

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ЩОДО ВИКОНАННЯ СРС ТА НАПИСАННЯ
КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ З ДИСЦИПЛІНИ «ПСИХОЛОГІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У
РИБОГОСПОДАРСЬКИХ КОЛЕКТИВАХ» ДЛЯ МАГІСТРІВ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ
НАВЧАННЯ**

«Узгоджено»
Декан ф-ту магістерської
та аспірантської підготовки
_____ Боровська Г.О.

«Затверджено»
на засіданні кафедри українознавства
та соціальних наук
Протокол №__ від _____ 2016 р.
Зав. кафедри _____ Бубнов І.В.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ЩОДО ВИКОНАННЯ СРС ТА НАПИСАННЯ
КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ З ДИСЦИПЛІНИ «ПСИХОЛОГІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У
РИБОГОСПОДАРСЬКИХ КОЛЕКТИВАХ» ДЛЯ МАГІСТРІВ ЗАОЧНОЇ
ФОРМИ НАВЧАННЯ**

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ЩОДО ВИКОНАННЯ СРС ТА НАПИСАННЯ
КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ З ДИСЦИПЛІНИ «ПСИХОЛОГІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У
РИБОГОСПОДАРСЬКИХ КОЛЕКТИВАХ» ДЛЯ МАГІСТРІВ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ
НАВЧАННЯ**

«Узгоджено»
на ф-ті магістерської та
аспірантської підготовки
_____ Боровська Г.О.

Методичні вказівки щодо організації дистанційної форми навчання з дисципліни «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах» для магістрів заочної форми навчання за напрямом підготовки: «водні біоресурси та аквакультура»,

Кафедра українознавства та соціальних наук Одеського державного екологічного університету. ОДЕКУ, Одеса, 2015-2016 р.

Укладач: Слободянюк О.Р. ст. викладач.

З М І С Т

Вступ.....	6
1. Загальна частина.....	6
1.1 Мета і завдання курсу.....	6
1.2 Перелік тем теоретичного та практичного курсу «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах».....	8
1.2.1 Теоретичний модуль.....	8
1.2.2. Практичний модуль.....	9
1.3. Організація самостійної роботи студентів.....	10
1.4. Організація поточного та підсумкового контролю знань студентів з дисципліни«Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах»	15
2. Повчання щодо виконання міжсесійної контрольної роботи.....	17
3. Тематика контрольних робіт.....	18
4. Список рекомендованої літератури та навчально-методичного забезпечення.	39
4.1. Основна література.....	39
4.2. Додаткова література.....	40
4.3. Інформаційні ресурси.....	40
5. Перелік питань до залікової контрольної роботи.....	41

Вступ

Сучасні загально цивілізаційні тенденції розвитку мають системо утворюючий вплив на реформування освіти в Україні. Нові соціально-економічні умови життя України торкнулись, звичайно, і системи вищої освіти, яка в останні роки зазнає певних змін, зокрема в напрямі гуманітаризації навчального процесу. Науково-технічний прогрес, безсумнівно, обумовлює всезростаючу значущість загальної освіченості нації, ролі вищої освіти в суспільстві. Адже найбільш видатні досягнення в економічному розвитку сучасних країн тісно пов'язані з успіхами саме у сфері вищої освіти.

Впровадження Закону України «Про вищу освіту»(2014 р.), передбачено значне вдосконалення психолого - педагогічної підготовки студентської молоді.

Цьому сприяє введення до навчальних планів вищих закладів освіти курсу для магістрів «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах» Навчальна дисципліна «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах» належить до гуманітарного циклу дисциплін. Її значення для підготовки фахівців пояснюється важливістю психологічних знань у формуванні особистості, розвитку індивідуальності, вихованні свідомого громадянина України. В процесі вивчення дисципліни розкривається значення, а також роль психологічних знань у майбутній професійній діяльності.

Курс «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах» розглядається як комплексний засіб загальної гуманітарної підготовки та як необхідний компонент психологічної підготовки фахівця спеціальності «Водні біоресурси та аквакультура» до професійної і зокрема ,управлінської діяльності.

1. Загальна частина

1.1. Мета і завдання курсу

Мета вивчення дисципліни:

ознайомити слухачів магістратури з психологічну структуру особистості фахівця та особливості її індивідуальних проявів в системі трудових відносин у професійній сфері;

Предмет і зміст дисципліни: досліджує проблеми трудової діяльності людини, явища, з якими зустрічається особистість як суб`єкт праці, як суб`єкт та об`єкт трудових відносин, що виникають у процесі індивідуальної та групової діяльності, а також методи психологічного супроводу цієї діяльності.

Практична значимість і завдання дисципліни: навчити використанню загальних закономірностей психологічних знань в професійній діяльності, в повсякденному житті; прищепити уміння та навички практичного використання одержаних знань в професійній діяльності; дати практичні рекомендації з

психології ділового спілкування; ознайомити з психологічними аспектами керівництва трудовими відносинами і лідерства в рибогосподарських колективах.

У результаті вивчення дисципліни магістри повинні надбати;

Знання: а) психологічну структуру особистості фахівця та особливості її індивідуальних проявів в системі трудових відносин у професійній сфері «людина-природа» та «людина-людина»; б) основи міжособистісного спілкування і трудової діяльності рибогосподарському колективі; в) шляхи оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі; г) засоби запобігання конфліктів та екстремальних виробничих ситуацій; д) психологічні засади управління рибогосподарськими колективами і зокрема; е) мотиви і мотивацію в системі трудових відносин, особливості взаємовідносин особистості і трудового колективу;

Уміння: а) визначати мотиви та мотивацію поведінки і трудової діяльності особистості; б) організовувати виробничі процеси з урахуванням індивідуальних психологічних особливостей особистості членів колективу; в) проявляти лідерські якості та професійну компетентність в управлінні рибогосподарськими колективами; г) організовувати ділове спілкування, попереджувати і вирішувати виробничі конфлікти в рибогосподарських колективах; д) здійснювати ефективне керівництво трудовими відносинами та нововведеннями в рибогосподарському колективі, формувати його позитивний імідж на засадах професійної етики. Головною формою організації вивчення дисципліни «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах» є самостійна робота магістрів.

Навчальна дисципліна «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах» передбачає вивчення загальних проблем теорії та історії психології трудових відносин.

Викладання зазначеної навчальної дисципліни засноване на виваженому, комплексному аналізі психолого-педагогічних аспектів роботи із студентської молоддю та враховує основні підходи і тенденції, що існують в сучасній вітчизняній психології.

Крім того, розглядаються та аналізуються найбільш ефективні схеми і моделі реформування та подальшого розвитку психології, шляхи її входження в сучасний світовий освітній процес.

Головним критерієм науковості та обґрунтованості визначених у навчальній дисципліні теоретичних знань є їхня відповідність потребам сучасного суспільно-політичного і культурного життя та об'єктивній дійсності.

Дисципліна забезпечена навчальною програмою, підручниками, навчальними посібниками і методичними вказівками.

1.2.Перелік тем теоретичного та практичного курсу «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах »

1.2.1.Теоретичний модуль

Змістовні модулі	Розділи програми (назва)	Теми
ЗМ-Л1 Розділ №1	Особистість в системі трудових відносин у рибогосподарському колективі	1.Предмет та завдання курсу. Види трудових відносин.
		2.Особистість як суб`єкт системи трудових відносин. Псих. вимоги діяльності у сфері «людина-природа»
		3.Прояви вольових якостей особистості у трудових відносинах.
		4.Темперамент у трудових відносинах. Психологічна сумісність.

Розділ №2	Психологічні засади управління трудовими відносинами	5.Мотиви і мотивація в системі трудових відносин.
		6.Конфлікти в трудових відносинах.
		7.Психологічні аспекти успішного керівництва трудовими відносинами.
		8.Імідж як елемент трудових відносин. Ділове спілкування в структурі іміджу.

1.2.2. Практичний модуль.

Змістовні модулі	Форма занять (назва)	Теми занять
1 розділ Особистість як суб`єкт системи трудових відносин. ЗМ-П1	Практичне заняття № 1	Особистість у структурі трудових відносин.
	Практичне заняття № 2	Роль темпераменту і характеру у формуванні індивідуального стилю трудової діяльності.
	Практичне заняття № 3	Вплив здібностей та вольових якостей особистості на успішність кар`єри.
	Практичне заняття № 4	Адаптація фахівця у трудовому колективі.
	Практичне заняття № 5	Лідерство і керівництво. Методи психологічного впливу у трудовому колективі.

	Практичне заняття № 6	Екстремальні ситуації. Психологічні засади управління персоналом в екстремальних ситуаціях.
2 розділ Психологічні особливості керівництва і лідерства.	Практичне заняття № 7	Конфлікти і стреси в системі трудових відносин. Шляхи їх попередження і методи подолання.
	Практичне заняття № 8	Професійний стрес як наслідок екстремізації трудових відносин.

Основна література:

1. Дубравська Д.М. Основи психології. Львів, «Світ», 2001, 279 с.
2. Психологія. За ред. Ю.Л.Трофімова. К., «Либідь», 2001, 558 с.
3. Збірник методичних вказівок по організації самостійної роботи студентів з дисципліни «Психологія». Укл. Слободянюк О.Р., Глушкова Н.М. – Одеса, ОДЕКУ, 2004, 30 с.
4. Глушкова Н.М.Слободянюк О.Р. Психологія. Конспект лекцій. Одеса, ТЕС,2009,156 с.
5. Туркот Т.І.Виноградова,Ю.В.Пилипенко Е.І.Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах. Олді плус Херсон,2007,390с.
6. www.library-odeku.16mb.com

Додаткова:

1. Максименко С.Д. Загальна психологія. Навчальний посібник. К., 2008, 271 .
2. Загальна психологія. Курс лекцій // За ред. О.Вербіло. – К., 2002, 227 с. с.
3. Маскаленко В.В. Соціальна психологія. Підручник. – К., 2005, 435 с.
4. Обозов Н.Н Щекін Г.В. Психология работы с людьми. – К., 1999, 198 с.
5. Лозниця В.С. Психологія і педагогіка. Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – К., 2001, 311 с.
6. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Навч. посібник. К., 2001, 346 с.
7. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. Навчальний посібник. – К., 2000, 268 с.
8. Туркот Т.И. Становление одаренной личности. – Херсон, 2006, 135 с.
9. Мельник Л.П. Психологія управління. Курс лекцій. - К., 1999, 318 с.
10. Пірен М.І. Основи конфліктології. Навчальний посібник. – К., 1997. 387 с.
11. Овчиннікова А.П., Хаджирадієва С.К. Основи ораторської майстерності в умовах конфліктної взаємодії. – Одеса, 2005, 135 с.
12. Лебедев В.И. Экстремальная психология. Учебник. – М., 2001, 476 с.
13. Колпаков В.М. Методы управления. Учебное пособие. – К., 2003, 374 с.

14. Кабаченко Т.С. Методы психологического воздействия. Учебное пособие. – М., 2000, 340 с.
15. Бороздина Г.В. Психология делового общения. Учебник. – М., 2002, 448 с.
16. Кашапов Р. Р. Курс практической психологии, или как научиться работать и добиваться успеха: Учебное пособие. – М., 2006, 292 с.
17. Примак Т.О. Методика комплексного оцінювання іміджу підприємства на споживчому ринку. – К., 2002, 118 с.
18. Діловий етикет державного службовця.: Методичні поради. – Херсон, 2001, 108 с.
19. Кубрак О.В. Етика ділового та повсякденного спілкування: Навчальний посібник. – К., 2001, 264 с.
20. Хміль Ф.І. Ділове спілкування. – К., 2004, 259 с.

Зазначена навчальна і методична літератури з дисципліни «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах» є в наявності у бібліотеці університету та в електронному вигляді на кафедрі українознавства та соціальних наук.

1.3.Організація самостійної роботи студентів.

Перш за все, самостійна робота студентів полягає у вивченні зазначених у програмі дисципліни «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах» тем.

Кожна тема потребує вивчення певних розділів теоретичного матеріалу за підручником. Питання для самоконтролю повинні допомогти студентам у засвоєнні визначеного матеріалу.

Представлені списки навчально-методичного забезпечення теоретичного та практичного змістовних модулів можуть бути використані при виконанні міжсесійної контрольної роботи.

РОЗДІЛ №1: Особистість в системі трудових відносин у рибогосподарському колективі.

Тема1.Предмет та завдання курсу «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах»

Мета теми:

- загальне поняття про «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах» та систему явищ,які вона вивчає;
- професійна діяльність як основа трудових відносин;
- особливості професійної діяльності в сфері «Людина-природа»;
- поняття трудових відносин;

- види трудових відносин у рибогосподарському колективі;

Ключові слова: професійна діяльність, трудові відносини, індивідуальна трудова діяльність, спільна трудова діяльність.

Питання для самоконтролю:

1. Опишіть структуру професійної діяльності (наприкладі діяльності індивідуального підприємця, керівника середньої ланки рибогосподарського підприємства, менеджера одного з відділів організації, де ви проходили практику).

2. Дайте характеристику професіям типу «людина-природа», «людина-техніка», «людина-знакова система».

3. Чому випускник рибогосподарського факультету повинен бути готовим до роботи у сфері «людина-людина».

Література:

1. стр.6-25; 2. стр.15 - 42; 3. стр.6-18; 5. стр.5-36; 4. с.6-7.

Тема2. Особистість як суб`єкт системи трудових відносин.

Мета теми:

- поняття особистості та індивідуальності;
- місце особистості в системі трудових відносин;
- психологічна структура особистості та індивідуальності;
- вікові та статеві особливості особистості.
- життєві психологічні кризи;
- психологічні вимоги до особистості, орієнтованої на трудову діяльність у сфері «людина-природа»;

Ключові слова: індивід, людина, особистість, індивідуальність, структура індивідуальності, вік, стать, періоди та кризи людського життя.

Питання для самоконтролю:

1. В чому сутність понять «людина», «особистість», «індивідуальність»?

2. Яка психологічна структура індивідуальності?

3. Які, на ваш погляд, особливі риси особливості повинні мати спеціалісти галузі «Водні ресурси та аквакультура»?

4. Охарактеризуйте когнітивні процеси особистості?

5. Які індивідуальні відмінності в мисленнєвій діяльності особистості?

6. З якою метою при прийомі на роботу в деяких фірмах претендентам пропонують пройти тестування на IQ? Що робити тим, у кого низький коефіцієнт інтелекту?

Література:

1.-с.72-94; 2.-с.36-49; 3.-с.82-94; 4.-с.32-105.; 6.-с.9

Тема 3. Прояви вольових якостей особистості у трудових відносинах.

Мета теми:

- вольові якості особистості,вольова регуляція поведінки;
- вольові дії та їх структура;
- сила волі,роль вольових якостей особистості у трудових відносинах;
- діагностика сили волі,визначення шляхів її розвитку;

Ключові слова: воля,вольова сфера, вольові якості, вольова дія, структура вольової дії, вольова регуляція поведінки,сила волі,абулія, апраксія, ризик.

Питання для самоконтролю:

- 1.Поясніть, яким чином пов'язані психологічний вік люди? мотивація його діяльності і соціальні ролі людини в системі трудових відносин.
- 2.Які чинники впливають на характер особистості і колективу?
- 3.Проаналізуйте можливі варіанти взаємодії між неформальним лідером і керівником(менеджером).
- 4.Які якості притаманні неформальному лідеру, які успішному керівнику?
- 5.Які умови успішної взаємодії керівника з трудовим колективом?
6. Які причини неуспішного керівництва Ви знаєте? Чи спостерігали подібні приклади?

Література:

- 1.стр.58-74;2.стр.81-105;3.стр.19-34;5.стр.58-73;6.стр.6-7.

Тема4. Темперамент людини у трудових відносинах, психологічна сумісність.

Мета теми:

- темперамент як біологічний фундамент особистості;
- психологічні характеристики темпераменту;
- вплив темпераменту людини на індивідуальний стиль трудової діяльності та спілкування;
- вимоги до організації трудової діяльності у рибогосподарських колективах на засадах психологічної сумісності;

Ключові слова: темперамент, холерик, сангвінік, флегматик, меланхолік, індивідуальний стиль діяльності, психологічна сумісність.

Питання для самоконтролю:

1. Темперамент. Психологічні характеристики темпераменту.
2. Характер людини, його структура та властивості.
3. Засоби регуляції напружених взаємовідносин у рибогосподарських колективах.
4. Здібності та шляхи їх реалізації в професійній діяльності за фахом «Водні біоресурси. Аквакультура».

5. Вплив психологічних криз на особистість. Вольові дії та їх структура.
6. Вплив темпераменту людини та індивідуальний стиль трудової діяльності та спілкування.
7. Акцентуації характеру. Їх вплив на взаємовідносини у трудовому колективі.
8. Сутність і структура індивідуальної професійної діяльності (на конкретних прикладах).

Література:

1. стр.15-37; 6. стр.38-41; 3. стр.26-29; 4. стр.40-68;

РОЗДІЛ №2. Психологічні засади управління трудовими відносинами у рибогосподарських колективах.

Тема 5. Мотиви і мотивація в системі трудових відносин.

Мета теми:

- охарактеризувати поняття « стимул», «мотив», «мотивація» трудової діяльності;
- проаналізувати мотивацію як прояв потреб;
- характеристика мотивів трудової діяльності;
- стимулювання і мотивація праці в системі трудових відносин;

Ключові слова: стимул, мотив, мотивація, потреби, самоповага, мотиви трудової діяльності.

Питання для самоконтролю:

1. За якими зовнішніми виявами особистості можна судити про рівень її розвитку та суспільну свідомість?
2. Спостережливість – це якість особистості, необхідна для успішної діяльності взагалі. Які умови, на Вашу думку, сприяють розвиткові спостережливості у фахівця-рибовода?
3. Ігор Петрович – головний економіст на заводі. Він завжди спокійний та урівноважений, добросовісно виконує свої обов'язки. Його ділові папери у зразковому порядку. Але підлеглі побоюються його, бо у спілкуванні він мовчазний та неговіркий, вимагає скрупульозного виконання інструкцій та наказів, детально перевіряє всі документи, подані йому для підпису. Поясніть, які риси темпераменту та особливості характеру тут спостерігаються?
4. Життя має багато прецедентів, коли люди, що мали добрі задатки до певних здібностей, не реалізували їх. Які причини найчастіше перешкоджають їх розвитку?
5. Які риси поведінки людини свідчать про силу і характер? Якими є психологічні умови формування сильного характеру?

Література:

1.стр.90-102;2.стр 108-120;6.стр.256-281;4.стр.250-278;

Тема 6. Конфлікти в трудових відносинах.

Мета теми:

- зміст і види конфліктних ситуацій та конфліктів;
- особливості, причини та динаміка розвитку конфлікту у трудових відносинах;
- моделі прогнозування і вирішення конфліктних ситуацій;
- стратегія і тактика поведінки керівника при вирішенні конфліктів у трудовому колективі;

Ключові слова: конфліктна ситуація, конфлікт, учасники конфлікту, причини конфлікту, опонент, конфліктна людина, інцидент, моделі вирішення конфліктних ситуацій.

Питання для самоконтролю:

1. За допомогою яких прийомів можна регулювати взаємовідносини між керівником і підлеглими, між підлеглими? Відповідь побудуйте на конкретних прикладах.
2. Що ви розумієте під індивідуальним підходом керівника до підлеглих?
3. Між двома Вашими підлеглими виник конфлікт, який заважає успішній роботі, порушує психологічний мікроклімат у колективі. Кожен з них звертається до Вас з проханням, щоб Ви розібралися і підтримали його вимоги. Якою буде ваша поведінка у цій ситуації?
4. Поясніть явище психологічної несумісності. Як його попередити?
5. Запропонуйте методи запобігання афективних станів людини в екстремальних ситуаціях.
6. З якими типовими стресовими ситуаціями у рибогосподарському колективі (студентській групі) Ви зустрічалися? Проаналізуйте їх. Сформулюйте пропозиції щодо усунення стресових чинників у виробничому колективі.

Література:

1.стр.237-286; 3.стр.72-81; 4.стр.98-132; 5.стр.58-73;

Тема 7. Психологічні аспекти успішного керівництва трудовими відносинами.

Мета теми:

- поняття про стиль керівництва, чинники впливу на формування стилю керівництва;
- вплив стилю керівництва на взаємовідносини у трудовому колективі;
- психологічні особливості «успішного керівника»;
- гендерні особливості управлінської діяльності;

Ключові слова: стиль керівництва, авторитарний стиль, демократичний стиль, ліберальний стиль, анархічне управління, психологічні якості «успішного» керівника, стать, гендер, гендерні особливості управлінської діяльності;

Питання для самоконтролю:

1. Методи психологічного впливу у трудовому колективі.
2. Психолого-педагогічні вимоги до керівника рибогосподарським колективом.
3. Психологічні засади управління нововведеннями.
4. Поняття екстремальної ситуації. Психологічні особливості поведінки персоналу в екстремальних виробничих ситуаціях.
5. Психологічні засади управління персоналом в екстремальних ситуаціях.
6. Роль керівника рибогосподарського колективу у формуванні сприятливого соціально-психологічного мікроклімату.
7. Психолого-педагогічні вимоги до ділового спілкування?

Література:

1. стр.90-102; 2. стр 108-120; 6. стр.256-281; 4. стр.250-278;

Тема 8. Імідж як елемент трудових відносин. Ділове спілкування в структурі іміджу.

Мета теми:

- психологічна сутність «іміджу» та понять іміджелогії;
- структура іміджу організації;
- гештальт-психологія для практики формування іміджу;
- техніка спілкування в структурі іміджу;
- механізми формування іміджу.

Ключові слова: імідж, іміджелогія, інсайт, гештальт, інтеракція, рефлексія, самооцінка, емпатія.

Питання для самоконтролю:

1. З якими питаннями ви звернулися б до іміджмейкера за допомогою, якщо б виникла потреба у формуванні позитивного іміджу керівника рибогосподарським колективом? Чому?
2. Прокоментуйте слова Л.М. Толстого: "Люди учатся, как говорить а главная наука — как и когда молчать.» Чи можна використовувати цю думку в практиці ділового спілкування? Аргументуйте свої роздуми конкретними прикладами.
3. Опишіть основні психологічні особливості поведінки доповідача. Які прийоми комунікативної дії на слухачів бажано використовувати під час доповіді?
4. Як викликати у партнера по переговорах довіру і симпатію до себе?
5. Опишіть сценарій підготовки і проведення ділової наради.
6. Виразку шлунку, серцево-судинні та інші хвороби часто пов'язують із психічним станом людини. Що робити, коли умови життєдіяльності змінити не можна, а здоров'я треба (необхідно, бажано) зберегти? Якими будуть Ваші поради

як психолога - початківця?

7. Головний висновок із розгляду стану «фрустрація»: якщо ти не здатний змінити умови несприятливої ситуації, то зміни своє ставлення до неї. Яке психологічне обґрунтування цієї думки? Чи можливо це здійснити? Наведіть приклади та їх наслідки, якщо це так.

Література:

1.стр. 86-100.3.стр. 174-198.5.стр.121-137. 6.стр.365-397.

1.4.Організація поточного та підсумкового контролю знань студентів з дисципліни «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах»

Визначення рівня набутих студентами знань, вмінь та навичок з дисципліни «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах» здійснюється за допомогою модульно-кредитної системи організації навчального процесу, що є інструментом активізації навчальної діяльності та стимулювання самостійної роботи магістра протягом всього навчального року.

Контролюючими заходами під час вивчення магістрами навчальної дисципліни «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах»:

- виконання міжсесійної контрольної роботи (в електронному вигляді – у міжсесійний період та роздрукованому - на початок сесії);
- складання заліку.

Згідно з програмою з дисципліни «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах » для дистанційної форми навчання, до змістовних модулів відносяться: у теоретичному курсі – окремі теоретичні розділи для самостійного вивчення студентами, у практичному курсі – теми практичних занять з завданнями у вигляді тестових завдань закритого типу.

Формою контролю рівня засвоєння змісту модулів є виконання **міжсесійної контрольної роботи.**

Теоретична частина міжсесійної контрольної роботи складається з виконання питань лекційного модуля.

Практична частина міжсесійної контрольної роботи складається з виконання тестових завдань з практичного модуля.

Взагалі на дисципліну «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах » відведено **100 балів: 60 балів** на теоретичну і **40 балів** на практичну частину курсу. Де:

- теоретична частина міжсесійної КР – **60 балів**, 30 балів за виконання згідно з вимогами, одного завдання теоретичного характеру з кожного розділу(2) теоретичного змістовного модуля (30б.х2=60б.);
- практична частина міжсесійної КР – **40 балів**, а саме по 2 бала за правильне виконання кожного із запропонованих тестових завдань закритого типу з кожного розділу (2) практичного змістовного модуля (усього10 тестів на 1 розділ практичного змістовного модуля).

Всього заплановано 2 змістовних модуля, що складаються з єдиного теоретичного змістовного модуля і єдиного практичного змістовного модуля. Формою підсумкового семестрового контролю з нормативної початкової дисципліни «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах» є залік.

Під час заліку перевіряється засвоєння студентом теоретичного та практичного матеріалу (знань, вмінь та навичок, що зазначені у програмі дисципліни). Оцінка успішності виконання студентом цього заходу здійснюється у формі кількісної оцінки (бал успішності).

Залік складається з тестових завдань закритого типу (всього 20 тестів), які потребують вибору правильної відповіді з кількох запропонованих і охоплюють весь перелік сформованих у навчальній дисципліні знань. Правильна відповідь на 1 тестове завдання – **5 балів (5%)**.

Підсумковий контроль проводиться на основі накопиченої (інтегральної) суми балів, отриманих студентом за підсумками поточного контролю та підсумкового семестрового контролю (у вигляді залікової контрольної роботи). Студент вважається допущеним до підсумкового семестрового контролю, якщо він виконав міжсесійну контрольну роботу у повному обсязі та у відповідні строки, що передбачені робочою навчальною програмою дисципліни і набрав за накопичувальною системою суму балів не менше 50% від максимально можливої за дисципліну.

Для всіх форм навчання діє шкала переходу від оцінок за національною системою до системи ЄКТС :

Шкала відповідності оцінок за національною системою та системою ЄКТС

За шкалою ECTS	За національною системою		Бал успішності
	для іспиту	критерії	
A	5 (відмінно)	Відмінно – блискуча робота з незначними помилками	90–100
B	4 (добре)	Дуже добре – вище середнього стандарту, але з деякими поширеними помилками	82–89,9
C	4 (добре)	Добре – загалом добра робота, але з помітними помилками	74–81,9
D	3 (задовільно)	Задовільно - пристойно, але із значними помилками	64–73,9
E	3 (задовільно)	Достатньо – задовольняє мінімальним вимогам	60–63,9
FX	2 (незадовільно)	Не прийнято – з можливістю перескладання	35–59,9
F	2 (незадовільно)	Не прийнято з обов'язковим повторним курсом	1–34,9

2. Повчання щодо виконання міжсесійної контрольної роботи

Контрольна робота з навчальної дисципліни «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах» має бути виконана у відповідності до вимог модульно-накопичувальної системи організації навчального процесу дистанційної форми навчання. Вона є основним поточним засобом контролю діяльності студента з опрацювання і засвоєння теоретичної та практичної частини навчальної дисципліни «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах» у міжсесійний період.

Контрольна робота виконується студентом у міжсесійний період (приблизно 9 місяців), тому відповідно **кожні 4 місяці** студент повинен виконувати **по 1 частині** міжсесійної контрольної роботи та відсилати її для перевірки викладачем на електронну адресу **0631027796@mail.ru** у такі терміни:

- першу частину КР – до **20 січня**;
- другу частину КР – до **20 травня**;

Тема електронного листа повинна містити прізвище та ініціали магістра, курс, спеціальність, номер залікової книжки. Зразок теми листа: Шевченко А.Г. 1 курс, спеціальність, № 2346.

Файли з кожною частиною контрольної роботи повинні мати назву, з якої буде чітко зрозумілий адресат (прізвище магістра) та порядковий номер частини контрольної роботи (1,2). Зразок назви файла: 1Шевченко А.Г., 2Шевченко А.Г.

Викладач, в свою чергу, перевібивши кожну з двох частин контрольної роботи, відсилає на електронну адресу студента рецензію з позитивним відгуком (у разі виконання контрольної роботи за всіма вимогами) чи з зазначеними зауваженнями та рекомендаціями щодо доповнення чи переробці роботи.

У разі **недотримання** студентом **строкових умов** виконання міжсесійної контрольної роботи в електронному варіанті, оцінювання викладачем буде виконуватися за принципом - не більше **50 балів** за КР (навіть при наявності позитивних рецензій на усі 2 частини КР).

Студент виконує той **варіант контрольної роботи**, який відповідає **останній цифрі номера його залікової книжки**. Контрольна робота виконується виключно українською мовою та складається з **двох частин, перша та друга частини містять по 1 теоретичному та 1 практичному питанню**, яке представляє один з розділів теоретичного змістовного модуля та з **10 тестових завдань закритого типу** для кожного розділу практичного змістовного модуля.

Максимальна оцінка за виконання міжсесійної контрольної роботи дорівнює **100 балів**, зокрема: кожне з теоретичних питань оцінюється у **30 балів** (максимально загалом – $30 \times 2 = 60$ балів) та кожне тестове завдання закритого типу оцінюється у 2 бали (максимально загалом – $20 \times 2 = 40$ балів).

Вибір варіанта контрольної роботи здійснюється **за останньою цифрою номеру залікової книжки**.

Контрольна робота обов'язково повинна складатися з:

- 1) плану роботи (для кожного з двох теоретичних питань окремо);
- 2) вступної частини із зазначенням актуальності проблеми (не більше 2 аркушу формату А4);
- 3) викладення змісту теоретичного питання (його сутності) (10 - 15 аркушів формату А4 для кожного теоретичного питання);
- 4) висновків із зазначеним власним баченням теоретичної проблеми (3 - 5 аркуш формату А4 для кожного теоретичного питання);
- 5) виконаних тестових завдань;
- 6) переліку джерел (не менше 8), які були використані для кожного з двох теоретичних питань окремо та для роботи над тестовими завданнями;
- 7) особистого підпису (лише для остаточного роздрукованого варіанту міжсесійної контрольної роботи).

Міжсесійна контрольна робота та її остаточний роздрукований варіант виконується на аркушах формату А4, 14 кегелем, шрифтом Times New Roman, міжрядковим інтервалом – одинарним, поля – звичайні (верхнє та нижнє – 2 см, лїве – 3 см, праве – 1,5 см).

Контрольну роботу після її виконання у повному обсязі (усіх двох частин), перевірки викладачем та отримання позитивної рецензії в електронному варіанті, слід роздрукувати та перед початком відповідної заліково-екзаменаційної сесії здати на кафедру українознавства та соціальних наук (каб.611) для реєстрації. Викладач перевіряє роздрукований варіант роботи. Зарахована робота (з балом не менш 50) є допуском до заліку. Не зараховані роботи доопрацьовуються студентом згідно зауважень викладача.

1.ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

ВАРІАНТ 1.

Теоретичне питання №1. Соціальна роль особистості в трудовому колективі.

Тестові завдання №1:

1. Які приклади ілюструють відносини координації?

1. Стосунки між економістами планового відділу.2. Між юрисконсультантом та бухгалтером.3. Між секретарем та директором.4. Між заступником директора та водієм.5. Між директорами філій одного рибогосподарського підприємства.

2. Гіпертимний тип акцентуйованих особистостей характеризується:

1. Схильністю до песимізму.2. Надмірною контактністю.3. Невмінням зосередитись.4. Небагатослів'ям.5. Енергійністю.

3. Яка категорія відповідає визначенню: «Індивідуальне сполучення стійких психічних особливостей людини, яке зумовлює типовий для даної особи

**спосіб поведінки у певних життєвих умовах та обставинах»?1. Воля.
2. Темперамент.3. Почуття.4. Характер.**

**4. Який тип темпераменту характеризує така поведінка: «С. уважно вислуховує покупців, ґрунтовно пояснює якості товарів, не поспішаючи демонструє зразки. Всі рухи у неї уповільнені. У спілкуванні – витримана, уникає конфліктів. Часом потребує більш детального пояснення завдань, але виконує їх ретельно та акуратно»?1. Холеричний.2. Сангвінічний.
3. Меланхолічний.4. Флегматичний.**

**5. Ризик буває:1. Надситуативний.2. Ситуативний.3. Підситуативний.
4. Виправданий.5. Невиправданий.**

**6. Демонстративний тип акцентуїтованих особливостей визначається:
1. Схильністю до авантюризму.2. Пасивністю.3. Еґоїстичністю. 4. Прагненням бути в центрі уваги.5. Сором'язливістю.**

**7. Виокремте інтелектуальні риси особистості, здібної до прийняття ефективних рішень:1. Прагнення до лідерства.2. Готовність до розумного ризику.3. Здатність до аналізу.4. Вміння швидко опрацьовувати інформацію.
5. Стійкість проти стресу.6. Швидка пристосовуваність до нових умов.
7. Гнучкість мислення.**

8. Якому типу темпераменту властива така поведінка: «К. до крайнощів рухлива, береться за всі справи, не враховуючи свої сили, а тому може і не виконувати доручення. У спілкуванні с покупцями стримує себе, але з друзями запальна, швидко переходить від сміху до гніву. Міміка жвава, жести швидкі. Говорить поспіхом, швидко засвоює все нове»?1.Меланхоліку.2.Холеріку.3.Сангвініку.4.Флегматику.

9. Якій категорії відповідає визначення: «Неповторність ансамблю тілесної та психічної організації конкретної людини»?1.Індивід.2.Особистість.3.Індивідуальність особи.4.Організм людини.5.Універсум.

10. При організації трудової діяльності особи з переважаннями флегматичного типу темпераменту слід користуватися таким правилом:1.«Не нашкодь».2.«Не підганяй».3.«Довіряй, але перевіряй».4.«Ні хвилини спокою».

Теоретичне питання №2. Структура трудової діяльності (на прикладах роботи рибогосподарського колективу).

Тестові завдання №2:

1.Існують такі види потреб:1.Фізіологічні.2.Потреби в безпеці і самозбереженні.3.В належності до певної соціальної спільноти і любові.4.Фізичні.5.У самоствердженні та визнанні.6.Самоактуалізації.

2.Який метод розв'язання конфлікту дає змогу частково задовольнити потреби кожної сторони: 1.Конструктивний.2.Деструктивний.3.Механічний.4.Компроміс.

3.Якою може бути згуртованість колективу?1.Тільки позитивно. (Спрямованою на досягнення суспільно-значущої мети).2.Загальною талокальною.3.Негативною. (Спрямованою на досягнення цілей окремих груп).4.За спрямованістю – як позитивною, так і негативною.

4.Вилучіть зайве поняття:1.Імід.2.Стрес.3.Реклама.4.“ Public relations”.

5.Яке явище має місце, якщо працівники намагаються уникнути один одного, а в разі неминучості контактів мають місце негативні емоційні стани та конфлікти?1.Психологічна несумісність.2.Невідповідальний стиль управління.3.Стадія диференціації у розвитку колективу.4.Недостатня організаційна діяльність.

6.Які ознаки психологічної сумісності?1.Це синхронний рівень розвитку сприйняття, уваги, мислення, рухових реакцій, які особливо важливі при конвеєрній праці.2.Це максимальна подібність всіх рис членів колективу.3.Це відсутність конфліктів у колективі.4.Це подібність або контраст характеристик партнерів, оптимальне поєднання у колективі особистих якостей учасників.

7.Виокремте соціальні якості та риси керівника, що досягає успіхів в управлінні:1.Прагнення до лідерства, здатність до керівництва. 2.Готовність до розумового ризику. 3.Здатність до самоаналізу.4.Мистецтво швидко опрацьовувати інформацію і на цій основі приймати рішення.

8.Існує така типологія стилів управління:

1.Анархічне.2.Публічне.3.Невтручання.4.Ліберальне.

9.Хто представляє трудовий колектив у зовнішніх стосунках?1.Лідер.2.Керівник.3.Лідер і керівник.4.Правильної відповіді немає.

10.Яким ознакам відповідає конфлікт між начальником відділу та економістом з приводу різних поглядів на сучасну

естраду?1.«Горизонтальний», діловий, загальний.2.«Вертикальний», особистий.3.«Вертикальний», деструктивний, загальний.4.«Горизонтальний», локальний, конструктивний.

ВАРІАНТ 2.

Теоретичне питання №1. Темперамент і його вплив на формування індивідуального стилю діяльності(навчально-пізнавальної, трудової).

Тестові завдання №1:

1. Педантичний тип акцентуованих особистостей

характеризується:1.Конфліктністю.2.Занудством.3.Полохливістю.3.Акуратністю
4.Надійністю.

2. Кого характеризує така поведінка: «Н. дуже вразлива, на кожне зауваження завідувача і навіть покупців реагує хворобливо, інколи плаче, образлива. Коли не має покупців, може дивитись у вікно і мріяти. Покірно підкоряється всім правилам, а також виконує всі прохання подруг. У конфліктних ситуаціях, які виникають, легко «опускає руки»?1.Особу з флегматичним темпераментом.2.Особу з меланхолічним темпераментом.3.Особу з сангвінічним темпераментом.4.Особу з холеричним темпераментом.

3. Зазначте серед наведених ознак ті, що характеризують трудову діяльність:1.Діяльність, спрямована на засвоєння способів виконання дії.2.Умова розвитку психіки.3.Умова прояву всіх психічних реакцій.4.Діяльність, спрямована на одержання результату, що задовольняє матеріальні і духовні потреби людей.5.Діяльність, спрямована на засвоєння системи понять.

4. В організації трудової діяльності особи з переважанням меланхолічного типу темпераменту слід користуватися правилом:1.«Не нашкодь».2.«Не підганяй».3.«Довіряй, але перевіряй».4.«Ні хвилини спокою».

5. І.П.Павлов вважав, що темпераменти зумовлені співвідношеннями таких типологічних ознак нервових процесів:1.Рухливості. 2.Мінливості.
3.Сили.4.Зрівноваженості.5.Важливості.

6. Яка категорія відповідає визначенню: «Сукупність властивостей особистості, які визначають успішність навчання будь-якій діяльності та вдосконалення у ній»?1.Задатки.2.Темперамент.3.Здібності.4.Звички.

7. Що розуміють під поняттям розвиток особистості?1.Накопичення кількісних змін в організмі людини.2.Зникнення старого і виникнення нового.3.Становлення людини як соціальної істоти, що відбувається у процесі життєдіяльності.

4. Кількісні і якісні зміни в організмі людини, що відбуваються з часом під впливом різних факторів. 5. Цілеспрямований процес формування у людини заданих якостей.

8. Який тип темпераменту ілюструє така поведінка: «М. – високоактивна, енергійна, працездатна; рухи її швидкі і жваві, міміка різноманітна, має швидкий темп мовлення. Жвава, контактна, прагне до частої зміни вражень, реакція на події швидка. Емоції виникають швидко і швидко змінюють одна одну. У більшості випадків переважає гарний настрій, не конфліктна. У праці організована, увага швидко переключається. Дещо схильна до завищеної самооцінки»? 1. Холеричний. 2. Флегматичний. 3. Меланхолічний. 4. Сангвінічний.

9. Який психологічний процес ілюструє приклад: «Продавець ніяк не може примусити себе поспрохати у завідувачого секцією вихідний день поза графіком, тому що раніше їй було відмовлено у аналогічному проханні»? 1. Увага. 2. Емоції. 3. Пам'ять. 4. Воля.

10. Які висловлювання найправильніше характеризують категорію здібностей людини? 1. Не даються людині у готовому вигляді, не є природженими властивостями, не передаються у спадок, базуються на задатках. 2. Даються людині у готовому вигляді, але не передаються у спадок. 3. Базуються на задатках і передаються у спадок. 4. Є частиною спрямованості особистості, виховуються протягом життя.

Теоретичне питання №2. Трудова діяльність як засіб розвитку здібностей особистості.

Тестові завдання №2

1. Який перелік ілюструє комплекси рис характеру?

1. Ставлення людини до своєї справи, до речей, до самої себе, до оточуючих.
2. Емоційні, вольові, моральні, інтелектуальні.
3. Дії та вчинки, особливості мовлення, зовнішність.
4. Цілісність, глибина, сила, сталість, мінливість.

2. Жвавий тип темпераменту (сангвінік) має такі ознаки нервової системи:

1. Силу. 2. Інертність. 3. Рухливість. 4. Нестриманість. 5. Зрівноваженість.

3. Яким є зв'язок між темпераментом та професійними здібностями?

1. Такого зв'язку немає. 2. Тип темпераменту зумовлює успіх у відповідних галузях діяльності. 3. Темперамент не визначає рівня цих здібностей, але є професії, які пред'являють дуже високі вимоги до певних якостей темпераменту. 4. Тип темпераменту визначає рівень загальних і спеціальних здібностей.

4. Особистість – це:1.Людина, яка має високу свідомість.2.Соціальна характеристика людини.3.Людина, яка свідомо керує власною поведінкою і діяльністю.4.Організм людини.5.Доросла людина.

5. Інтелектуальні можливості особистості можуть мати такі рівні:1.Здатність. 2.Здібність.3.Геніальність.4.Обдарованість.5.Талановитість.

6. Холерик має такі ознаки нервової системи:1.Силу.2.Інертність.3.Рухливість. 4.Нестримність.5.Зрівноваженість.

7. Коли говорять про вчинки людини, які виражають принципи її поведінки, ставлення до себе, до праці і суспільства в цілому, то мають на увазі:1.Спрямованість особистості.2.Темперамент.3.Характер.4.Здібності.

8.Хто може найбільш ефективно виконувати стратегічну управлінську діяльність в галузі сільськогосподарського виробництва:1.Меланхоліки, сангвініки.2.Флегматики, холерики.3.Сангвініки, флегматики.4.Сангвініки, слабо виражені холерики.

9. Яка категорія відповідає визначенню: «Сукупність властивостей особистості, які визначають успішність навчання будь-якій діяльності та вдосконалення у ній»?1.Задатки.2.Темперамент.3.Здібності.4.Звички.

10. Що розуміють під поняттям розвиток особистості?1.Накопичення кількісних змін в організмі людини.2.Зникнення старого і виникнення нового.3.Становлення людини як соціальної істоти, що відбувається у процесі життєдіяльності. 4.Кількісні і якісні зміни в організмі людини, що відбуваються з часом під впливом різних факторів.5.Цілеспрямований процес формування у людини заданих якостей.

ВАРІАНТ 3.

Теоретичне питання №1.Методи вивчення особистості у трудовій діяльності і спілкуванні.

Тестові завдання №1:

1. Який перелік ілюструє комплекси рис характеру?1.Ставлення людини до своєї справи, до речей, до самої себе, до оточуючих.2.Емоційні, вольові, моральні, інтелектуальні.3.Дії та вчинки, особливості мовлення, зовнішність.4.Цілісність, глибина, сила, сталість, мінливість.

2. Жвавий тип темпераменту (сангвінік) має такі ознаки нервової системи:1.Силу.2.Інертність.3.Рухливість.4.Нестримність.5.Зрівноваженість.

3. Яким є зв'язок між темпераментом та професійними здібностями?1.Такого зв'язку немає.2.Тип темпераменту зумовлює успіх у відповідних галузях діяльності.3.Темперамент не визначає рівня цих здібностей, але є професії, які пред'являють дуже високі вимоги до певних якостей темпераменту.4.Тип темпераменту визначає рівень загальних і спеціальних здібностей.

4. Особистість – це:1.Людина, яка має високу свідомість.2.Соціальна характеристика людини.3.Людина, яка свідомо керує власною поведінкою і діяльністю.4.Організм людини.5.Доросла людина.

5. Інтелектуальні можливості особистості можуть мати такі рівні:
1.Здатність.2.Здібність.3.Геніальність.4.Обдарованість.5.Талановитість.

6. Холерик має такі ознаки нервової системи:

1.Силу.2.Інертність.3.Рухливість.4.Нестримність.5.Зрівноваженість.

7. Коли говорять про вчинки людини, які виражають принципи її поведінки, ставлення до себе, до праці і суспільства в цілому, то мають на увазі:

1.Спрямованість особистості.2.Темперамент.3.Характер.4.Здібності.

8. Хто може найбільш ефективно виконувати стратегічну управлінську діяльність в галузі сільськогосподарського виробництва:1.Меланхоліки, сангвініки.2.Флегматики, холерики.3.Сангвініки, флегматики.4.Сангвініки, слабо виражені холерики.

9. Вольові дії проявляються у таких ситуаціях:1.За відсутності актуальних потреб у дії.2.У процесі мріяння.3.У ситуації вибору рівних за значенням мотивів.4.За наявності зовнішніх перешкод.5.За наявності внутрішніх перешкод.

10.Який психологічний процес ілюструє приклад: «Продавець ніяк не може примусити себе попрохати у завідуючого секцією вихідний день поза графіком, тому що раніше їй було відмовлено у аналогічному проханні»?1.Увага.2.Емоції.3.Пам'ять.4.Воля.

Теоретичне питання №2 Особистість у виробничому колективі.

Тестові завдання №2:

1.Слабкий тип темпераменту (меланхолік) має такі основні риси:1.Легко підкоряється чужій волі.2.Уникає товариства.Вміє наполягати на своєму.3.Нерішучий.4.Боїться відповідальності.

2.Що є умовою виникнення ризику:1.Одночасна наявність невизначеності, можливості вибору та зацікавленості особи, яка приймає рішення у кінцевому результаті.2.Це чинники (явища, предмети, процеси), які спричиняють невизначеність результатів.3.Можливості понести втрати.4.Ситуація, яка немає одночасного виходу.

3.Ідеалістичний тип мислення має такі риси:1.Підвищений інтерес до потреб людини, моральних цінностей.2.Легке сприйняття нових ідей.3.Детальний аналіз проблем.4.Глобальна оцінка проблем без їх детального аналізу.

4.Перехід від внутрішнього, розумового плану дії до зовнішнього, що реалізується в формі прийомів і дій з предметами, - це: 1.Трансформація 2.Екстеріоризація.3.Інтеріоризація.4.Об'єктивізація.5.Абстрагування.

5.На нараді, після вирішення виробничих питань, завідувач відділом поздоровляє молоду сі робітницю К. з успішним захистом магістерської дисертації. Колеги побажали їй успіхів, подарували квіти. К. щасливо посміхалася. Цей приклад демонструє:

1.Фрустрацію.2.Афект.3.Настрій.4.Стрес.5.Амбівалентність.

6.Для афекту характерні:1.Сила прояву.2.Тривалість перебігу.3.Зауваження обсягу свідомості.4.Звільнення підкоркових центрів від регулювальної дії кори мозку. 5.Зміна звичних психологічних установок.

7.Людина як джерело пізнання і перетворення дійсності, як носій активності – це:1.Індивід.2.Універсам.3.Індивідуальність.4.Суб'єкт.5.Особистість.

8,Вольові якості можуть бути такими: 1.Нерішучий. 2.Навіюваний. 3.Рішучий. 4.Комфортний.5.Сонний.

Зазначити серед наведених ознак ті, що характеризують трудову діяльність:

1.Діяльність, спрямована на засвоєння способів виконання дій.2.Умова розвитку психіки.3.Умова прояву всіх психічних реакцій.4.Діяльність, спрямована на одержання результату, що задовольняє матеріальні і духовні потреби людей. 5.Діяльність, спрямована на засвоєння системи понять.

Прагматичний стиль мислення керівника має такі особливості:1.Гасло «Годиться все, що має практичний вигаш».2.Відчувати кон'юктури ринку.3.Успішність визначення тактики поведінки.4.Центральне місце займають емоції.

ВАРІАНТ 4.

Теоретичне питання №1. Соціальні ролі особистості у трудових відносинах.

Тестові завдання №1:

1. Найважливішими функціями трудового колективу є: 1. Виробництво.

2. Державне управління. 3. Планування, організація, мотивація, координація, контроль. 4. Евристична та адміністраторська. 5. Суспільно-продуктивна функція та функція задоволення потреб працівників.

2. Який стиль керівництва визначається характеристикою: «Керівник сам визначає групові цілі, сам приймає рішення, на підлеглих діє, головним чином, наказом, розпорядженням, які не підлягають обговоренню»:

1. Авторитарний. 2. Демократичний. 3. Ліберальний. 4. Анархічний.

3. Яким ознакам відповідає конфлікт між керівником комерційного відділу та головним бухгалтером цього відділу з приводу черговості залучення товарознавців до скалу інвентаризаційних комісій? 1. «Горизонтальний», діловий. 2. «Вертикальний», діловий. 3. «Горизонтальний», на особистій основі, локальний. 4. «Горизонтальний», на діловій основі, загальний.

4. Що відноситься до вербальних засобів передавання інформації? 1. Міміка.

2. Письмова мова. 3. Темп голосу. 4. Сміх.

5. Поведінка особистості у стресовій ситуації залежить: 1. Від вольової

зібраності людини. 2. Від навичок миттєвої орієнтації в несподіваних ситуаціях. 3. Від наявного досвіду поведінки в аналогічних ситуаціях. 4. Від того наскільки успішно людина вчилася у школі. 5. Від рішучості.

6. Що повинен зробити керівник, доручаючи підлеглим завдання, термін реалізації якого запланований на місяці і роки? 1. Повторити та пояснити його

кілька разів, періодично нагадувати виконавцям про завдання. 2. Розділити завдання на відносно короткі етапи виконання. 3. Провести кілька нарад, внести завдання до посадових інструкцій виконавців. 4. Немає сенсу встановлювати точну дату завершення роботи. 5. Досить встановити точну дату завершення роботи, обрати письмову наказову форму доручення. 6. Необхідно розділити завдання на послідовні відносно короткі етапи виконання. 7. Скласти (бажано разом із виконавцями) графік, який відображатиме час початку та завершення кожного етапу.

7. Соціальна зона спілкування характеризує відстань, на якій люди

спілкуються: 1. З великою аудиторією. 2. Із друзями. 3. З незнайомими людьми. 4. Із близькими людьми.

8. Якими є умови взаєморозуміння між керівником та підлеглим під час інструктування? 1. Ввічливість, ліберальність та поступливість. 2. Наявність зворотного зв'язку і політика «відкритих дверей». 3. Єдність професійної мови, урахування рівня інтелекту, повнота інформації, вміння слухати і чути, правильна інтонація. 4. Дотримання регламенту.

9. Якщо завдання є нижчим за можливості виконавця, то які обставини повинен урахувати менеджер? 1. Виконання завдання гарантоване, виконавець задоволений працею, охоче її виконує. 2. Не використовується повною мірою досвід та знання виконавця, затримується його подальший розвиток, він не має задоволення від праці, часто буває схильним до порушень дисципліни. 3. Потрібен додатковий інструктаж та стимулювання праці підлеглого, а також посилений контроль процесу виконання.

10. Якими мають бути усні розпорядження керівника? 1. Своєчасними, ввічливими, максимально персоніфікованими (щонайширше вживання займенників «я» та «мені»). 2. Голосними, чіткими, з певною інтонацією. 3. Якомога докладнішими, насиченими професійними термінами, максимально персоніфіковані (щонайширше вживання займенників «я» та «мені»). 4. За можливістю короткими, викладеними загальнозживаними словами, об'єктивізованими (без займенників «я» та «мені»).

Теоретичне питання №2. Соціально-психологічний статус особистості у трудовому колективі.

Тестові завдання №2:

1. Найважливішими функціями трудового колективу є: 1. Виробництво. 2. Державне управління. 3. Планування, організація, мотивація, координація, контроль. 4. Евристична та адміністраторська. 5. Суспільно-продуктивна функція та функція задоволення потреб працівників.

2. Який стиль керівництва визначається характеристикою: «Керівник сам визначає групові цілі, сам приймає рішення, на підлеглих діє, головним чином, наказом, розпорядженням, які не підлягають обговоренню»:

1. Авторитарний. 2. Демократичний. 3. Ліберальний. 4. Анархічний.

3. Яким ознакам відповідає конфлікт між керівником комерційного відділу та головним бухгалтером цього відділу з приводу черговості залучення товарознавців до скалу інвентаризаційних комісій? 1. «Горизонтальний», діловий. 2. «Вертикальний», діловий. 3. «Горизонтальний», на особистій основі, локальний. 4. «Горизонтальний», на діловій основі, загальний.

4.Що відноситься до вербальних засобів передавання інформації?1.Міміка.
2.Письмова мова.3.Темп голосу.4.Сміх.

5.Поведінка особистості у стресовій ситуації залежить:1.Від вольової зібраності людини.2.Від навичок миттєвої орієнтації в несподіваних ситуаціях.3.Від наявного досвіду поведінки в аналогічних ситуаціях.4.Від того наскільки успішно людина вчилась у школі.5.Від рішучості.

6.Що повинен зробити керівник, доручаючи підлеглим завдання, термін реалізації якого запланований на місяці і роки?1.Повторити та пояснити його кілька разів, періодично нагадувати виконавцям про завдання. 2.Розділити завдання на відносно короткі етапи виконання.3.Провести кілька нарад, внести завдання до посадових інструкцій виконавців.4. Немає сенсу встановлювати точну дату завершення роботи.5.Досить встановити точну дату завершення роботи, обрати письмову наказову форму доручення.6.Необхідно розділити завдання на послідовні відносно короткі етапи виконання.7. Скласти (бажано разом із виконавцями) графік, який відображатиме час початку та завершення кожного етапу.

7.Соціальна зона спілкування характеризує відстань, на якій люди спілкуються:1.З великою аудиторією.2.Із друзями.3.З незнайомими людьми.4.Із близькими людьми.

8.Якими є умови взаєморозуміння між керівником та підлеглим під час інструктування?1.Ввічливість, ліберальність та поступливість.2.Наявність зворотного зв'язку і політика «відкритих дверей».3.Єдність професійної мови, урахування рівня інтелекту, повнота інформації, вміння слухати і чути, правильна інтонація.4.Дотримання регламенту.

9.Якщо завдання є нижчим за можливості виконавця, то які обставини повинен урахувати менеджер?1.Виконання завдання гарантоване, виконавець задоволений працею, охоче її виконує.2.Не використовується повною мірою досвід та знання виконавця, затримується його подальший розвиток, він не має задоволення від праці, часто буває схильним до порушень дисципліни.3.Потрібен додатковий інструктаж та стимулювання праці підлеглого, а також посилений контроль процесу виконання.

10.Якими мають бути усні розпорядження керівника?1.Своєчасними, ввічливими, максимально персоніфікованими (щонайширше вживання займенників «я» та «мені»).2.Голосними, чіткими, з певною інтонацією.3.Якомога докладнішими, насиченими професійними термінами, максимально

персоніфіковані (щонайширше вживання займенників «я» та «мені»).4.За можливістю короткими, викладеними загальноживаними словами, об'єктивізованими (без займенників «я» та «мені»).

ВАРІАНТ 5.

Теоретичне питання №1. Соціальні норми як регулятор трудових відносин.

Тестові завдання №1:

1.Якими мають бути дії керівника з метою переконання, що досвідчений виконавець зрозумів, чого від нього чекають?1.Досить кілька разів пояснити завдання2.Пояснивши завдання, досить запитати, чи все зрозуміло.3.Пояснивши завдання, варто попросити підлеглого розповісти або показати, як він буде його виконувати.4.Пояснивши завдання, запитати, чи все зрозуміло і в разі позитивної відповіді бути впевненим у належному виконанні.

2.Дії та операції як елементи діяльності співвідносяться з:1.Мотивами.
2.Бажаннями.3.Результатами.4.Потребами.5.Цілями.

3.До чого має прагнути керівник, розподіляючи завдання, за умов однакової кваліфікації працівників?1.Найбільш сумлінним та безвідмовним співробітникам доручати більше.2.Справедливо та рівномірно завантажувати працівників. 3.Пропонувати більш сильним кращу роботу, а більш слабким залишати гіршу. 4.Жодна відповідь не є вірною.

4.Як керівник має ставитися до можливих помилок підлеглих?1.Вимагати вибачення і прощати.2.Передбачувати можливість їх виникнення ще на стадії прийняття рішень, резервувати час для їх нейтралізації.3.Вимагати пояснення і вибачення.4.Посилити контроль.

5.Під час вирішення проблемної ситуації на виробництві як краще посадити учасників дискусії:1.Це немає значення.2.За квадратний стіл.3.За круглий стіл. 4.За прямокутний стіл.

6.Яка функція спілкування дозволяє людині порівнювати себе з іншими, оцінювати свої можливості, здійснювати самооцінку:1.Соціалізація.
2.Емотивна.3.Ідентифікації.4.Гуманізації.

7.Стиль керівництва залежить від:1.Науково-технічного процесу.2.Структури організації і мети її діяльності.3.Використання форм влади.4.Конкретних обставин.5.Особистих властивостей керівника.

8. Яку категорію соціальної психології характеризує визначення: Соціальна група людей, об'єднаних спільною трудовою діяльністю в межах певної організації для досягнення спільної, суспільно значущої мети та зв'язаних між собою відносинами співробітництва?» 1. Суб'єкт управління. 2. Об'єкт управління. 3. Соціальна група. 4. Трудовий колектив.

9. Як можна охарактеризувати розформування колективу, звільнення одного або кількох учасників конфлікту? 1. Як механічну ліквідацію конфлікту. 2. Як компроміс. 3. Як ліквідацію конфронтації. 4. Як трансформацію конфлікту та його затухання.

10. Виберіть перешкоди, котрі ускладнюють процес ділового спілкування: 1. Рефлексія. 2. Накази. 3. Перцепція. 4. Демонстрація співрозмовниками власної значимості.

Теоретичне питання №2. Міжособистісні стосунки у трудовому колективі.

Тестові завдання №2:

1. Якій стадії розвитку колективу відповідають характеристики:

«Звершується взаємне вивчення, на основі якого відбувається зближення людей у групі (найбільш ініціативні, менш ініціативні, індіферентні, дезорганізуючі). Вступає в силу саморегуляція колективу»?

1. Формування. 2. Диференціація. 3. Інтеграція. 4. Згуртованість.

2. Який стиль керівництва визначається характеристикою: «Низький рівень вимог до підлеглих, головні засоби впливу – прохання, інформація»? 1. Авторитарний. 2. Демократичний. 3. Ліберальний. 4. Анархічний.

3. Про яке явище йде мова, якщо працівники намагаються уникати один одного, а в разі неминучості контактів мають місце негативні емоційні стани та конфлікти? 1. Екстремальна виробнича ситуація. 2. Психологічна несумісність. 3. Перевищення влади керівником. 4. Стадія диференціації у розвитку колективу.

4. Які характеристики обов'язково повинен мати «ефективний» менеджер: 1. Професійну компетентність. 2. Мовленнєві здібності. 3. Незалежну поведінку. 4. Амбіціозність. 5. Лідерські якості.

5. Якою є загальна закономірність виконання кількох, що збігаються за часом, завдань? 1. Більш конкретне завдання з чітко зазначеними строками, визначеними методами виконання буде першочерговим для виконання. 2. Ступінь конкретності мало впливає на послідовність виконання завдань. 3. Більш конкретне

завдання з чітко позначеними строками, визначеними методами виконання буде відсунуте на другий план, а менш конкретне – буде виконане у першу чергу.

6.Мотив – це:1.Сукупність причин психологічного характеру, яка пояснює поведінку людини, її скерованість та активність.2.Вимога до діяльності. Спонукальна причина дій і вчинків людини.3.Потреба в діяльності.4.Правильної відповіді немає.

7.На думку А. Маслоу потреба в самореалізації проявляється:1.Одночасно з іншими потребами.2.У людей, що прагнуть самоповаги.3.У більшості людей.4.Жодна з відповідей не є правильною

8.Яким ознакам відповідає конфлікт між начальником відділу та економістом з приводу різних поглядів на сучасну естраду?1.«Горизонтальний», діловий, загальний.2.«Вертикальний», особистий.3.«Вертикальний», деструктивний, загальний.4.«Горизонтальний», локальний, конструктивний.

9.Якими мають бути дії менеджера, якщо він дає низку завдань підлеглому і той повинен розподілити час, засоби та енергію на їх виконання?1.Треба також поінформувати виконавця про ступінь важкості кожного завдання, щоб уникнути непорозумінь внаслідок різної оцінки їх важливості.2.Треба зафіксувати послідовність виконання у посадовій інструкції.3.Треба доручити підлеглому скласти календарний план виконання завдань.4.Формування мають бути стислими та лаконічними.

10.Який стиль керівництва визначається характеристикою: «Керівник мобілізує групу на колективну розробку рішень і колективну реалізацію, організовує систематичний обмін інформацією, думками, на підлеглих діє переконанням, порадами, аргументами»:1.Авторитарний. 2.Демократичний. 3.Ліберальний.4.Анархічний.5.Правильної відповіді немає.

ВАРІАНТ 6.

Теоретичне питання №1. Методи формування ініціативного відношення до трудової діяльності.

Тестові завдання №1:

1.Конфлікт у трудовому колективі, зазвичай, має такі основні

стадії:1.Зав'язка.2.Споглядання.3.Розвиток.4.Невтручання.5.Кульмінація.6.Медитация.7.Розв'язання.8.Після конфліктний синдром.

2.Різноманітні екстремальні впливи, котрі викликають у людини небажані функціональні стани, - це:1.Конфлікти2..Стресори.3.Стимули.4.Правильної відповіді немає.

3.Сукупність причин психологічного характеру, яка пояснює поведінку людини, її скерованість і активність, це:1.Стимул2..Потреба .3.Мотивація. 4.Мотив.5.Фасилітація.

4.Етика ділових телефонних розмов вимагає дотримання таких правил:1.Максимально лаконічно будувати фразу2..Говорити швидко, бо «час йде».3.Точно формулювати речення.4.Для надання розмові значущості затягувати паузу.5.Дикція має бути чіткою.6.Висловлюватися однозначно.7.Якщо розмова не завершилася, призначити співрозмовнику точний час її продовження.

5.Імідж – це: 1.Образ людини чи організації в уявленні інших.«Честь мундира».2.Соціальне «обличчя» людини чи організації.3.Статус людини в колективі.4.Засоби впливу на інших людей з метою позитивного образу.

6.В психології розрізняють такі види конфліктів:1.Внутрішньо особистісні.2.Міжособистісні.3.Між групові.4.Соціальні.

7.Каузальна атрибуція – це:1.Сприйняття зовнішності партнера у спілкування.2.Приписування партнеру причин і мотивів поведінки.3.Соціальна стерео типізація.4.Мотиви поведінки у певній ситуації.5.Правильної відповіді немає.

8.Основними ознаками сприятливого психологічного клімату у трудовому колективі є:1.Довіра.2.Невтручання у справи інших.3.Висока вимогливість.4.Відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання за ними права обговорювати і приймати значущі для колективу рішення.5.Прийняття керівником значущих для групи рушень одноосібно.6.Тактовність у взаємовідносинах.7.Конструктивна критика.8.Задоволення від належності до колективу.9.Достатня інформованість усіх про стан справ у колективі.10.Обережність у висловлюванні своїх думок.11.Прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі кожним із його членів.12.Індивідуальна відповідальність за свою роботу в межах посадової інструкції.13.Взаємна допомога членів колективу у складних життєвих ситуаціях.

9.Лідерство в трудовому колективі – це:1.Створення позитивного іміджу особистості.2.Здатність впливати на колег своїм авторитетом.3.Здатність обмінюватися думками із співробітниками4..Повноваження, надані офіційно.5.Правильної відповіді немає.

10. Як можна оцінити випадки, коли керівник дає доручення особам, які не знаходяться у його безпосередньому підпорядкуванні? 1. Як порушення субординації, але воно йде на користь справі. 2. Це дезорієнтує підлеглих, порушує їх підзвітність, може призвести до нескоординованих доручень, підриває авторитет безпосереднього керівника. 3. Це порушення субординації. 4. Це сприяє більш швидкому виконанню завдань, хоча і підриває авторитет безпосереднього керівника. 5. Правильної відповіді немає.

Теоретичне питання №2. Соціометричне дослідження міжособистісних відносин у трудовому колективі (наприкладі рибогосподарського підприємства, де студенти проходили практику).

Тестові завдання №2:

1. Існують такі види потреб: 1. Фізіологічні. 2. Потреби в безпеці і самозбереженні. 3. В належності до певної соціальної спільноти і любові. 4. Фізичні. 5. У самоствердженні та визнанні. 6. Самоактуалізації.

2. Який метод розв'язання конфлікту дає змогу частково задовольнити потреби кожної сторони: 1. Конструктивний. 2. Деструктивний. 3. Механічний. 4. Компроміс.

3. Якою може бути згуртованість колективу? 1. Тільки позитивно. (Спрямованою на досягнення суспільно-значущої мети). 2. Загальною та локальною. 3. Негативною. (Спрямованою на досягнення цілей окремих груп). 4. За спрямованістю – як позитивною, так і негативною.

4. Вилучіть зайве поняття: 1. Імідж. 2. Стрес. 3. Реклама. 4. “Public relations”.

5. Яке явище має місце, якщо працівники намагаються уникнути один одного, а в разі неминучості контактів мають місце негативні емоційні стани та конфлікти? 1. Психологічна несумісність. 2. евідповідальний стиль управління. 3. Стадія диференціації у розвитку колективу. 4. Недостатня організаційна діяльність.

6. Які ознаки психологічної сумісності? 1. Це синхронний рівень розвитку сприйняття, уваги, мислення, рухових реакцій, які особливо важливі при конвеєрній праці. 2. Це максимальна подібність всіх рис членів колективу. 3. Це відсутність конфліктів у колективі. 4. Це подібність або контраст характеристик партнерів, оптимальне поєднання у колективі особистих якостей учасників.

7. Виокремте соціальні якості та риси керівника, що досягає успіхів в управлінні: 1. Прагнення до лідерства, здатність до керівництва. 2. Готовність до розумового ризику. 3. Здатність до самоаналізу. 4. Мистецтво швидко

опрацьовувати інформацію і на цій основі приймати рішення.5.Стійкість проти стресу.6.Уміння враховувати соціально-економічні наслідки рішення.7.Схильність до прийняття нових ідей та досягнень, здатність відрізнити їх від ілюзорних.8.Уміння брати на себе відповідальність.9.Беззастережне виконання правил, які прийняті організацією.10Адаптабельність, тобто швидка пристосовуваність до нових умов.

8.Існує така типологія стилів управління:1.Анархічне.2.Публічне.3.Невтручання.4.Ліберальне.5.Демократичне.6.Сімейне.7.Авторитарне.

9.Хто представляє трудовий колектив у зовнішніх стосунках?1.Лідер.2.Керівник.3.Лідер і керівник.4.Правильної відповіді немає.

10.Яким ознакам відповідає конфлікт між начальником відділу та економістом з приводу різних поглядів на сучасну естраду?1.«Горизонтальний», діловий, загальний.2.«Вертикальний», особистий.3.«Вертикальний», деструктивний, загальний.4.«Горизонтальний», локальний, конструктивний.

ВАРІАНТ 7.

Теоретичне питання №1.Психолого-педагогічні засади стимулювання трудової діяльності.

Тестові завдання №1:

1. В організації трудової діяльності особи з переважанням меланхолічного типу темпераменту слід користуватися правилом:1.«Не нашкодь».2.«Не підганяй».3.«Довіряй, але перевіряй».4.«Ні хвилини спокою».

2. І.П.Павлов вважав, що темпераменти зумовлені співвідношеннями таких типологічних ознак нервових процесів:1.Рухливості.2.Мінливості.3.Сили.4.Зрівноваженості.5.Важливості.

3. Яка категорія відповідає визначенню: «Сукупність властивостей особистості, які визначають успішність навчання будь-якій діяльності та вдосконалення у ній»?1.Задатки.2.Темперамент.3.Здібності.4.Звички.

4. Що розуміють під поняттям розвиток особистості?1.Накопичення кількісних змін в організмі людини.2.Зникнення старого і виникнення нового.3.Становлення людини як соціальної істоти, що відбувається у процесі життєдіяльності.4.Кількісні і якісні зміни в організмі людини, що відбуваються з часом під впливом різних факторів.5.Цілеспрямований процес формування у людини заданих якостей.

5. Який тип темпераменту ілюструє така поведінка: «М. – високоактивна, енергійна, працездатна; рухи її швидкі і жваві, міміка різноманітна, має швидкий темп мовлення. Жвава, контактна, прагне до частої зміни вражень, реакція на події швидка. Емоції виникають швидко і швидко змінюють одна одну. У більшості випадків переважає гарний настрій, не конфліктна. У праці організована, увага швидко переключається. Дещо схильна до завищеної самооцінки»?1.Холеричний.2.Флегматични. 3.Меланхолічний. 4.Сангвінічний.

6. Який психологічний процес ілюструє приклад: «Продавець ніяк не може примусити себе поспрохати у завідувачого секцією вихідний день поза графіком, тому що раніше їй було відмовлено у аналогічному проханні»?1.Увага.2.Емоції.3.Пам'ять.4.Воля.

7. Які висловлювання найправильніше характеризують категорію здібностей людини?1.Не даються людині у готовому вигляді, не є природженими властивостями, не передаються у спадок, базуються на задатках.2.Даються людині у готовому вигляді, але не передаються у спадок.3.Базуються на задатках і передаються у спадок.4.Є частиною спрямованості особистості, виховуються протягом життя.

8. Який перелік ілюструє комплекси рис характеру?1.Ставлення людини до своєї справи, до речей, до самої себе, до оточуючих.2.Емоційні, вольові, моральні, інтелектуальні.3.Дії та вчинки, особливості мовлення, зовнішність.4.Цілісність, глибина, сила, сталість, мінливість.

9. Жвавий тип темпераменту (сангвінік) має такі ознаки нервової системи:1.Силу.2.Інертність.3.Рухливість.4.Нестриманість.5.Зрівноваженість.

10. Яким є зв'язок між темпераментом та професійними здібностями?1.Такого зв'язку немає.2.Тип темпераменту зумовлює успіх у відповідних галузях діяльності.3.Темперамент не визначає рівня цих здібностей, але є професії, які пред'являють дуже високі вимоги до певних якостей темпераменту.4.Тип темпераменту визначає рівень загальних і спеціальних здібностей.

Теоретичне питання №2 Колективні методи управління трудовим колективом.

Тестові завдання №2:

1. **Мотив – це:**1.Сукупність причин психологічного характеру, яка пояснює поведінку людини, її скерованість та активність.2.Вимога до діяльності.3.Спонукальна причина дій і вчинків людини.4.Потреба в діяльності.5.Правильної відповіді немає.

2. На думку А. Маслоу потреба в самореалізації проявляється: 1. Одночасно з іншими потребами. 2. У людей, що прагнуть самоповаги. 3. У більшості людей. 3. Жодна з відповідей не є правильною.

3. Яким ознакам відповідає конфлікт між начальником відділу та економістом з приводу різних поглядів на сучасну естраду? 1. «Горизонтальний», діловий, загальний. 2. «Вертикальний», особистий. 3. «Вертикальний», деструктивний, загальний. 4. «Горизонтальний», локальний, конструктивний.

4. Якими мають бути дії менеджера, якщо він дає низку завдань підлеглому і той повинен розподілити час, засоби та енергію на їх виконання? 1. Треба також поінформувати виконавця про ступінь важкості кожного завдання, щоб уникнути непорозумінь внаслідок різної оцінки їх важливості. 2. Треба зафіксувати послідовність виконання у посадовій інструкції. 3. Треба доручити підлеглому скласти календарний план виконання завдань. 4. Формування мають бути стислими та лаконічними.

5. Який стиль керівництва визначається характеристикою: «Керівник мобілізує групу на колективну розробку рішень і колективну реалізацію, організовує систематичний обмін інформацією, думками, на підлеглих діє переконанням, порадами, аргументами»: 1. Авторитарний. 2. Демократичний. 3. Ліберальний. 4. Анархічний. 5. Правильної відповіді немає.

6. Конфлікт у трудовому колективі, зазвичай, має такі основні стадії: 1. Зав'язка. 2. Споглядання. 3. Розвиток. 4. Невтручання. 5. Кульмінація. 6. Медитація. 7. Розв'язання. 8. Післяконфліктний синдром.

7. Різноманітні екстремальні впливи, котрі викликають у людини небажані функціональні стани, - це: 1. Конфлікти. 2. Стресори. 3. Стимули. 4. Правильної відповіді немає.

8. Сукупність причин психологічного характеру, яка пояснює поведінку людини, її скерованість і активність, це: 1. Стимул. 2. Потреба. 3. Мотивація. 4. Мотив. 5. Фасилітація.

9. Етика ділових телефонних розмов вимагає дотримання таких правил: 1. Максимально лаконічно будувати фразу. 2. Говорити швидко, бо «час йде». 3. Точно формулювати речення. 4. Для надання розмові значущості затягувати паузу. 5. Дикція має бути чіткою. 6. Висловлюватися однозначно. 7. Якщо розмова не завершилася, призначити співрозмовнику точний час її продовження.

10. Імідж – це: 1. Образ людини чи організації в уявленні інших. 2. «Честь мундира». 3. Соціальне «обличчя» людини чи організації. 4. Статус людини в колективі. 5. Засоби впливу на інших людей з метою позитивного образу.

ВАРІАНТ 8.

Теоретичне питання №1. Урахування індивідуальних властивостей особистості в системі трудових відносин.

Тестові завдання №1:

1. Яким є вірне визначення предмету психології трудових відносин? 1. Наука про становлення та розвиток між особистих відносин. 2. Наука про психологічні закономірності формування конкретних форм трудової діяльності, явища, з якими зустрічається особистість як суб'єкт та об'єкт трудових відносин. 3. Наука про діяльність інваліда у виробничих умовах. 4. Наука про закономірності розвитку та функціонування психіки. Правильної відповіді немає.

2. Внутрішня (психічна) і зовнішня (фізична) активність людини, що регулюється усвідомлюваною метою: 1. Реакція. 2. Діяльність. 3. Екстеріоризація. 4. Інтеріоризація.

3. Які обставини керівнику слід взяти до уваги, коли він організує колективне прийняття рішення? 1. Колективне рішення більш раціональне та менш суб'єктивне, менший рівень ризику. 2. Група приймає рішення з необґрунтовано високим рівнем ризику, тому що відповідальність розподіляється між членами групи. 3. Рівень ризику не залежить від кількості осіб, що приймають рішення. 4. Групове рішення завжди забезпечить припустимий рівень ризику.

4. Яка з наведених категорій відповідає визначенню: «Здатність до вибору дій, пов'язаних з подоланням зовнішніх (фізичних та соціальних) або внутрішніх (психічних, моральних) перешкод»? 1. Увага. 2. Почуття. 3. Емоції. 4. Воля.

5. Фрустрація розкривається як: 1. Прагнення діяти. 2. Необмежене самозвинувачення. 3. Повна байдужість до оточення. 4. Надзвичайна прикрість. 5. Озлобленість.

6. Спокійний тип (флегматик) наділений такими переважними стереотипами поведінки: 1. Вміння тримати себе в руках. 2. Повільність у винесенні рішень. 3. Швидка перебудова звичок. 4. Часта зміна вподобань. 5. Високий рівень працездатності.

7.Слабкий тип темпераменту (меланхолік) має такі основні риси:1.Легко підкоряється чужій волі.2.Уникає товариства.3.Вміє наполягати на своєму.4.Нерішучий.5.Боїться відповідальності.

8.Що є умовою виникнення ризику:1.Одночасна наявність невизначеності, можливості вибору та зацікавленості особи, яка приймає рішення у кінцевому результаті.2.Це чинники (явища, предмети, процеси), які спричиняють невизначеність результатів.3.Можливості понести втрати.4.Ситуація, яка немає одночасного виходу.

9.Ідеалістичний тип мислення має такі риси:1.Підвищений інтерес до потреб людини, моральних цінностей.2.Легке сприйняття нових ідей.3.Детальний аналіз проблем.4.Глобальна оцінка проблем без їх детального аналізу.

10.Перехід від внутрішнього, розумового плану дії до зовнішнього, що реалізується в формі прийомів і дій з предметами, - це:1.Трансформація. 2.Екстеріоризація.3.Інтеріоризація.4.Об'єктивізація.5.Абстрагування.

Теоретичне питання №2. Гендерні проблеми управління трудовим колективом.

Тестові завдання №2:

1.Якщо завдання є нижчим за можливості виконавця, то які обставини повинен урахувати менеджер?1.Виконання завдання гарантоване, виконавець задоволений працею, охоче її виконує.2.Не використовується повною мірою досвід та знання виконавця, затримується його подальший розвиток, він не має задоволення від праці, часто буває схильним до порушень дисципліни.3.Потрібен додатковий інструктаж та стимулювання праці підлеглого, а також посилений контроль процесу виконання.

2.Якими мають бути усні розпорядження керівника?1.Своєчасними, ввічливими, максимально персоніфікованими (щонайширше вживання займенників «я» та «мені»).2.Голосними, чіткими, з певною інтонацією.3.Якомога докладнішими, насиченими професійними термінами, максимально персоніфіковані (щонайширше вживання займенників «я» та «мені»).4.За можливістю короткими, викладеними загальнозживаними словами, об'єктивізованими (без займенників «я» та «мені»).

3.Якими мають бути дії керівника з метою переконання, що досвідчений виконавець зрозумів, чого від нього чекають?1.Досить кілька разів пояснити завдання.2.Пояснивши завдання, досить запитати, чи все зрозуміло.3.Пояснивши завдання, варто попросити підлеглого розповісти або показати, як він буде його виконувати.4.Пояснивши завдання, запитати, чи все зрозуміло і в разі позитивної відповіді бути впевненим у належному виконанні.

4. Дії та операції як елементи діяльності співвідносяться з: 1. Мотивами. 2. Бажаннями. 3. Результатами. 4. Потребами. 5. Цілями.

5. До чого має прагнути керівник, розподіляючи завдання, за умов однакової кваліфікації працівників? 1. Найбільш сумлінним та безвідмовним співробітникам доручати більше. 2. Справедливо та рівномірно завантажувати працівників. 3. Пропонувати більш сильним кращу роботу, а більш слабким залишати гіршу. 4. Жодна відповідь не є вірною.

6. Як керівник має ставитися до можливих помилок підлеглих? 1. Вимагати вибачення і прощати. 2. Передбачувати можливість їх виникнення ще на стадії прийняття рішень, резервувати час для їх нейтралізації. 3. Вимагати пояснення і вибачення. 4. Посилити контроль.

7. Під час вирішення проблемної ситуації на виробництві як краще посадити учасників дискусії: 1. Це немає значення. 2. За квадратний стіл. 3. За круглий стіл. 4. За прямокутний стіл.

8. Яка функція спілкування дозволяє людині порівнювати себе з іншими, оцінювати свої можливості, здійснювати самооцінку: 1. Соціалізація. 2. Емотивна. 3. Ідентифікації. 4. Гуманізації.

9. Стиль керівництва залежить від: 1. Науково-технічного процесу. 2. Структури організації і мети її діяльності. 3. Використання форм влади. 4. Конкретних обставин. 5. Особистих властивостей керівника.

10. Яку категорію соціальної психології характеризує визначення: «Соціальна група людей, об'єднаних спільною трудовою діяльністю в межах певної організації для досягнення спільної, суспільно значущої мети та зв'язаних між собою відносинами співробітництва»? 1. Суб'єкт управління. 2. Об'єкт управління. 3. Соціальна група. 4. Трудовий колектив.

ВАРІАНТ 9.

Теоретичне питання №1 Методи запобігання професійного стресу.

Тестові завдання №1:

1. Які ознаки психологічної сумісності? 1. Це синхронний рівень розвитку сприйняття, уваги, мислення, рухових реакцій, які особливо важливі при конвеєрній праці. 2. Це максимальна подібність всіх рис членів колективу. 3. Це відсутність конфліктів у колективі. 4. Це подібність або контраст характеристик партнерів, оптимальне поєднання у колективі особистих якостей учасників.

2.Виокремте соціальні якості та риси керівника, що досягає успіхів в управлінні:1.Прагнення до лідерства, здатність до керівництва.2.Готовність до розумового ризику.3.Здатність до самоаналізу.4.Мистецтво швидко опрацьовувати інформацію і на цій основі приймати рішення.5.Стійкість проти стресу.6.Уміння враховувати соціально-економічні наслідки рішення.7.Схильність до прийняття нових ідей та досягнень, здатність відрізнити їх від ілюзорних.8.Уміння брати на себе відповідальність.9.Беззастережне виконання правил, які прийняті організацією.10.Адаптабельність, тобто швидка пристосовуваність до нових умов.

3.Існує така типологія стилів

управління:1.Анархічне.2.Публічне.3.Невтручання.4.Ліберальне.5.Демократичне.6.Сімейне.7.Авторитарне.

4.Хто представляє трудовий колектив у зовнішніх стосунках?1.Лідер.

2.Керівник.3.Лідер і керівник.4.Правильної відповіді немає.

5.Яким ознакам відповідає конфлікт між начальником відділу та економістом з приводу різних поглядів на сучасну

естраду?1.«Горизонтальний», діловий, загальний.2.«Вертикальний», особистий.3.«Вертикальний», деструктивний, загальний.4.«Горизонтальний», локальний, конструктивний.

6.Найважливішими функціями трудового колективу

є:1.Виробництво.2.Державне управління.3.Планування, організація, мотивація, координація, контроль.4. Евристична та адміністраторська.5.Суспільно-продуктивна функція та функція задоволення потреб працівників.

7.Який стиль керівництва визначається характеристикою: «Керівник сам

визначає групові цілі, сам приймає рішення, на підлеглих діє, головним чином, наказом, розпорядженням, які не підлягають

обговоренню»:1.Авторитарний.2.Демократичний.3.Ліберальний.4.Анархічний.

8.Яким ознакам відповідає конфлікт між керівником комерційного відділу та головним бухгалтером цього відділу з приводу черговості залучення

товарознавців до скалу інвентаризаційних комісій?1.«Горизонтальний», діловий.2.«Вертикальний», діловий.3.«Горизонтальний», на особистій основі, локальний.4.«Горизонтальний», на діловій основі, загальний.

9.Що відноситься до вербальних засобів передавання інформації?1.Міміка.2.Письмова мова.3.Темп голосу.4.Сміх.

10.Поведінка особистості у стресовій ситуації залежить:1.Від вольової зібраності людини.2.Від навичок миттєвої орієнтації в несподіваних ситуаціях.3.Від наявного досвіду поведінки в аналогічних ситуаціях.4.Від того наскільки успішно людина вчилась у школі.5.Від рішучості.

Теоретичне питання №2. Аналіз сучасних концепції управління трудовим колективом.

Тестові завдання №2.

1.Холерик має такі ознаки нервової системи:1.Силу.2.Інертність. 3.Рухливість. 4.Нестримність.5.Зрівноваженість.

2. Коли говорять про вчинки людини, які виражають принципи її поведінки, ставлення до себе, до праці і суспільства в цілому, то мають на увазі:1.Спрямованість особистості.2.Темперамент.3.Характер.4.Здібності.

3. Хто може найбільш ефективно виконувати стратегічну управлінську діяльність в галузі сільськогосподарського виробництва:1.Меланхоліки, сангвініки.2.Флегматики, холерики.3.Сангвініки, флегматики.4.Сангвініки, слабо виражені холерики.

4. Вольові дії проявляються у таких ситуаціях:1.За відсутності актуальних потреб у дії.2.У процесі мріяння.3.У ситуації вибору рівних за значенням мотивів.4.За наявності зовнішніх перешкод.5.За наявності внутрішніх перешкод.

5. Скерованість особистості містить у собі: 1.Темперамент.2.Потреби. 3.Інтереси.4.Властивості.5.Психологічні установки.

6. Систематизований тип мислення керівника характеризується такими особливостями: 1.Наголос робиться на визначення методу вирішення проблеми, яка поділяється на окремі компоненти.2.Усвідомлення проблеми загалом, намагання використати різні методи розв'язання завдання.3.Концентрація уваги на окремих деталях проблеми.4.Встановлення взаємозалежностей між різними частинками проблеми.

7. Які приклади ілюструють управлінські відносини субординації?1.Стосунки між економістами планового відділу.2.Між юрисконсультом та бухгалтером.3.Між секретарем та директором.4.Між заступником директора

рибогосподарського колективу та директором.5. Між директорами філій універмагу.

8. Інтенсивність емоційного реагування залежить головним чином: 1. Від сприйняття даної обстановки. 2. Від рівня світогляду. 3. Від аналізу отриманих відомостей. 4. Від особистісного значення тієї потреби з якою пов'язана емоція.

9. Які пари прикладів ілюструють відносини субординації? 1. Завідувач складом – вантажник. 2. Директор – заступник. Економіст – бухгалтер. 3. Начальник транспортного відділу – начальник відділу маркетингу. 4. Начальник відділу кадрів – директор філіалу.

10. Яким є вірне визначення предмету психології трудових відносин? 1. Наука про становлення та розвиток між особистих відносин. 2. Наука про психологічні закономірності формування конкретних форм трудової діяльності, явища, з якими зустрічається особистість як суб'єкт та об'єкт трудових відносин. 3. Наука про діяльність інваліда у виробничих умовах. 4. Наука про закономірності розвитку та функціонування психіки. 5. Правильної відповіді немає.

ВАРІАНТ 10.

Теоретичне питання №1. Саморегуляція в системі самовиховання людини.

Тестові завдання №1:

- 1. Для афекту характерні:** Сила прояву. Тривалість перебігу. Зауваження обсягу свідомості. Звільнення підкоркових центрів від регулювальної дії кори мозку. Зміна звичних психологічних установок.
- 2. Людина як джерело пізнання і перетворення дійсності, як носій активності – це:** Індивід. Універсам. Індивідуальність. Суб'єкт. Особистість.
- 3. Вольові якості можуть бути такими:** Нерішучий. Навіюваний. Рішучий. Комфортний. Сонний.
- 4. Зазначити серед наведених ознак ті, що характеризують трудову діяльність:** Діяльність, спрямована на засвоєння способів виконання дій. Умова розвитку психіки. Умова прояву всіх психічних реакцій. Діяльність, спрямована на одержання результату, що задовольняє матеріальні і духовні потреби людей. Діяльність, спрямована на засвоєння системи понять.
- 5. Прагматичний стиль мислення керівника має такі особливості:** Гасло «Годиться все, що має практичний вигравш». Відчувати кон'юктури ринку. Успішність визначення тактики поведінки. Центральне місце займають емоції.
- 6. Поведінка особистості у стресовій ситуації залежить:** Від вольової зібраності людини. Від навичок миттєвої орієнтації в несподіваних ситуаціях. Від наявного

досвіду поведінки в аналогічних ситуаціях. Від того наскільки успішно людина вчилася у школі. Від рішучості.

- 7. Що повинен зробити керівник, доручаючи підлеглим завдання, термін реалізації якого запланований на місяці і роки?** Повторити та пояснити його кілька разів, періодично нагадувати виконавцям про завдання. Розділити завдання на відносно короткі етапи виконання. Провести кілька нарад, внести завдання до посадових інструкцій виконавців. Немає сенсу встановлювати точну дату завершення роботи. Досить встановити точну дату завершення роботи, обрати письмову наказову форму доручення. Необхідно розділити завдання на послідовні відносно короткі етапи виконання. Скласти (бажано разом із виконавцями) графік, який відобразить час початку та завершення кожного етапу.
- 8. Соціальна зона спілкування характеризує відстань, на якій люди спілкуються:** З великою аудиторією. Із друзями. Із незнайомими людьми. Із близькими людьми.
- 9. Якими є умови взаєморозуміння між керівником та підлеглим під час інструктування?** Ввічливість, ліберальність та поступливість. Наявність зворотного зв'язку і політика «відкритих дверей». Єдність професійної мови, урахування рівня інтелекту, повнота інформації, вміння слухати і чути, правильна інтонація. Дотримання регламенту.
- 10. Якщо завдання є нижчим за можливості виконавця, то які обставини повинен урахувати менеджер?** Виконання завдання гарантоване, виконавець задоволений працею, охоче її виконує. Не використовується повною мірою досвід та знання виконавця, затримується його подальший розвиток, він не має задоволення від праці, часто буває схильним до порушень дисципліни. Потрібен додатковий інструктаж та стимулювання праці підлеглого, а також посилений контроль процесу виконання.

Теоретичне питання №2. Соціально-психологічна сумісність людей у трудовому колективі.

Тестові завдання №2:

1. Які висловлювання найправильніше характеризують категорію здібностей людини? Не даються людині у готовому вигляді, не є природженими властивостями, не передаються у спадок, базуються на задатках. Даються людині у готовому вигляді, але не передаються у спадок. Базуються на задатках і передаються у спадок. Є частиною спрямованості особистості, виховуються протягом життя.

2. Який перелік ілюструє комплекси рис характеру? Ставлення людини до своєї справи, до речей, до самої себе, до оточуючих. Емоційні, вольові, моральні,

інтелектуальні. Дії та вчинки, особливості мовлення, зовнішність. Цілісність, глибина, сила, сталість, мінливість.

3. Жвавий тип темпераменту (сангвінік) має такі ознаки нервової системи: Силу. Інертність. Рухливість. Нестриманість. Зрівноваженість.

4. Яким є зв'язок між темпераментом та професійними здібностями? Такого зв'язку немає. Тип темпераменту зумовлює успіх у відповідних галузях діяльності. Темперамент не визначає рівня цих здібностей, але є професії, які пред'являють дуже високі вимоги до певних якостей темпераменту. Тип темпераменту визначає рівень загальних і спеціальних здібностей.

5. Особистість – це: Людина, яка має високу свідомість. Соціальна характеристика людини. Людина, яка свідомо керує власною поведінкою і діяльністю. Організм людини. Доросла людина.

6. Які висловлювання найправильніше характеризують категорію здібностей людини? Не даються людині у готовому вигляді, не є природженими властивостями, не передаються у спадок, базуються на задатках. Даються людині у готовому вигляді, але не передаються у спадок. Базуються на задатках і передаються у спадок. Є частиною спрямованості особистості, виховуються протягом життя.

7. Який перелік ілюструє комплекси рис характеру? Ставлення людини до своєї справи, до речей, до самої себе, до оточуючих. Емоційні, вольові, моральні, інтелектуальні. Дії та вчинки, особливості мовлення, зовнішність. Цілісність, глибина, сила, сталість, мінливість.

8. Жвавий тип темпераменту (сангвінік) має такі ознаки нервової системи: Силу. Інертність. Рухливість. Нестриманість. Зрівноваженість.

9. Яким є зв'язок між темпераментом та професійними здібностями? Такого зв'язку немає. Тип темпераменту зумовлює успіх у відповідних галузях діяльності. Темперамент не визначає рівня цих здібностей, але є професії, які пред'являють дуже високі вимоги до певних якостей темпераменту. Тип темпераменту визначає рівень загальних і спеціальних здібностей.

10. Особистість – це: Людина, яка має високу свідомість. Соціальна характеристика людини. Людина, яка свідомо керує власною поведінкою і діяльністю. Організм людини. Доросла людина.

4.Список рекомендованої літератури та навчально-методичного забезпечення:

4.1.Основна література:

7. Дубравська Д.М. Основи психології. Львів, «Світ», 2001, 279 с.
8. Психологія. За ред. Ю.Л.Трофімова. К., «Либідь», 2001, 558 с.
9. Збірник методичних вказівок по організації самостійної роботи студентів з дисципліни «Психологія». Укл. Слободянюк О.Р., Глушкова Н.М. – Одеса, ОДЕКУ, 2004, 30 с.
- 10.Глушкова Н.М.Слободянюк О.Р. Психологія. Конспект лекцій. Одеса, ТЕС,2009,156 с.
- 11.Туркот Т.І.Виноградова,Ю.В.Пилипенко Е.І.Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах. Олді плюс Херсон,2007,390с.
- 12.www.library-odeku.16mb.com

Додаткова:

- 21.Максименко С.Д. Загальна психологія. Навчальний посібник. К., 2008, 271 .
- 22.Загальна психологія. Курс лекцій // За ред. О.Вербило. – К., 2002, 227 с. с.
- 23.Маскаленко В.В. Соціальна психологія. Підручник. – К., 2005, 435 с.
- 24.Обозов Н.Н Щекин Г.В. Психология работы с людьми. – К., 1999, 198 с.
- 25.Лозниця В.С. Психологія і педагогіка. Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – К., 2001, 311 с.
- 26.Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Навч. посібник. К., 2001, 346 с.
- 27.Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. Навчальний посібник. – К., 2000, 268 с.
- 28.Туркот Т.И. Становление одаренной личности. – Херсон, 2006, 135 с.
- 29.Мельник Л.П. Психологія управління. Курс лекцій. - К., 1999, 318 с.
30. Пірен М.І. Основи конфліктології. Навчальний посібник. – К., 1997. 387 с.
31. Овчиннікова А.П., Хаджирадієва С.К. Основи ораторської майстерності в умовах конфліктної взаємодії. – Одеса, 2005, 135 с.
32. Лебедев В.И. Экстремальная психология. Учебник. – М., 2001, 476 с.
33. Колпаков В.М. Методы управления. Учебное пособие. – К., 2003, 374 с.
34. Кабаченко Т.С. Методы психологического воздействия. Учебное пособие. – М., 2000, 340 с.
35. Бороздина Г.В. Психология делового общения. Учебник. – М., 2002, 448 с.
36. Кашапов Р. Р. Курс практической психологии, или как научиться работать и добиваться успеха: Учебное пособие. – М., 2006, 292 с.
37. Примак Т.О. Методика комплексного оцінювання іміджу підприємства на споживчому ринку. – К., 2002, 118 с.
38. Діловий етикет державного службовця.: Методичні поради. – Херсон, 2001, 108 с.

39. Кубрак О.В. Етика ділового та повсякденного спілкування: Навчальний посібник. – К., 2001, 264 с.

40. Хміль Ф.І. Ділове спілкування. – К., 2004, 259 с.

Зазначена навчальна і методична літератури з дисципліни «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах» є в наявності у бібліотеці університету та в електронному вигляді на кафедрі українознавства та соціальних наук.

4.3.Інформаційні ресурси:

- www.library-odeku.l6mb.com
- ukrain@odeku.edu.ua
- www.culturalstudies.in.ua
- www.book-ye.com

5.Перелік питань лекційного та практичного модулів на підставі яких складені тестові завдання залікової контрольної роботи з дисципліни «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах»

1. Визначити основні методи та категорії, що використовує психологія ([1] С.17-23; [2] С.10-12; [4] С.12-14;
2. Основні етапи розвитку психологічної науки та їх зміст. ([1] С.17-23; [2] С.10-12; [4] С.6-10;
3. Розкрити сутність основних функцій психології? ([1] С.17-23; [2] С.10-12; [4] С.10-12;
4. Поняття про рефлекс. ([1] С.31-38; [2] С.27-38; [4] С.16-23.
5. Наукова розробка рефлексорної теорії. ([1] С.31-38; [2] С.27-38; [4] С.16-23;
6. Які риси характеризують особистість?([1] С.31-38; [2] С.27-38; [4] С.16-23; [6] С.8-16; [7] С.18-19)
7. Сприймання та його властивості.. ([1] С.31-38; [2] С.27-38; [4] С.16-23; [6] С.8-16; [7] С.18-19)
8. Види пам'яті. ([1] С.31-38; [2] С.27-38; [4] С.16-23; [6] С.8-16; [7] С.18-19)
9. Опишіть поведінку меланхоліка в звичайній і стресовій ситуаціях. ([1] С.39-42; [2] С.27-45; [4] С. 23-25; [6] С.8-16;)
10. В якому співвідношенні існують поняття «людина» і «особистість»? ([1] С.42-48; [2] С.27-45; [4] С. 31-38; [6] С.8-16)
11. Чуттєві пізнавальні процеси. ([1] С.42-48; [2] С.27-45; [4] С. 31-38; [6] С.8-16)
12. Чим відрізняються відчуття від сприймань?. ([1] С.42-48; [2] С.27-45; [4] С. 31-38; [6] С.8-16)
13. Види мислення та його індивідуальні особливості. ([1] С.42-48; [2] С.27-45; [4] С. 31-38; [6] С.8-16)

14. Опишіть поведінку сангвініка в звичайній і стресовій ситуаціях. ([1] С.42-48; [2] С.27-45; [4] С. С. 31-38; [6] С.8-16)
15. Поняття про душу в Античній філософії. ([1] С.49-54; [2] С.58-60; [4] С. 38-45; [5] С.10-12)
16. Мислення як вища форма пізнання об'єктивної реальності. ([1] С.49-54; [2] С.58-60; [4] С. 38-45; [5] С.10-12)
17. Види мислення. ([1] С.49-54; [2] С.58-60; [4] С. 38-45; [5] С.10-12)
18. Види уяви та її зв'язок з об'єктивною дійсністю. ([1] С.65-80; [2] С.66-79; [4] С. 45-65; [7] С. 19-20)
19. Основні процеси пам'яті та їх психологічний аналіз . ([1] С.65-80; [2] С.66-79; [4] С. 45-65; [7] С. 19-20)
20. В яких видах діяльності і чому може бути найбільш успішною людина з флегматичним типом темперамента?. ([1] С.65-80; [2] С.66-79; [4] С. 45-65; [7] С. 19-20)
21. Відчуття та їх роль в пізнанні навколишньої дійсності. ([2] С.17-26; [4] С. 66-81; [6] С.16-20; [7] С.20-21)
22. Зв'язок мислення з мовленням. ([2] С.17-26; [4] С. 66-81; [6] С.16-20; [7] С.20-21)
23. Роль практики в процесі мислення . ([2] С.17-26; [4] С. 66-81; [6] С.16-20; [7] С.20-21)
24. Уява як специфічно людський психічний процес. ([2] С.17-26; [4] С. 66-81; [6] С.16-20; [7] С.20-21)
25. Види уяви, та її особливості. ([1] С.82-100; [2] С.136-147; [4] С. 81-297; [6] С.20-26; [7] С.20-21)
26. Як пов'язані між собою темперамент і характер?. ([1] С.82-100; [2] С.136-147; [4] С. 81-297; [6] С.20-26; [7] С.20-21)
27. Як нервові процеси переважають у холеричному типі темпераменту?. ([1] С.82-100; [2] С.136-147; [4] С. 81-297; [6] С.20-26; [7] С.20-21)
28. Вплив емоції на рушійну та інтелектуальну активність людини.. ([1] С.82-100; [2] С.136-147; [4] С. 81-297; [6] С.20-26; [7] С.20-21)
29. В чому виявляється свідомий характер людської діяльності. ([1] С.101-114; [2] С.87-95; [4] С. 97-106; [6] С.20-26; [7] С.20-21)
30. Мета і мотиви діяльності. ([1] С.101-114; [2] С.87-95; [4] С. 97-106; [6] С.20-26; [7] С.20-21)
31. Зв'язок мотивації з потребами. ([1] С.101-114; [2] С.87-95; [4] С. 97-106; [6] С.20-26; [7] С.20-21)
32. Які існують соціальні групи?? ([1] С.143-170; [2] С.87-95; [6] С. 27-33; [7] С.24-25)

33. Види та причини конфліктів. ([1] С.143-170; [2] С.87-95; [6] С. 27-33; [7] С.24-25)
34. Чим відрізняється людська діяльність від активності тварин? ([1] С.143-170; [2] С.87-95; [6] С. 27-33; [7] С.24-25)
35. Форми вираження емоцій та почуттів. ([1] С.143-170; [2] С.87-95; [6] С. 27-33; [7] С.24-25)
36. Вольові дії та їх особливості. ([1] С.143-170; [2] С.87-95; [6] С. 27-33; [7] С.24-25)
37. Засоби діяльності та процес їх формування. ([1] С.205-220; [2] С.79-86; [5] С. 11-12; [6] С. 27-33; [7] С.24-25)
38. В чому полягає сутність конформізму?. ([1] С.205-220; [2] С.79-86; [6] С. 27-33; [7] С.24-25)
39. Чому моральні та естетичні почуття належать до вищих?. ([1] С.205-220; [2] С.79-86; [5] С. 11-12; [6] С. 27-33; [7] С.24-25)
40. В чому полягає відмінність емоції від почуттів([1] С.205-220; [2] С.79-86; [5] С. 11-12; [6] С. 27-33; [7] С.24-25)
41. Види людської діяльності. ([1] С.279-300; [2] С.148-170; [6] С. 33-38; [7] С.25-26)
42. Сутність процесу навчання. ([1] С.279-300; [2] С.148-170; [6] С. 33-38; [7] С.25-26)
43. Охарактеризувати істотні ознаки колективу. ([1] С.279-300; [2] С.148-170; [6] С. 33-38; [7] С.25-26)
44. Лідерство в колективі. ([1] С.279-300; [2] С.148-170; [6] С. 33-38; [7] С.25-26)
45. В чому полягає істотна відмінність довільної дії від мимовільної([1] С.279-300; [2] С.148-170; [6] С. 33-38; [7] С.25-26)
46. Форми переживання емоції і почуттів . ([2] С.148-170; [6] С. 33-38; [7] С.25-26)
47. Праця як основний вид діяльності . ([2] С.148-170; [6] С. 33-38; [7] С.25-26)
48. Особливості діяльності та її види . ([2] С.148-170; [6] С. 33-38; [7] С.25-26)
49. За якими ознаками поділяються групи? . ([2] С.148-170; [6] С. 33-38; [7] С.25-26)
50. Класифікація соціальних груп . ([2] С.148-170; [6] С. 33-38; [7] С.25-26)
51. В чому полягає істотна відмінність між офіційним та неофіційним лідером групи. ([1] С.222-275; [2] С.178-194; [7] С. 26-27)
52. Назвати основні сучасні теорії лідерства. ? ([1] С.222-275; [2] С.178-194; [7] С. 26-27)
53. Визначити основні психологічні концепції щодо класифікації лідерства. . ? ([1] С.222-275; [2] С.178-194; [7] С. 26-27)

54. Функції лідера у суспільному житті? ? ([1] С.222-275; [2] С.178-197 С. 26-27)

55. Психологічна сумісність і конфлікт у міжособистісних стосунках. ([1] С.337-358; [2] С.195-203; [6] С. 43-48;

***Посилання надані відповідно до переліку основної літератури навчальної дисципліни «Психологія трудових відносин у рибогосподарських колективах»**