

ЗМІСТ

1. Загальна частина	4
1.1. Місце і роль дисципліни «Психологія управління»	4
1.2. Програма дисципліни «Психологія управління»	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. Вимоги до написання та оформлення міжсесійної контрольної роботи	26
2.4. Варіанти завдань для міжсесійної контрольної роботи	28
2.5. Теми доповідей для студентів денної форми навчання	31
3. Організація контролю знань і вмінь	32

1. Загальна частина

1.1. Місце і роль дисципліни «Психологія управління»

Дисципліна «Психологія управління» належить до циклу професійної та практичної підготовки освітньої програми рівня вищої освіти магістр для підготовки студентів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

Метою вивчення дисципліни «Психологія управління» 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» є: формування у майбутніх фахівців системи спеціальних знань щодо психосоціологічних підходів у сучасній управлінській парадигмі, ознайомлення з психологічними проблемами, що виникають в публічному управлінні, 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 поведінки 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 психогієни 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, яка може призвести до конфліктів; розробляти

програми утримання, навчання та розвитку персоналу, із врахуванням індивідуальних і колективних психологічних особливостей працівників.

Результатом вивчення дисципліни «Психологія управління» 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, нарад;
- 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 підтримки високої репутації організації серед контактних аудиторій;
- впорядкування та гармонізації соціальних стосунків: формувати і 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», покликані допомогти студентам цілеспрямовано вивчити основні розділи дисципліни «Психологія управління», вибрати з літератури саме ті положення, що передбачаються робочою програмою, та повинні полегшити роботу студентів при самостійному вивченні дисципліни. У зв'язку із цим ці методичні вказівки містять повчання щодо вивчення тем дисципліни, питання для самоперевірки засвоєння теоретичного матеріалу курсу.

Вивчення дисципліни здійснюється під час аудиторних занять і 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 формуванню самостійності як особистісної риси і 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». Зміст самостійної роботи студента, форми її організації та звітності, термін виконання і кількість балів, які можна отримати за виконання завдань з дисципліни «Психологія управління» визначаються 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»

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>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><i>Література: [2, с.123-138; 4, с.8-18; 6, с.11-16].</i></p>
<p>Тема 2. Психологія особистості керівника – суб'єкта управління.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Соціальна позиція і роль особистості в організації.2. Інстинкти і потреби. Темперамент особистості.3. Рівень домагань особистості та його роль в управлінні.4. Особистість керівника – суб'єкта управління: соціальні ролі та фахові компетентності. <p><i>Література: [4, с.19-28, 6, с.28-31, 588-600; 8, с. 10-36].</i></p>
<p>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><i>Література: [2, с.183-190; 6, с.110-182].</i></p>
<p>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. <p><i>Література: [2, с.147-153; 4, с.114-122, 6, с.458-473].</i></p>

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. Імідж.
4. Політичне лідерство та політичний авторитет.
5. Парламентське і партійне політичне лідерство.
6. Психологія псевдо авторитету.

Література: [2, 143-146; 4, с.69-84, 8, с.96-106; с.115-131].

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. *Гошовська В.А., Пашко Л.А. Політичне лідерство: навч.посіб. К. : НАДУ, 2013. 300с.*
9. *Гура О.І., Гура Т.Є. Психологія управління соціальною організацією. Запоріжжя: КПУ, 2013. 168с.*
10. *Кукуленко- Лук'янець І.В. Психологія управління: навчально-методичний посібник. Черкаси: ЧНУ ім.Богдана Хмельницького, 2012. 140с.*
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. *Прищак М.Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації : навчальний посібник. Вінниця, 2016. 150с.*
14. *Психологія делових конфліктів. Хрестоматія: 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) є основним засобом набуття певних компетентностей у час, вільний від аудиторних навчальних занять. Індивідуальна робота студента передбачає створення умов для як найповнішої реалізації творчих можливостей студентів через індивідуально-спрямований розвиток їхніх здібностей, науково-дослідну роботу і творчу діяльність. Все це досягається через виконання індивідуальних завдань (ІЗ), які мають на меті поглиблення, узагальнення та закріплення знань, які студенти отримують у процесі навчання, а також застосування цих знань на практиці (курсіві проекти та роботи, кваліфікаційні роботи).

Зміст самостійної та індивідуальної роботи студентів визначається робочою навчальною програмою дисципліни «Психологія управління», методичними матеріалами, завданнями та вказівками викладача.

Методика контролю самостійної та індивідуальної роботи студентів визначається у робочих програмах і методичних вказівках до самостійної роботи студентів з дисципліни «Психологія управління».

Самостійна робота студента забезпечується системою навчально-методичних засобів, передбачених для вивчення навчальної дисципліни: підручники, навчальні посібники, методичні матеріали, конспект лекцій тощо.

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

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

2.2. Повчання по вивченню тем дисципліни

Тема 1. Предмет і метод психології управління.

Тестові завдання для самоперевірки:

1. Предметом психології управління є:

а) психічна діяльність людини, психічні процеси, стани, властивості людини; розкриття законів виникнення, розвитку і перебігу психологічної діяльності; становлення психічних властивостей людини; з'ясування життєвого значення психіки;

б) психологічні закономірності управлінської діяльності, сукупність психічних явищ і відносин в організації;

в) певні сторони, аспекти, зв'язки, закономірності становлення й розвитку будь-якого суспільства.

2. Психологія управління

а) галузь психології, яка продукує психологічні знання про управлінську діяльність;

б) галузь психології, що вивчає закономірності поведінки і діяльності людей в умовах їх включення в соціальні групи, а також психологічні характеристики самих цих груп;

в) галузь психологічних знань та досліджень, яка вивчає зміни психічних властивостей осіб, щодо яких здійснюється правосуддя.

3. Розділ психології, що вивчає пізнавальні процеси людської свідомості (пов'язані з питаннями пам'яті, уваги, почуттів, подання інформації, логічного мислення, уяви, здатності до прийняття рішень):

а) біхевіоризм;

б) гуманістична психологія;

в) когнітивна психологія;

г) фрейдизм.

4. Напрямок в психології, який досліджує сукупність реакцій організму на стимули зовнішнього середовища «стимул-реакція» це:

а) біхевіоризм;

б) гуманістична психологія;

в) когнітивна психологія;

г) фрейдизм.

5. Нейролінгвістичне програмування як психотехнологія оснований на:

а) біхевіоризмі;

б) психоаналізі;

в) гештальтпсихології.

6. Напрямок психології управління, який досліджує особистість як багаторівневе явище, інстанціями якого є: Ід – (лат. *id* - Воно), Его – (*ego* - Я) і супер-Его (Над-Я) називається:

а) біхевіоризм;

- б) гуманістична психологія;
- в) когнітивна психологія;
- г) психоаналіз.

7. *Методика, завдяки якій можна з'ясувати ступінь значущості кожного члена групи для його колег по роботі, виявити тих, на чію думку орієнтується більшість членів групи, і тих, чия позиція практично байдужа всім:*

- а) біографічний метод;
- б) референтометрія;
- в) соціометрія;
- г) моделювання.

8. *Який метод дослідження психіки людини ставиться до групи високо формалізованих методів:*

- а) спостереження;
- б) тестування й анкетування;
- в) бесіда;
- г) біографічний метод;

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:*

- а) біографічний метод;
- б) референтометрія;
- в) соціометрія;
- г) моделювання.

10. *Соціометрія, спочатку як теорія, потім як соціально-психологічний тест, була створена:*

- а) М. Айзенком;
- б) Д. Кеттеллом;
- в) К. Левіним;
- г) Д. Морено.

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 керівника – суб'єкта управління.

Тестові завдання для самоперевірки:

1. *Типи акцентуації характеру :*
 - а) гіпертимний, дистимний, циклоїдний, демонстративний;
 - б) холерик, сангвінік, флегматик, меланхолік;
 - в) астенік, нормостенік, невротик.
2. *Спрямованість, в силу організації нервових процесів, відчуттів, переживань та інтересів індивіда, до зовнішнього світу називається:*
 - а) екстраверсія;
 - б) інтроверсія;
 - в) нейротизм.
3. *Переважаюча спрямованість особистості на свій власний внутрішній світ, особисті відчуття, переживання, почуття, думки, поглиненість власними переживаннями і проблемами називається:*
 - а) екстраверсія;
 - б) інтроверсія;
 - в) нейротизм.
4. *Біологічний організм, носій загальних спадкових якостей біологічного виду людина; представник людського роду – homo sapiens.*
 - а) індивід;
 - б) індивідуальність;
 - в) особистість.
5. *Соціально-психологічна сутність людини, яка формується в результаті засвоєння індивідом суспільних форм свідомості і поведінки*
 - а) індивід;
 - б) індивідуальність;
 - в) особистість.
6. *Біологічно зумовлена вроджена тенденція чи імпульс до певної поведінки без участі мислення, навчання чи досвіду називається:*
 - а) інстинкт;
 - б) мотив;
 - в) потреба.
7. *Адміністративна майстерність це:*
 - а) здатність керівника виконувати організаційні правила, ефективно діяти в умовах обмеженого часу, передавати підлеглим свої розпорядження;
 - б) боязнь суб'єкта управління взяти на себе повну відповідальність за прийняття управлінських рішень, ігнорування ним ініціативи підлеглих та готовність до будь-якого компромісу заради «спокою» вищого начальства;
 - в) страх підлеглих співробітників перед вищим керівництвом.

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 керівника – суб'єкта управлінської діяльності та його соціальних ролей.
7. Якими компетентностями повинен володіти керівник – суб'єкт управління?
8. Що являє собою рівень домагань особистості та яка його роль в управлінні?

Тема 3. Психологічні аспекти реалізації управлінських функцій.

Тестові завдання для самоперевірки:

1. Процес визначення цілей, які підприємство передбачає досягти за певний період, а також засобів, шляхів та умов їх досягнення - це:

- а) планування;
- б) організація;
- в) мотивація;
- г) контроль.

2. 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, називається:

- а) планування;
- б) організація;
- в) координація;
- г) контроль.

3. Формування управляючих і керованих систем, а також зв'язків і відносин між ними, що забезпечує упорядкованість технічної, економічної, соціально-психологічної і правової сторін діяльності кожного суб'єкта господарювання, називається:

- а) планування;
- б) організація;
- в) координація;
- г) контроль.

4. Які з потреб людини, визначених А. Маслоу, відносяться до первинних потреб?

- а) соціальні потреби;
- б) потреби в безпеці;
- в) потреби в повазі;

- г) потреби в само актуалізації.
5. Яка з потреб людини відноситься до вищого рівня ієрархії потреб А.Маслоу?
- а) фізіологічні потреби;
 - б) соціальні потреби;
 - в) потреба в самоактуалізації;
 - г) потреба у повазі.
6. Які три потреби притаманні людям згідно з теорією Мак Клееланда?
- а) влада, успіх і повага;
 - б) влада успіх і належність;
 - в) влада, належність і повага;
 - г) успіх, повага і належність.
7. Які фактори, згідно з теорією Ф. Герцберга, впливають на поведінку людини?
- а) гігієнічні;
 - б) гігієнічні та мотиваційні;
 - в) гігієнічні та природні;
 - г) гігієнічні, природні та мотиваційні.
8. Яка теорія відноситься до процесуальних теорій мотивації?
- а) теорія А. Маслоу;
 - б) теорія Ф. Герцберга;
 - в) теорія справедливості;
 - г) всі названі теорії.
9. Яка з наведених теорій відноситься до змістовних теорій мотивації?
- а) теорія очікування;
 - б) теорія Д. МакКлееланда;
 - в) модель Портера-Лоулера;
 - г) всі названі теорії.

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 і типи управлінських рішень: програмовані, непрограмовані, інтуїтивні, раціональні, імпульсивні, врівноважені, рішення з ризиком, обережні, інертні.

Тема 4. Психологія управління групою і колективом.

Тестові завдання для самоперевірки:

1. Серед неформальних груп суттєвий вплив на суспільну думку має та, яка «задає» норми, цінності й установки для поведінки в організації, а саме:

- а) референтна;
- б) еталонна;
- в) нормативна;
- г) стандартизована.

2. Неорганізована або випадково організована соціальна група (глядачі, екскурсія, натовп тощо) є:

- а) формальною групою;
- б) неформальною групою;
- в) дифузійною групою;
- г) номінальною групою.

3. Структура, яка відображає сукупність організаційно визначених груп та службових взаємовідносин їх членів у відповідності зі штатним розкладом, називається:

- а) формальною;
- б) неформальною;
- в) нормативною.

4. 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» називається:

- а) формальною групою;
- б) неформальною групою;
- в) аутгрупою;
- г) номінальною групою.

5. Формальну групу очолює:

- а) керівник;
- б) лідер.

6. Неформальну групу очолює:

- а) керівник;
- б) лідер.

7. Керівник, заступники, члени групи характеризують структуру:

- а) формальної групи;
- б) неформальної групи;
- в) дифузійної групи;
- г) номінальної групи.

8. Лідер, переважаємі, ізольовані, відкинуті характеризують структуру:

- а) формальної групи;

- б) неформальної групи;
- в) дифузійної групи;
- г) номінальної групи.

9. *Соціальна група вищого рівня розвитку з певною організаційною структурою, яка поєднана цілями спільної суспільно-корисної діяльності і має складну динаміку формальних і неформальних відносин, називається:*

- а) формальною групою;
- б) неформальною групою;
- в) колективом;
- г) номінальною групою.

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.

Тестові завдання для самоперевірки:

1. *Яка з наведених форм влади базується на впевненості виконавця в тому, що йому допоможуть задовольнити яку-небудь з його потреб?*

- а) законна влада;
- б) влада, основана на примусі;
- в) експертна влада;
- г) влада, яка базується на винагороді.

2. *Яка з наведених форм влади ґрунтується на впевненості виконавця в тому, що його можуть покарати або позбавити можливості задовольнити яку-небудь з його потреб?*

- а) законна влада;
- б) влада, основана на примусі;
- в) експертна влада;
- г) влада, яка базується на винагороді.

3. *Яка з наведених форм влади ґрунтується на впливі за допомогою харизми?*

- а) законна влада;
- б) еталонна влада;
- в) експертна влада;

г) влада, яка базується на винагороді.

4. Яка з наведених форм влади ґрунтується на впевненості виконавця в тому, що його обов'язком є виконання волі керівника?

а) законна влада;

б) еталонна влада;

в) експертна влада;

г) влада, заснована на винагороді.

5. Яка з наведених форм влади ґрунтується на впевненості виконавця в тому, що його керівник володіє унікальними спеціальними знаннями?

а) законна влада;

б) еталонна влада;

в) експертна влада;

г) влада, заснована на винагороді.

6. Лідерство в управлінні – це:

а) здатність розпоряджатися усіма ресурсами в організації;

б) здатність впливати на менеджерів підрозділів і на окремих працівників;

в) здатність впливати на індивідуумів і групи людей з метою досягнення цілей організації;

г) здатність впливати на людей для отримання запланованих прибутків.

7. В основі управління організацією лежать такі основні категорії менеджменту:

а) лідерство і вплив;

б) лідерство, вплив, влада;

в) влада і лідерство;

г) вплив і влада.

8. Вплив - це:

а) будь-яка поведінка одного індивідуума, яка вносить зміни у поведінку, почуття іншого індивідуума;

б) будь-яка поведінка одного індивідуума, яка не змінює поведінки іншого;

в) розумовий і фізичний процес, наслідком якого є виконання підлеглими офіційних доручень;

9. Влада - це:

а) розумовий і фізичний процес, наслідком якого є виконання підлеглими офіційних доручень;

б) можливість впливати на поведінку інших людей;

в) будь-яка поведінка одного індивідуума, яка вносить зміни у поведінку, почуття іншого індивідуума;

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

10. Управлінське лідерство - це:

- а) сфера міжособистісної взаємодії, а не особистісних рис;
- б) продукт взаємовідносин у форматі «керівник-лідер – підлеглі службовці-послідовники»;
- в) обов'язкове поєднання формального лідерства керівної посади з лідерством особистості керівника;
- г) всі відповіді вірні.

11. Політичне лідерство

- а) різновид соціального лідерства, пов'язаний з управлінням державними та суспільними процесами; влада, здійснювана одним чи кількома індивідами з метою пробудження членів нації до дій;
- б) відносини між людьми у процесі спільної діяльності, за якої одна сторона забезпечує домінування своєї волі над іншими;
- в) постійний легітимний вплив владних осіб на суспільство, організацію чи групу;
- г) процес взаємодії, під час якої одні люди (лідери) знають та виражають потреби й інтереси своїх послідовників і тому володіють престижем і впливом, а інші (їх прихильники) добровільно віддають їм частину своїх владних повноважень для здійснення цілеспрямованого представництва та реалізації власних інтересів;
- д) всі відповіді вірні.

Питання для самоперевірки:

1. Надайте визначення феномену лідерства.
2. Які теорії лідерства існують в західній психології управління?
3. Які умови формування формального і неформального лідерства в колективі?
4. Надайте визначення політичного лідерства.
5. Що являє собою партійне лідерство та яку роль відіграє партійна еліта в модернізації відносин «влада - суспільство»?
6. Яку класифікацію основ влади розробили Френч і Рейвен?
7. Дайте визначення, що таке «влада»?
8. Що таке «імідж», його види?
9. Охарактеризуйте критерії авторитетності менеджера та поняття псевдавторитету.

Тема 6. Психологія управлінського впливу і стилів керівництва.

Тестові завдання для самоперевірки:

1. Психологічний вплив на особистість у процесі спілкування і взаємодії, який передає певні настрої, спонуки не через свідомість та інтелект, а через емоційну сферу називається:
 - а) зараження;

- б) переконання;
- в) навіювання;
- г) маніпулювання.

2. *Психічний вплив однієї людини на іншу (прохання, наказ, переконання), який має на меті актуалізацію або зміну певних установок, ціннісних орієнтацій або вчинків людини, називається:*

- а) зараження;
- б) переконання;
- в) навіювання;
- г) маніпулювання.

3. *Що таке стиль керівництва (управління)?*

- а) це манера поведінки керівника з підлеглими.
- б) це узвичаєна манера поведінки керівника щодо підлеглих, яка впливає на них і спонукає до досягнення цілей організації.
- в) це манера поведінки спеціалістів апарату управління.
- г) це манера поведінки керівника в процесі виконання своїх функцій.

4. *Який зі стилів керівництва повністю зосереджений на виробничих завданнях та ігнорує особисті інтереси виконавців?*

- а) авторитарний;
- б) демократичний;
- в) ліберальний;
- г) всі варіанти вірні.

5. *Який зі стилів керівництва рівною мірою враховує виробничі завдання та особисті інтереси виконавців?*

- а) авторитарний;
- б) демократичний;
- в) ліберальний;
- г) всі варіанти вірні.

6. *Який зі стилів керівництва повністю зосереджений на особистих інтересах виконавців?*

- а) авторитарний;
- б) демократичний;
- в) ліберальний;
- г) всі варіанти вірні.

7. *Маніпуляція — це:*

- а) вид психологічного впливу;
- б) приховане впровадження в психіку жертви цілей, бажань, намірів, відносин або установок маніпулятора;
- в) приховане управління людьми та їх поведінкою;
- г) всі відповіді вірні.

8. *Вплив, спрямований на зниження рівня усвідомленості формованих дій шляхом активізації емоційних реакцій, які маскують раціональне*

розуміння того, що відбувається, з обов'язковим збереженням ілюзії самостійного рішення й наступних дій об'єкта, називається:

- а) маніпуляція;
- б) актуалізація;
- в) атракція;
- г) всі варіанти вірні.

9. Виникнення при сприйманні індивіда індивідом взаємної привабливості, розуміння і прийняття один одного у взаємодії, коли не тільки узгоджуються дії, а й встановлюються позитивні взаємини, називається:

- а) маніпуляція;
- б) актуалізація;
- в) атракція;
- г) всі варіанти вірні.

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 менеджера 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.

Тестові завдання для самоперевірки:

1. Комунікації, які здійснюються між членами організації або окремими організаціями, що займають однакове місце в системі управлінських стосунків, тобто мають однаковий управлінський статус, називаються:

- а) горизонтальні;
- б) вертикальні;
- в) висхідні;
- г) внутрішні.

2. Вид ділової комунікації, метою якої є досягнення згоди та вироблення спільних рішень, для чого обов'язково мають бути враховані інтереси всіх сторін – це:

- а) переговори;
- б) співбесіда;
- в) ділова бесіда.

3. Переговори, які здійснюються керівниками підприємств, фірм та відповідальними особами державного управлінського апарату з метою підписання сторонами контракту, ліквідації конфліктної ситуації, врегулювання спірних питань, називаються:

- а) комерційні;
- б) організаційні;
- в) спірні;
- г) особисті.

4. Переговори, які здійснюються керівниками підприємств, фірм та відповідальними особами державного управлінського апарату з метою підписання угоди про входження до складу організації, злиття капіталів, прийняття рішення про проведення спільних фінансових операцій, називаються:

- а) комерційні;
- б) організаційні;
- в) попередні;
- г) трудові.

5. Чи можна вважати переговори успішними, якщо не досягнуто бажаної мети їх проведення:

- а) безумовно, так;
- б) безумовно, ні;

в) так, якщо досягнуто домовленості про продовження переговорного процесу у майбутньому.

6. Організація переговорного процесу за Гарвардською школою переговорів передбачає:

- а) стратегію жорсткого пресінгу;
- б) стратегію взаємних компромісів;
- в) стратегію принципових переговорів;

г) жорсткий підхід до суті справи і м'який підхід до учасників переговорного процесу;

- д) в і г.

7. Тактичний прийом ведення переговорів, який полягає в обговоренні кількох питань чи пропозицій, що об'єднуються в привабливі і мало прийнятні для партнера називається:

- а) пакетування;
- б) затягування або вичікування;

- в) салямі;
- г) максимальне завищення вимог.

8. *Тактичний прийом ведення переговорів, який полягає в наданні інформації про свої інтереси, оцінки тощо дуже маленькими порціями з метою затягування переговорів, примусу партнера «відкрити карти» для одержання переваг і поля для маневру, називається:*

- а) пакетування;
- б) затягування або вичікування;
- в) салямі;
- г) максимальне завищення вимог.

9. *Тактичний прийом ведення переговорів, який полягає у включенні до обговорюваних проблем пунктів, які потім знімаються, називається:*

- а) пакетування;
- б) затягування або вичікування;
- в) салямі;
- г) максимальне завищення вимог.

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.

Тестові завдання для самоперевірки:

1. *Конфлікт – це:*

- а) боротьба думок;
- б) суперечка, дискусія з гострої проблеми;
- в) протиріччя, пов'язане з гострими емоційними переживаннями;
- г) суперництво, спрямоване на досягнення перемоги в суперечці.

2. *Інституціоналізація конфлікту – це:*

- а) визначення місця і часу переговорів з розв'язання конфлікту;
- б) створення відповідних органів і робочих груп з регулювання конфліктної взаємодії;

- в) форма залучення громадськості для розв'язання конфлікту;
- д) звертання до медіатора.

3. Легітимізація конфлікту – це:

- а) визначення місця і часу переговорів з розв'язання конфлікту;
- б) створення відповідних органів і робочих груп з регулювання конфліктної взаємодії;
- в) досягнення угоди між конфліктуючими сторонами з визнання і дотримання встановлених норм і правил поведінки в конфлікті;
- г) звертання до медіатора;
- д) надання конфлікту широкого розголосу.

4. Медіація – нова технологія вирішення конфліктів, за якої:

- а) кваліфікований спеціаліст включає людей до конфліктного процесу;
- б) кваліфікований спеціаліст майстерно уникає конфлікту;
- в) нейтральна третя сторона, медіатор, допомагає вирішити конфлікт, сприяючи виробленню добровільної угоди між конфліктуючими сторонами.

5. Відповідно до концепції Томаса–Кілмена можливі такі типи поведінки людини в конфліктній ситуації:

- а) суперництво;
- б) співробітництво;
- в) компроміс;
- г) ухилення;
- д) пристосування;
- е) усі відповіді вірні.

6. До негативних функцій конфлікту не відносять:

- а) погіршення психологічного клімату;
- б) перехід від кооперативного типу взаємин до конкурентного;
- в) дезінтеграція спільної діяльності;
- г) структурування і згуртування групи, зміцнення міжособистісних взаємин між її членами
- д) зниження ефективності спільної діяльності через відволікання сил членів групи від розв'язання предметних задач, спрямованих на досягнення певних цілей.

7. Серед позитивних функцій визначають:

- а) регулятивно-розвивальну (конфлікт сприяє позитивним змінам і розвитку);
- б) інформаційну (конфлікт стимулює рефлексію і самосвідомість, сприяє кращому розумінню людиною себе й інших);
- в) об'єднуючу (конфлікт сприяє структуруванню і згуртуванню групи, зміцненню міжособистісних взаємин між її членами);
- г) стимулюючу (конфлікт сприяє адаптації соціальної системи або її окремих елементів, включаючи суб'єктів, до середовища, що змінюється);

- д) психотерапевтичну (конфлікт знижує внутрішню напругу, дискомфорт і т.д.);
- е) усі перераховані вище.

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. 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 і методичними вказівками щодо її виконання.

Метою виконання контрольної роботи з дисципліни «**Психологія управління**» є закріплення і 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, передбачені вищим навчальним закладом.

Кількісна оцінка за цей вид роботи визначається з урахуванням *терміну* надання роботи на перевірку (протягом навчального року, перед початком заліково-екзаменаційної сесії, безпосередньо перед датою контрольного заходу), *обсягу* виконання роботи та *глибини* розкриття наданих питань та завдань, а також *оформлення* роботи.

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 за змістом, 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, номера групи, номера 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 цих методичних вказівок.

При виникненні питань щодо виконання контрольної роботи студенту слід звернутися за консультацією до викладача дисципліни «Психологія управління» за електронною адресою: olesya.zha@gmail.com.

Текст контрольної роботи надсилається на електронну пошту, обов'язково вказується тема листа: **ПУ 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 цих 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. Парламентське лідерство: проблеми реалізації народовладдя.

Варіант 2

1. Психологічні особливості, авторитет і влада керівника.
2. Маніпулятивне та особистісне ділове спілкування управлінця.
3. Гендерний аспект політичного лідерства в сучасній Україні.

Варіант 3

1. Формування керівника як особистості.
2. Ділова бесіда, умови ефективного проведення переговорів.
3. Роль партійних еліт в модернізації взаємовідносин «влада - суспільство».

Варіант 4

1. Формування іміджу керівника.
2. Поняття конфлікту і конфліктної ситуації.
3. Сім ключових компетентностей для вищих керівних посад в країнах ЄС.

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. Гуманізація субординаційних ієрархічних відносин.

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. Теми доповідей для студентів денної форми навчання

Для студентів денної форми навчання з дисципліни «Психологія управління» 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». 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.

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» 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» 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» 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» 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» 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», 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 заліку.

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 заліку.

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», 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 до заліку.

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 - протягом 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 заліку 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 та теоретичну частину дисципліни для заліку.

Якщо дисципліна закінчується заліком, то студент пише залікову контрольну роботу, а інтегральна оцінка (В) з дисципліни розраховується за формулою

$$B = 0,75 \times OЗ + 0,25 \times ОКР,$$

де ОЗ – оцінка роботи студента за змістовними модулями;

ОКР – оцінка залікової контрольної роботи.

Студент, який не має на початок заліково-екзаменаційної сесії заборгованості з дисципліни, що завершується заліком, одержує якісну оцінку («зараховано» або «не зараховано»), якщо має на останній день семестру інтегральну суму балів поточного контролю, достатню (60% та більше) для одержання позитивної оцінки, та не менше 50% від максимально можливої суми балів за залікову контрольну роботу.

Студент, який має на останній день семестру інтегральну суму балів, недостатню для одержання позитивної оцінки (менше 60%) та/або менше 50% від максимально можливої суми балів на заліковій контрольній роботі – складає письмовий залік за тестовими завданнями, розробленими на кафедрі менеджменту природоохоронної діяльності за процедурою, яка визначена у пп. 2.15-2.19 «Положення про проведення підсумкового контролю знань студентів».

Залікова контрольна робота з дисципліни «Психологія управління»

має вигляд тестових завдань закритого типу з множинним вибором з 4 відповідей у кількості 20 завдань у кожному з 4 варіантів.

Максимальна сума балів, яку можна одержати, відповівши правильно на всі тестові завдання залікової контрольної роботи становить **20 балів**. Залікова контрольна робота вважається зарахованою, якщо студент відповів правильно на 12 тестових завдань, що становить 60% від загальної кількості завдань.

Шкала переходу від оцінок за національною системою до системи ECTS здійснюється за нижченаведеною таблицею:

За шкалою ECTS	За національною шкалою	Бал успішності (B)
A	зараховано	90-100
B	зараховано	82-89,9
C	зараховано	74-81,9
D	зараховано	64-73,9
E	зараховано	60-63,9
FX	не зараховано	35-59,9
F	не зараховано	1-34,9

При проведенні міжсесійного контролю студент вважається атестованим, якщо він набрав не менше 50% від максимально можливої суми балів за модулями, які виконані на момент атестації. Студенти, які не виконали контрольні заходи у встановлені строки, мають можливість отримати лише 60% від суми балів за даний вид завдання.

Студенти, які на перший день заліково-екзаменаційної сесії мають заборгованість з практичної частини курсу, не допускаються до підсумкового семестрового контролю до моменту ліквідації цієї заборгованості у встановленому порядку.

Ліквідація заборгованості з практичної частини курсу здійснюється за графіком, який складається викладачами кафедри, затверджується її завідувачем та оприлюднюється для студентів на останній день семестру.

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. Для заочної форми навчання студент, який не має на початок заліково-екзаменаційної сесії заборгованості по дисципліні, що

завершується іспитом, складає письмовий 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.

Екзаменаційний білет з дисципліни «Психологія управління» має вигляд тестових завдань закритого типу з множинним вибором з 4 відповідей у кількості 20 завдань у кожному з білетів.

Максимальна сума балів, яку можна одержати, відповівши правильно на всі тестові завдання становить **20 балів**.

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 власним рукописним конспектом лекцій.

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

Загальна кількісна оцінка (семестрова оцінка) з дисципліни «Психологія управління» 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

