?

7. Яким чином на роль керівника в організації впливає стадія життєвого циклу та структура організації?

8. Наведіть класифікацію типів керівників та особливості їх поведінки.

Тема 7. Психологія ділового спілкування.

Основні терміни:

Ділове спілкування (business communication) – спілкування, метою якого є організація і оптимізація виробничої, наукової, комерційної чи іншої діяльності, де на першому місці стоять інтереси справи, а не конкретних співрозмовників.

Ідентифікація - встановлення емоційного зв'язку з іншим суб'єктом, ототожнювання себе з ним. Цей механізм захисту дозволяє особистості подолати почуття особистої неповноцінності та віднайти впевненість у собі.

Імперативне спілкування - авторитарна, директивна форму впливу на партнера з метою примушення до певних дій чи рішень, а також досягнення контролю над його поведінкою, установками.

Маніпулятивне спілкування - передбачає вплив на партнера зі взаємодії з метою досягнення своїх прихованих намірів і цілей.

Неформальне спілкування зосереджене здебільшого навколо духовних і психологічних потреб внутрішнього характеру людей, їх інтересів (визначення свого місця в оточуючому світі, свого ставлення до тієї чи іншої людини, вирішення конфлікту, пошук сенсу життя та інше).

Проекція - безпідставне приписування іншій особі своїх бажань і сподівань, особистих якостей, до того ж найчастіше негативного характеру. Наприклад, під час сварки дійові особи конфлікту приписують один одному свої недоліки.

Стратегія ділового спілкування передбачає постановку певної цілі, яка стимулює волю учасника спілкування, заставляє його діяти усвідомлено, інтенсивно, мобілізувати свої здібності, знання, досвід, уміти підпорядковувати свої сили досягненню цієї мети.

Тактика ділового спілкування передбачає вибір певної моделі поведінки, яка в конкретній ситуації буде найбільш сприятливою у досягненні поставленої мети.

Формальне спілкування є частиною певної сумісної діяльності людей, служить засобом підвищення якості цієї діяльності і є способом її

організації. Спрямоване воно здебільшого на те, чим зайняті в даний момент люди, а не на їх внутрішній світ, внутрішні проблеми.

Питання для самоперевірки:

1. Розкрийте поняття спілкування та охарактеризуйте функції управлінського спілкування.
2. В чому виявляються особливості ділового спілкування?
3. Опишіть вимоги до ефективного індивідуального ділового спілкування.
4. Які Ви знаєте види колективного ділового спілкування?
5. Яке призначення, функції та види ділових переговорів?
6. Охарактеризуйте правила створення сприятливої атмосфери в практиці ведення переговорів.
7. Яку роль відіграють культура і етика ділового спілкування?
8. В чому полягає етнокультурна та етнопсихологічна детермінація управлінського спілкування?

Тема 8. Психологія управління конфліктними ситуаціями.

Основні терміни:

Асертивність (assertion) – визначається як «неконфліктна поведінка», «уміння вирішувати конфлікти», поведінка людини (включаючи конфліктні ситуації) на основі таких якостей: 1) повага до себе, почуття власної гідності, чесність, протидія маніпуляції; 2) повага до інших, дружелюбність, визнання права інших на власну точку зору, позицію, невикористання стосовно інших маніпулятивних технологій; 3) використання при вирішенні конфліктних ситуацій принципу співробітництва.

Динаміка конфлікту - процес розвитку конфлікту під впливом певних чинників і умов, що включає в себе прихований період (виникнення проблемної ситуації у взаємодії суб'єктів, її усвідомлення ними, спроби розв'язати її неконфліктними методами, виникнення передконфліктної ситуації), відкритий період (інцидент, конфліктна взаємодія, завершення конфлікту), розвиток постконфліктної ситуації.

Ескалація конфлікту - розвиток конфлікту "по вертикалі", наростання його гостроти й розмаху, пов'язане із загостренням конфліктних відносин.

Конфліктогени - вербальні та невербальні компоненти поведінки особистості або групи, що сприяють виникненню та ескалації конфліктів.

Конфлікт (conflict) – особливий вид особистісної взаємодії, в основі якого лежать протилежні і несумісні в даній ситуації цілі, інтереси, типи поведінки і під час якого виникають неприємні почуття та переживання, психічне явище, що полягає в зіткненні протилежних дій, поглядів,

інтересів, прагнень, планів різних людей або думок. Усвідомлюється як протиріччя, пов'язане з гострими емоційними переживаннями.

Конфлікт зовнішній - конфронтація між суб'єктами.

Конфлікт внутрішній - зіткнення між протилежно спрямованими інтересами, потребами, потягами людини.

Конфлікт деструктивний (дисфункціональний) - конфлікт, що перешкоджає ефективній взаємодії та прийняттю рішень.

Конфлікт конструктивний (функціональний) - конфлікт, що сприяє прийняттю обґрунтованих рішень, розвитку взаємовідносин і є джерелом самовдосконалення та саморозвитку особистості чи групи.

Компроміс - 1) стратегія поведінки, що передбачає взаємні поступки; 2) угода протидіючих сторін на основі взаємних поступок.

Стратегія поведінки в конфлікті — загальна орієнтація і лінія поведінки особистості або групи в конфлікті.

Співробітництво - стратегія поведінки в ситуації конфлікту, котра зорієнтована на спільний пошук рішень, що задовольняють інтереси всіх сторін.

Суперництво - стратегія поведінки учасника конфлікту, що полягає в орієнтації на свої інтереси, нав'язуванні іншій стороні кращого для себе рішення, відкритій боротьбі за реалізацію своїх інтересів.

Тактика поведінки в конфлікті - сукупність засобів і прийомів впливу на учасника конфлікту, за допомогою яких реалізується стратегія поведінки для досягнення мети в конфлікті.

Питання для самоперевірки:

1. Назвіть можливі причини виникнення конфліктів в організації.
2. Які існують критерії класифікації конфліктів?
3. Які функції виконують конфлікти?
4. Охарактеризуйте стадії формування конфлікту.
5. Що являє собою ескалація конфлікту?
6. Дайте характеристику стилів вирішення конфліктів, умов їх використання.
7. Якими мають бути дії керівника в процесі розвитку конфлікту?
8. Які типи поведінки людини в конфлікті за методом Томаса-Кілмена?

2.3. Індивідуальне завдання для студентів заочної форми навчання

Вимоги до написання та оформлення міжсесійної контрольної роботи.

Після вивчення усіх тем курсу студент повинен підготувати та у встановлений термін подати на кафедру контрольну роботу у відповідності із завданням та методичними вказівками щодо її виконання.

Метою виконання контрольної роботи з дисципліни **«Психологія управління та лідерство в організаціях»** є закріплення та поглиблення здобутих знань з теорії та практики психології управління, а також перевірка поточних знань і навичок студентів з питань курсу.

Отримати завдання для виконання контрольної роботи студент може у викладача на установчих заняттях, на кафедрі або на особисту електронну адресу.

В процесі виконання контрольної роботи студенти демонструють здатність до засвоєння викладеного теоретико-практичного матеріалу, показують свої можливості щодо самостійного вивчення літературних джерел та узагальнення вивченого матеріалу, демонструють вміння лаконічно і чітко викладати свої думки в письмовій формі.

Контрольна робота є видом індивідуального завдання і виконується студентом у терміни, позначені в табл. п.3 даних методичних вказівок.

Перш ніж приступити до виконання завдань контрольної роботи, студент повинен ознайомитися з теоретичним матеріалом з відповідних тем, використовуючи наведені пояснення, короткі викладки деяких основних понять та рекомендовані літературні джерела. Для контролю засвоєння теоретичного матеріалу необхідно в окремому зошиті письмово відповісти на питання для самоперевірки.

Контрольна робота складається із чотирьох завдань, три з яких містять теоретичні запитання, а четверте завдання – практичного спрямування та передбачає виконання тестів із індивідуальної психологічної діагностики. Відповіді на теоретичні запитання повинні бути вичерпними по змісту, можуть бути проілюстровані графічно, табличними й статистичними матеріалами.

Пропонується 10 варіантів контрольної роботи. Номер варіанта контрольної роботи відповідає останній цифрі у номері залікової книжки студента (від 1 до 10) і повинен бути вказаний на початку роботи.

Текст контрольної роботи оформляється чітко, розбірливо, з достатніми інтервалами між рядками (1,5), шрифт 14 TNR з полями: ліве – 3см, праве – 1см, верхнє і нижнє - 2см. Оформляється робота електронно у форматі А4 обсягом 10-15 аркушів, усі сторінки нумеруються. Титульний аркуш контрольної роботи оформляється із вказівкою найменування університету, кафедри, дисципліни, прізвища й ініціалів студента, номери

групи, номери залікової книжки, дати виконання. Вказується також посада, прізвище й ініціали викладача, який перевіряє роботу (к.е.н., доцент Жавнерчик О.В.).

Наприкінці роботи наводиться список використаних літературних джерел з відповідним бібліографічним описом. У тексті контрольної роботи повинні бути посилання на використані джерела у квадратних дужках за наведеним списком літератури.

Контрольна робота виконується в строки, встановлені навчальним графіком та наведені в таблиці п. 3 даних методичних вказівок.

При виникненні питань щодо виконання контрольної роботи студенту слід звернутися за консультацією до викладача дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» за електронною адресою: olesya.zha@gmail.com або на електронну адресу кафедри.

Текст контрольної роботи надсилається на електронну пошту, обов'язково вказується тема листа: **ПУЛО КР заочний**, а титульний лист надається на кафедру для рецензування роботи.

Електронна адреса кафедри менеджменту природоохоронної діяльності: management@odeku.edu.ua

При написанні контрольної роботи слід використовувати літературні джерела, наведені у даних методичних вказівках.

2.4. Варіанти завдань для міжсесійної контрольної роботи

Варіант 1

1. Предмет і методи психології управління.
2. Психологічний захист особистості та його механізми.
3. Ситуативна детермінанта в прийнятті управлінського рішення.

Варіант 2

1. Психологічні особливості, авторитет і влада керівника.
2. Маніпулятивне та особистісне ділове спілкування управлінця.
3. Психологічні аспекти добору кадрів.

Варіант 3

1. Формування керівника як особистості.
2. Ділова бесіда, умови ефективного проведення переговорів.
3. Гендерні аспекти управлінської діяльності.

Варіант 4

1. Формування іміджу керівника.
2. Поняття конфлікту і конфліктної ситуації.
3. Психодіагностика при прийомі на роботу.

Варіант 5

1. Мотивація як функція управління. Основні підходи до вивчення мотивації працівника.
2. Форми поведінки керівника в ситуаціях конфлікту.
3. Формування і динаміка команди (колективу) працівників.

Варіант 6

1. Управлінські ролі керівника за Г.Мінцбергом.
2. Конструктивні конфлікти та їх використання в управлінській діяльності.
3. Формування сприятливого психологічного клімату в організації.

Варіант 7

1. Психологічні особливості процесу прийняття керівником рішень.
2. Феномен лідерства.
3. Паблік рилейшнз як засіб управління іміджем.

Варіант 8

1. Психологія ділового спілкування керівника.
2. Лідерство в групах і колективах.

3. Трудоголізм як різновид субстанційної залежності особистості.

Варіант 9

1. Методи прийняття управлінських рішень.
2. Ідентифікація, емпатія, атракція, рефлексія та каузальна атрибуція в діловому спілкуванні.
3. Основні підходи до вивчення професійного стресу та синдрому професійного вигорання.

Варіант 10

1. Психологічні причини вад у прийнятті рішень керівником.
2. Соціокультурний та етнопсихологічний контексти психології управління.
3. Психологія впливу керівника на підлеглих як прояв його влади та авторитету.

Завдання з психологічної самодіагностики. Результати психологічної діагностики наводяться у роботі у вигляді скринів з екрану РС, за кожним з тестів бажано навести стислий висновок.

1. Визначення типу темпераменту за методикою Ганса Айзенка.

Особистісний опитувальник психолога-експериментатора Р. Айзенка (EPI) – це класична методика, теоретичну основу складають поняття «екстраверсія», «інтроверсія» й «нейротизм», які автор розумів, як генетично обумовлені характеристики ЦНС. Особистісний опитувальник Айзенка (Eysenck Personality Inventory, або EPI) опублікований в 1963 р. і містить 57 питань, 24 з яких спрямовані на виявлення екстраверсії-інтроверсії, 24 інших - на оцінку емоційної стабільності-нестабільності (нейротизму), інші 9 складають контрольну групу запитань, призначену для оцінки щирості випробуваного, його відносини до обстеження та достовірності результатів. Г. Айзенк всю сукупність рис людини представив за допомогою 2 головних чинників: екстраверсії (інтроверсії) і нейротизму. Перший з цих факторів біполярний і представляє характеристику індивідуально-психологічного складу людини, крайні полюси якої відповідають орієнтації особистості або на світ зовнішніх об'єктів (екстраверсія), або на суб'єктивний внутрішній світ (інтроверсія). Прийнято вважати, що екстравертам властиві товариськість, імпульсивність, гнучкість поведінки, велика ініціативність (але мала наполегливість) і висока соціальна пристосованість. Інтровертам ж, навпаки, властиві нетовариськість, замкнутість, соціальна пасивність (але досить велика наполегливість), схильність до самоаналізу і труднощі соціальної адаптації. Другий фактор - нейротизм - описує властивість,

що характеризує людину з боку емоційної стійкості, тривожності, рівня самоповаги і можливих вегетативних розладів. Фактор цей також біполярний і утворює шкалу, на одному полюсі якої знаходяться люди, що характеризуються надзвичайною стійкістю, зрілістю і прекрасною адаптованістю, а на іншому - надзвичайно знервований, нестійкий і погано адаптований тип. Значна частина людей розташовуються між цими полюсами, ближче до середини (згідно нормальному розподілу).

2. Визначення акцентуалізацій характеру за Реймондом Кеттелом.

Методика являє собою особистісний опитувальник, призначений для вимірювання шістнадцяти особистісних факторів, позначених певними латинськими буквами відповідно до назв цих факторів. Опитувальник Кеттела є одним з найпоширеніших анкетних методів оцінки індивідуально-психологічних особливостей особистості як за кордоном, так і в нашій країні. Відмінністю даного опитувальника є його орієнтація на виявлення відносно незалежних 16 факторів (шкал, первинних рис) особистості. Така їх властивість була виявлена за допомогою факторного аналізу великої кількості поверхневих рис особистості, первинно виділених Кеттелом. Кожен фактор утворює кілька поверхневих рис, об'єднаних навколо однієї центральної риси.

3. Визначення переважного способу поведінки в конфліктних ситуаціях за методикою Кеннета Томаса.

Методика К.Томаса дає уявлення про схильність індивіда до певної форми поведінки в різноманітних ситуаціях (співпраця, компроміс, конкуренція тощо). К. Томас виходив з того, що людям не слід уникати конфліктів або розв'язувати їх будь-якою ціною, а потрібно вміти грамотно ними управляти. Він спільно з Ральфом Килманном (Ralph Kilmann) запропонував двомірну модель регулювання конфліктів, вимір якої - поведінка особистості, засноване на увазі до інтересів інших людей; друге - поведінка, що передбачає ігнорування цілей оточуючих і захист власних інтересів.

4. Визначення ціннісних орієнтацій за методикою Мілтона Рокіча.

Аналіз психологічних особливостей праці (функціональні психічні стани; якість, надійність та безпека праці), психології лідерства, ціннісних орієнтацій особистості за методикою М. Рокіча дозволяє встановити диспозицію ціннісних орієнтацій шляхом прямого ранжування. Виділяються дві групи ціннісних орієнтацій: термінальні (цілі життя) та інструментальні (способи поведінки, що розглядаються людиною як шлях, засіб для досягнення цілей життя). Уявлення про цілі життя членів робочого колективу враховуються під час розробки системи їх мотивації

(уточнюються особливості їх професійного спрямування, точніше прогнозується поведінка).

5. Визначення соціально-психологічного клімату в колективі за Фредом Фідлером.

Дослідження соціально-психологічного клімату в робочому колективі можна здійснювати шляхом експрес-діагностики та використання біполярної шкали за методом Ф. Фідлера (метод семантичного диференціалу). Методика Ф. Фідлера має високий рівень надійності, оскільки характер психологічного клімату в колективі визначається на основі середньоарифметичних показників індивідуальних профілів (суджень). Результативні показники досліджень психологічної атмосфери в групі за Ф.Фідлером відображають не лише реальний психологічний стан в колективі, а й дозволяють виявити резерви щодо підвищення рівня співробітництва, взаємопідтримки один одного тощо.

2.5. Індивідуальне завдання для студентів денної форми навчання

Для студентів денної форми навчання з дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» передбачено виконання ІЗ у вигляді підготовки доповіді на семінарське заняття (Д) і виступу за однією з наведених нижче тем. Індивідуальне завдання представляє собою наукове-практичне дослідження, що орієнтоване на узагальнення теоретичних знань студентів дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях». Студенти набувають навичок самостійної роботи з літературою, навчаються порівнювати, аналізувати та систематизувати інформацію з різних джерел.

1. Вплив соціально-психологічного клімату організації на ефективність управлінської діяльності.
2. Психологічні особливості управління освітніми організаціями.
3. Психологічні основи прийняття управлінських рішень.
4. Вплив психологічної готовності особистості до управлінської діяльності на ефективність керівництва.
5. Психологічні характеристики стилів керівництва та їх вплив на ефективність управлінської діяльності.
6. Мотивація діяльності керівників як чинник ефективної управлінської діяльності.
7. Психологічна природа управлінських конфліктів.
8. Соціально-психологічні чинники ефективної управлінської діяльності.
9. Вплив комунікативної активності керівника на ефективність управлінської діяльності.

10. Соціально-психологічні основи формування конкурентоздатної команди в організації.
11. Взаємозв'язок організаційної культури та стилю керівництва.
12. Морально-психологічний портрет сучасного керівника.
13. Аналіз кар'єрних орієнтацій сучасних керівників.
15. Професійне самовизначення як чинник розвитку управлінської кар'єри.
16. Психологічні характеристики професійної мобільності сучасного управлінця.
17. Психологічні основи профілактики синдрому «професійного вигорання» керівника.
18. Вплив сімейних відносин на розвиток кар'єри управлінця.
19. Психологічні основи формування іміджу організації.
20. Психологічні основи формування іміджу керівника.

Доповідь також подається студентом у вигляді друкованого текстового документу, виконаного 14 ррт з титульною сторінкою, на аркушах формату А4 обсягом до 15 сторінок. Студент може обрати свою тему, узгодивши її з викладачем.

3. Організація контролю знань і вмінь

Основною формою індивідуальної роботи є виконання індивідуальних завдань, які студенти виконують самостійно під керівництвом викладача. З дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» передбачено: для студентів денної форми навчання підготовка доповіді на семінарське заняття; для студентів заочної форми навчання - виконання міжсесійної контрольної роботи.

При самостійному вивченні дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» контроль здійснюється за допомогою системи контрольних заходів, яка складається з поточного та підсумкового контролю. Поточний контроль для студентів здійснюється протягом всього навчального курсу за формами:

для студентів денної форми навчання: підготовка і виступ з доповіддю на семінарському занятті, перевірка знань та вмінь студента під час аудиторних занять шляхом усного опитування, перевірки конспектів лекцій, виконання аудиторних теоретичних та практичних модульних контрольних робіт.

1) До заходів поточного модульного контролю виконання самостійної роботи студентів з теоретичної частини дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» належить:

- усне опитування (УО) під час лекційних занять оцінюється у 15 балів;

- модульна тестова контрольна робота (КР) оцінюється у 20 балів.

Модульна тестова контрольна робота (КР) з теоретичного модуля складаються з 20 тестових завдань та вважається зарахованою, якщо надано як мінімум 12 правильних відповідей, та оцінюються відповідно.

Максимальна сума балів з лекційного модуля становить 35 балів.

2) До заходів поточного модульного контролю виконання індивідуальної роботи студентів з дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» належить:

- підготовка та виступ з доповіддю на семінарському занятті (Д), що оцінюється у 15 балів.

3) До заходів поточного модульного контролю виконання самостійної роботи студентів з практичної частини дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» належить:

- модульна контрольна робота (КР) оцінюється у 20 балів;
- усне опитування (УО) під час практичних занять оцінюється у 5 балів;

Максимальна сума балів з кожного практичного модуля становить по 25 балів. Максимальна сума балів з практичної частини становить 65 балів.

Загальна сума балів, яку одержують студенти денної форми навчання за всіма змістовними модулями дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях», становить **100 балів** (теоретична частина – **35 балів**, практична частина – **65 балів**), вона формує інтегральну оцінку поточного контролю студентів з цієї навчальної дисципліни та є підставою до допуску до іспиту.

для студентів заочної форми навчання: перевірка міжсесійної контрольної роботи, перевірка знань та вмінь студента під час аудиторних занять протягом заліково-екзаменаційної сесії шляхом усного опитування, перевірки конспектів лекцій.

Максимальна сума балів, яку може отримати студент за виконання завдань міжсесійної контрольної роботи складає 45 балів, у тому числі за теоретичну частину – 30 балів по 10 балів за кожне теоретичне запитання і 15 балів за практичну частину.

- 40-45 балів (відмінно) – бездоганна вичерпна відповідь на всі завдання;

- 34-39 балів (добре) – надані відповіді на всі завдання є правильними, але не є повними;

- 28-33 балів (задовільно) - надані відповіді лише на три завдання з чотирьох, але вони є правильними;

- 27 і менше балів (незадовільно) – надані відповіді лише на два завдання або відповіді на поставлені питання є помилковими.

Зарахована контрольна робота свідчить про те, що студент одержав сумарну оцінку не менше **27 балів**, тобто не менше 60% від максимальної суми в 45 балів. Незарахована контрольна робота свідчить про те, що студент одержав сумарну оцінку меншу за 27 балів, в цьому випадку вона повертається на доробку. Зарахована контрольна робота є допуском до підсумкового контролю.

Студенти, які не одержали за контрольну роботу мінімальної кількості балів (27 балів), повинні виконати інший варіант контрольної роботи, який надається викладачем, або виправити помилки попереднього варіанта та отримати відповідну кількість балів для допуску до екзамену.

Усне опитування оцінюється таким чином (10 балів):

- студент дає правильні та повні відповіді на усі питання викладача, що наведені в кінці кожної теми – 9-10 балів (відмінно);
- студент дає не повну відповідь на питання – 7-8 балів (добре);
- студент відповідає лише на базові питання – 5-6 балів (задовільно);
- студент не може відповісти на базові питання – менше 5 балів (незадовільно).

Конспект по темах дисципліни, які винесено на СРС, оцінюється у 5 балів.

Загальна сума балів, яку одержують студенти *заочної форми* навчання за всіма змістовними модулями дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях», становить **60 балів** (теоретична частина – **50 балів**, практична частина – **10 балів**), вона формує інтегральну оцінку поточного контролю студентів з цієї навчальної дисципліни та є підставою до допуску к іспиту.

Під час перевірки самостійної роботи студентів *заочної форми* навчання в міжсесійний період використовуються елементи дистанційної форми контролю, за встановленими термінами.

Контроль самостійної роботи студентів *заочної форми* навчання полягає у використанні дистанційних методів, які передбачають застосування сучасних інформаційно-комунікаційних засобів організації контролю, а саме:

- поетапне відправлення студентом виконаних завдань самостійної роботи та отримання зауважень від викладача в режимі «оф-лайн» через мережу Інтернет;
- виконання завдань самостійної роботи безпосередньо в режимі «он-лайн» через мережу Інтернет за допомогою Moodle;
- спілкування (консультації) викладача зі студентами в режимах «оф-лайн» і «он-лайн» через Інтернет у заздалегідь визначені дати та години, що може передбачати як відповіді на запитання студентів щодо окремих тем, пунктів завдань, так і сумісне обговорення найбільш складних тем теоретичного матеріалу, контрольних робіт, тощо.

Термін виконання контрольної роботи - на протязі міжсесійного періоду.

Терміни перевірки етапів виконання контрольної роботи в міжсесійний період

Назва ІЗ	Змістовні модулі	Строки виконання та контролю
Опрацювання матеріалу, який винесено на СРС	ЗМ-Л1	21 жовтня – 18 травня / до 25 травня
	ЗМ-П1	
	ЗМ-П2	
Міжсесійна контрольна робота	Теоретичне питання 1.	до 25 грудня
	Теоретичне питання 2.	до 25 січня
	Теоретичне питання 3.	до 25 березня
	Аналітичне завдання	до 1 травня

Для денної форми навчання питання про допуск до іспиту за підсумками модульного накопичувального контролю регламентуються п. 2.4 «Положення про проведення підсумкового контролю знань студентів», а саме, студент вважається допущеним до підсумкового семестрового контролю з конкретної навчальної дисципліни, якщо він виконав всі види робіт, передбачені робочою навчальною програмою дисципліни і набрав за модульною системою суму балів не менше 50% від максимально можливої за практичну частину дисципліни.

Для заочної форми навчання студент вважається допущеним до підсумкового контролю з навчальної дисципліни, якщо він виконав всі види робіт поточного контролю (міжсесійні та сесійні), передбачені робочою навчальною програмою дисципліни, і набрав за накопичувальною системою суму балів не менше 50% від максимально можливої за дисципліну та своєчасно виконав міжсесійну контрольну роботу.

Сума міжсесійної (ОМ) та сесійної оцінки (ОЗЕ) становить загальну оцінку поточного контролю іспит і накопичена підсумкова оцінка (ПО) розраховується за формулою:

$$ПО = 0,5ОПК + 0,25ОЗЕ + 0,25ОМ$$

де ОПК – кількісна оцінка (у відсотках від максимально можливої – 20 балів) заходу підсумкового контролю;

ОЗЕ – кількісна оцінка (у відсотках від максимально можливої – 15 балів) заходів контролю СРС під час проведення аудиторних занять;

ОМ – кількісна оцінка (у відсотках від максимально можливої – 45 балів) заходів контролю СРС у міжсесійний період.

Одержана накопичена підсумкова оцінка виставляється викладачем у відомість обліку успішності встановленого зразка.

Семестровий екзамен – це письмова форма підсумкового контрольного заходу, який проводиться в період заліково-екзаменаційної сесії. Під час екзамену, перш за все, перевіряється засвоєння студентом базової компоненти теоретичної частини навчальної дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях». Іспит проводиться тільки у письмовій формі за білетами, які розробляються викладачами дисципліни та затверджуються у встановленому порядку.

Відповідно до «Інструкції про порядок проведення та критерії оцінювання відповідей студентів під час письмових іспитів» екзаменаційні білети з дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» мають вигляд тестових завдань закритого типу у кількості 20 тестових завдань у кожному білеті.

Тривалість письмового іспиту становить 2 академічні години (90 хвилин). Початком письмового іспиту є час закінчення видачі екзаменаційних білетів.

Під час написання письмового іспиту студенти мають право користуватися робочою програмою дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» та власним рукописним конспектом лекцій.

Загальна екзаменаційна оцінка (бал успішності) з дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» дорівнює відсотку правильних відповідей із загального обсягу питань екзаменаційного білету.

Загальна кількісна оцінка (семестрова оцінка) з дисципліни «Психологія управління та лідерство в організаціях» є усередненою між кількісною оцінкою поточних контролюючих заходів та кількісною оцінкою семестрового контролюючого заходу, тобто письмово іспиту, та визначається за шкалою ECTS:

За шкалою ECTS	За національною шкалою	Бал успішності
A	5 (відмінно)	90-100
B	4 (добре)	82-89,9
C	4 (добре)	74-81,9
D	3 (задовільно)	64-73,9
E	3 (задовільно)	60-63,9
FX	2 (незадовільно)	35-59,9
F	2 (незадовільно)	1-34,9