МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

Кафедра \_\_\_\_\_Педагогіка і психологія управління соціальними системами імені акад.. І.А. Зязюна

(назва)

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Завідувач кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад.. І.А.Зязюна

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Олександр РОМАНОВСЬКИЙ\_\_\_\_

(підпис) (ініціали та прізвище)

«01» липня 2021 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

рівень вищої освіти *перший (бакалаврський)*

перший (бакалаврський) / другий (магістерський)

галузь знань *05 Соціальні та поведінкові науки*

спеціальність *053 Психологія*

освітня програма *053 Психологія*

вид дисципліни вибіркова

(загальна підготовка / професійна підготовка; обов’язкова/вибіркова)

форма навчання *денна* , заочна

Харків – 2021 рік

**ЛИСТ ЗАТВЕРДЖЕННЯ**

Робоча програма з навчальної дисципліни

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Розробники:

\_\_*професор,професор д.н.держ.упр.* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_*Лариса ГРЕНЬ*

(посада, науковий ступінь та вчене звання) (підпис) (ініціали та прізвище)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(посада, науковий ступінь та вчене звання) (підпис) (ініціали та прізвище)

Робоча програма розглянута та затверджена на засіданні кафедри

*\_ педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна*

Протокол від «\_01»\_\_\_липня\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021\_\_\_ року № \_\_14\_\_\_

Завідувач кафедри *\_ педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна*

Олександр РОМАНОВСЬКИЙ

**ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Шифр та назва освітньої програми | ПІБ Гаранта ОП | Підпис, дата |
| **053 ПСИХОЛОГІЯ** | **Жанна Богдан** |  |

Голова групи забезпечення

спеціальності 053 «Психологія» Ніна ПІДБУЦЬКА

«\_\_\_24\_\_\_» \_\_\_\_\_червня\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021\_\_\_ р.

***ЛИСТ ПЕРЕЗАТВЕРДЖЕННЯ РОБОЧОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Дата засідання кафедри – розробника РПНД* | *Номер протоколу* | *Підпис завідувача кафедри* | *Підпис голови НМК (для дисциплін загальної підготовки та дисциплін професійної підготовки за спеціальністю)* |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**МЕТА, КОМПЕТЕНТНОСТІ, РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ**

**ТА СТРУКТУРНО-ЛОГІЧНА СХЕМА ВИВЧЕННЯ**

**НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**Мета:**

Метою викладання навчальної дисципліни «Психологія управління» є формування у майбутніх фахівців умінь психологічного аналізу особистостей та міжособистісних взаємин у групах, визначення засобів оптимального впливу на працівників для створення належного соціально-психологічного клімату в колективі.

**Компетентності:**

5.1 Загальні компетентності (ЗК):

|  |  |
| --- | --- |
| Шифр | Зміст |
| Підготовка за спеціальністю | |
| ЗК-5 | Знання закономірностей психологічних стосунків та поведінки людей в організації |
| ЗК-9 | Визначення психологічних закономірностей управлінської діяльності |

Професійні компетентності (ПК)

|  |  |
| --- | --- |
| Шифр | Зміст |
| Загальна підготовка | |
| ПК-3 | Аналізувати стартові умови розвитку особистості керівника, адаптивні процеси у мікросоціумі, типи керівників, стилі керівництва |
| ПК-4 | Досліджувати соціально-психологічні особливості управлінської діяльності: психологію ділового спілкування, психологічні механізми переконуючого впливу під час ділової взаємодії; міжособистісні конфлікти та шляхи їх подолання, психологічні бар’єри спілкування, етнопсихологічні особливості суб’єктів взаємодії |
| ПК-9 | Аналізувати умови, чинники, рушійні сили, детермінанти оптимального розвитку керівника й організації та результативності управлінської діяльності; вміти виявляти психологічні показники ефективності управлінського розвитку керівника та організації (управлінську культуру керівника, культуру організації, форми взаємозв’язку між ними та з зовнішнім середовищем тощо). |

**Результати навчання:**

|  |  |
| --- | --- |
| Шифр | Зміст |
| Загальна підготовка | |
| РНз-5 | Знати методологічні і теоретичні засади психології управління, методи і методики теоретико-прикладних досліджень, застосувати (з попередньою адаптацією) для потреб психології управління методи і методики інших наук |
| Професійна підготовка | |
| РНс-3 | Розробляти практичні рекомендації для керівників і організацій з метою поліпшення управлінської діяльності, ділового спілкування, ефективного розв’язання управлінських завдань та ін. |

Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни

|  |  |
| --- | --- |
| Попередні дисципліни: | Наступні дисципліни: |
| Загальна психологія | Основи менеджменту |
| Психологія особистості.  Психологія діяльності | Менеджмент організацій |

**ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

(розподіл навчального часу за семестрами та видами навчальних занять)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Семестр | Загальний обсяг  (годин) / кредитів ECTS | З них | | За видами аудиторних занять (годин) | | | Індивідуальні завдання студентів (КП, КР, РГ, Р, РЕ) | Поточний контроль | Семестровий контроль | |
| Аудиторні заняття  (годин) | Самостійна робота  (годин) | Лекції | Лабораторні заняття | Практичні заняття, семінари | Контрольні роботи  (кількість робіт) | Залік | Екзамен |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| **7** | **90/3** | **32** | **58** | **16** |  | **16** | **РЕ** |  | **+** |  |

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до загального обсягу складає 30,3**%**:

**СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

| № з/п. | Види навчальних занять (Л, ЛЗ, ПЗ, СР) | Кількість годин | Номер семестру (якщо дисципліна викладається  у декількох семестрах).  Назви змістових модулів.  Найменування тем та питань кожного заняття.  Завдання на самостійну роботу. | Рекомендована література (базова, допоміжна) |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Змістовий модуль № 1**  **Психологія особистості** | | | | |
|  | ЛЗ  ПЗ  СРС | 2  2  6 | **Тема1.** Активність особистості людини. Регуляція поведінки  Предмет, структура та зміст дисципліни Мета вивчення дисципліни, зв’язок з іншими дисциплінами. Історія психології управління  Активність особистості людини. Регуляція поведінки  Когнітивна регуляція поведінки. Особливості розумових процесів, репродуктивне та творче мислення. Розвиток культури професійного мислення.  Економічне мислення | 1,2  1,2,4 |
|  | Л  ПЗ  СРС | 2  2  6 | **Тема 2.** Особистість менеджера в організації. Психологія керівництва й лідерства  Формування менеджера як особистості. Вплив соціального оточення на формування професійно важливих якостей. Керівництво й лідерство як психологічний феномен.  Психологічні особливості стилів управління. Авторитет керівника. Управлінська діяльність в екстремальних ситуаціях  Психологічна влада керівника й можливості її використання. Організаторські здібності.  Знання, вміння та навички адміністративної діяльності та міжособистісної взаємодії.  Психологічні проблеми лідерства. | 1, 3, 4  1, 4, 6. 7  1, 2, 4 |
|  | Л  ПЗ  СРС | 2  2  8 | **Тема №3** Методи вивчення особистості. Складання характеристики ділових та особистісних якостей працівника  Процедура збору інформації та підготовка характеристики. Метод експертних оцінок  Обсяг відомостей про ділові та особистісні якості в характеристиках різного призначення.  Класифікація методів психодіагностики.  Особливості прикладного психологічного тестування в практиці управління. Автоматизовані технології психодіагностики й оцінки особистості. | 1, 3, 5, 6  1,2,3  1,2,3,4 |
|  | Л  ПЗ  СРС | 2  2  8 | **Тема №4.** Міжособистісні відносини в системах управління. Психологія управлінського впливу  Взаємовідносини особистості і групи.  Соціально-психологічне поняття спільноти й групи.  Форми психологічного впливу групових структур на особистість  Соціально-психологічні феномени поведінки особистості в групі. Психологічна згуртованість у системах управління.  Психологічна сумісність у структурах управління  Основи й проблеми психології управлінського впливу.  Установлення психологічного контакту в колективі.  Тактика використання чуток та ефективне реагування на них | 1,2,3,4,5  1,2,3,4,5 |
| **Змістовий модуль № 2**  **функції психології управління** | | | | |
|  | Л    ПЗ  СРС | 2  2  8 | **Тема №5.** Психологія планування та організаціїПсихологія мотивування й контролювання  Поняття планування в психології.  Психологічні механізми та цілеутворення. Формально-логічний аналіз управлінських ситуацій та особистісний аспект цього процесу. .Мотивація як фактор управління особистістю. Основні проблеми й поняття психології мотивації. Ефективність виконання рішень залежно від методів контролю  Психологічні передумови утворення організацій. 2.Поняття процесу організації діяльності. Психологічні проблеми координації взаємодії людей в організації. Ієрархія цілей.  Психологічні аспекти індивідуальних стратегій планування. Психологічні вимоги до організації стимулювання. Використання морально-психологічних стимулів. Створення умов для самоствердження у праці та розвиток здібностей особистості. Психологічні принципи організації контролю | 1.3  1,4  1,7 |
|  | Л  ПЗ  СР | 2  2  8 | **Тема №6.** Психологічні аспекти інформаційного забезпечення управління. Комунікативна компетентність  Поняття інформації у психології.  Комунікативні мережі та потоки інформації.  Психологічні особливості сприйняття і переробки інформації та проблеми оптимізації її представлення.  Формування комунікативної компетентності керівника  Міжособистісні стосунки в групах. Бар'єри в спілкуванні. Спілкування з «важкими» людьми. Психологічні механізми взаєморозуміння. | 1,2,3,4,5  1,2,3,4,5 |
|  | Л  ПЗ  СРС | 2  2  10 | **Тема 7.** Психологічні основи прийняття рішень  Типи мислення. Умови прийняття рішень: невизначеність, небезпека, відповідальність, інтелектуальні стратегії, довільна й вольова регуляція, ризик  Ситуативна детермінанта у прийнятті управлінського рішення. Усвідомлення відповідальності. Мотиваційні та емоціональні компоненти процесу прийняття рішень.  Прийняття рішень як психологічний процес, роль суб'єктивної складової. Структура та внутрішня динаміка розумового процесу | 1,2,3,4,5  1,2,3,4  1,2,5 |
|  | Л  ПЗ  СРС | 2  2  4 | **Тема 8.** Психологічні основи організації праці та професійної діяльності  Психогігієнічні вимоги до організації праці та її безпеки. Психічні стани та працездатність  Психологічна структура професійної діяльності, її психологічний аналіз. Професіограма.Сутність психологічних вимог до добору кадрів. Психологічні аспекти оптимізації умов та режимів праці. Психологічні вимоги до організації робочого місця. Психологічний захист особистості.  Раціональні режими праці та відпочинку. Проблеми захисту від «комп'ютерного опіуму» і «психологічної зброї Інтернету» | 1, 3. 4, 5  1, 2, 3. 4  1, 2, 3. 4, 5 |
| Разом | | 90 |  |  |

**САМОСТІЙНА РОБОТА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  з/п | Назва видів самостійної роботи | Кількість годин |
| 1 | Когнітивна регуляція поведінки. Особливості розумових процесів, репродуктивне та творче мислення. Розвиток культури професійного мислення. Економічне мислення | 6 |
| 2 | Психологічна влада керівника й можливості її використання. Організаторські здібності. Знання, вміння та навички адміністративної діяльності та міжособистісної взаємодії. Психологічні проблеми лідерства | 6 |
| 3 | Класифікація методів психодіагностики. Особливості прикладного психологічного тестування в практиці управління. Автоматизовані технології психодіагностики й оцінки особистості. | 8 |
| 4 | Психологічна сумісність у структурах управління  Основи й проблеми психології управлінського впливу.  Установлення психологічного контакту в колективі. Тактика використання чуток та ефективне реагування на них | 8 |
| 5 | Психологічні аспекти індивідуальних стратегій планування. Психологічні вимоги до організації стимулювання. Використання морально-психологічних стимулів. Створення умов для самоствердження у праці та розвиток здібностей особистості. Психологічні принципи організації контролю | 8 |
| 6 | Міжособистісні стосунки в групах. Бар'єри в спілкуванні. Спілкування з «важкими» людьми. Психологічні механізми взаєморозуміння. | 8 |
| 7 | Прийняття рішень як психологічний процес, роль суб'єктивної складової. Структура та внутрішня динаміка розумового процесу | 10 |
| 8 | Раціональні режими праці та відпочинку. Проблеми захисту від «комп'ютерного опіуму» і «психологічної зброї Інтернету» | 4 |
|  | Разом | 58 |

**ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ**

Реферативна робота

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № з/п | Назва індивідуального завдання та (або) його розділів | Терміни виконання (на якому тижні) |
| 1  2.  3.  4.  5.  6.  7.  8.  9.  10.  11.  12.  13.  14.  15.  16.  17.  18.  19.  20.  21.  22.  23.  24.  25.  26.  27.  28.  29.  30. | Знання, вміння та навички адміністративної діяльності та міжособистісної взаємодії  Психологічні проблеми лідерства  Психологічна спадщина вітчизняного «номенклатурного» минулого  Поняття процесу організації діяльності.  Психологічні проблеми координації взаємодії людей в організації  Формування статусних позицій. Ролі та функції.  Специфіка мотиваційної сфери людини  Основні етапи розвитку мотиваційної сфери людини  Ієрархічна побудова мотиваційної сфери особистості  Мотивація досягнення  Формування менеджера як особистості  Психологічні аспекти управлінської діяльності  Психологія спілкування та її форми  Лідерство і харизма в управлінській діяльності.  Співвідношення творчості і професіоналізму в управлінській діяльності  Роль світогляду в управлінській діяльності діяльності  Техніка та прийоми ефективного спілкування  Взаєморозуміння – важлива умова встановлення й розвитку міжособистісних стосунків  Інформаційний аспект управлінського процесу.  Типології лідерства та керівництва  Оптимізація афективної сфери в управлінській діяльності  Роль невербального спілкування в управлінській діяльності  Особливості психологічно розвиненої як колектив малої групи.  Феноменологія малих груп  Соціально-психологічні явища в малих групах  Соціально-психологічні фактори ефективності групової діяльності  Психологічна характеристика розвиненого колективу  Шляхи та засоби підвищення ефективності групової роботи  Колектив як соціально-специфічне поняття.  Основи оптимальної організації та проведення групової дискусії  Група як носій духовних цінностей, знань, вмінь та навичок  Особливості і порядок сприймання інформації про особистість іншої людини.  Способи покращання самопочуття особистості в групі  Соціально-психологічний клімат як результат і умова ефективності спільної діяльності | 16 |

ПОЛІТИКА ДОБРОЧЕСНОСТІ

Місія НТУ «ХПІ» полягає у формуванні високої культури поведінки учасників освітнього процесу та інших працівників Університету шляхом проведення освітньої та науково-дослідницької діяльності на рівні найвищих професійних та етичних стандартів.

Більш детально із політикою доброчесності Університету можна ознайомитися за посиланням http://blogs.kpi.kharkov.ua/v2/nv/wp-content/uploads/sites/17/2019/11/04\_code\_ethics.pdf

**Завдання для ККР (денна форма навчання)**

Варіант № 1

1. Поясніть етносоціальні особливості управління в Україні.
2. Зробіть перелік типових ролей за умови нещирої поведінки людини.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:

3.1Складна система управління складається з:

1 - управляючої підсистеми та підсистеми, що управляється;

2 - управляючої підсистеми та підсистеми, що управляється, а також засобів управління, які здійснюють прямий зв’язок між ними;

3 - управляючої підсистеми та підсистеми, що управляється, а також засобів контролю, які забезпечують зворотній зв’язок між ними;

1. - відповіді 1,2,3.

3.2 В системах управління превалюють такі види міжособистісних відносин:

1 - формальні та неформальні;

2 - відносини субординації та координації;

3 - відносини дисципліни та ініціативи;

4 - відповіді 1,2,3.

3.3 Структурно-зазначені об’єднання людей або індивіди, які мають управлінські повноваження та здійснюють управлінську діяльність, – це:

1 – об’єкт управління;

2 – суб’єкт управління;

3 - система управління;

4 - підсистема управління.

Варіант № 2

1. Розкрийте невербальні засоби спілкування й контакту.
2. Які риси характеру необхідні для професії менеджера?
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:

3.1.Метод «мозкового штурму», як один із методів, що використовується на етапі підготовки рішень, втілює:

1 - опис порядку виконання управлінських рішень;

2 - програвання різноманітних ситуацій та моделювання різноманітних варіантів подій;

3 - розробку колективного рішення в результаті дискусії;

4 - колективну діяльність групи спеціалістів, здатних до висування та аналізу сміливих пропозицій та проектів, а також вибору оптимального з них.

3.2.Творчий характер управлінської діяльності полягає в:

1 - одночасному керівництві технічними та соціально-виробничими системами;

2 - великій різноманітності видів діяльності на різних рівнях управлінської ієрархії;

3 - здатності вирішувати управлінські задачі в умовах обстановки, що часто змінюється;

1. - підсилюванні комунікативних здібностей.

3.3. Ефективність трудової діяльності залежить як від об’єктивних факторів, так і від такого суб’єктивного фактору як:

1 - умови та організація діяльності;

2 - рівень професійної підготовки;

3 - потік інформації;

1. - контроль діяльності.

Варіант № 3

1. Які риси характеризують керівника-лідера?
2. Які стилі поведінки особистості в конфлікті вам відомі?
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:

3.1. В результаті комплексного вивчення та опису трудової діяльності та умов праці складається:

1 - психограма;

2 - професіографія;

3 - характеристика;

1. - професіограма.
   1. До якого класу професій можна віднести професії медсестри, продавця, керівника будь-якого рівня:

1 - до гностичного;

2 - до перетворюючого;

3 - до творчого;

1. – ні до якого.
   1. Основна особистісна якість, необхідна робітникові творчого класу професій, це:

1 – цікавість до якостей визначених об’єктів;

2 – схильність до практичного впливання на навколишнє середовище;

3 – здатність легко відмовитися від звичайного способу мислення;

4 – виражена пізнавальна активність.

Варіант № 4

1. Назвіть характеристики, що дають змогу змоделювати основні якості керівника.
2. Розкрийте питання: «Мотивація як фактор управління особистістю».
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:

3.1. До якого типу професій належить професія бухгалтера:

1 – «людина-людина»;

2 – «людина-техніка»;

3 – «людина-художній образ»;

4 – «людина-знакова система».

1. Сукупність людей (від 2-3 до 30-40 чоловік), що спільно виконують певну цілеспрямовану діяльність і мають безпосередні контакти, складають:

1 – малу групу;

2 – велику групу;

3 – умовну групу;

4 – реальну групу.

1. У випадку, коли під час праці всі члени групи пов’язані один з одним, її функціональна структура складає:

1 – «ланцюжок»;

2 – «зірку»;

3 – «коло»;

4 – «сітку».

Варіант № 5

1. Схарактеризуйте індивідуальний стиль управління згідно з концепцією К. Левіна.
2. Розкрийте особливості ефективної команди.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. Студентську групу неможна охарактеризувати як групу:

1 – малу;

2 – реальну;

3 – контактну;

1. – первинну.
   1. До групи високого рівня розвитку відносять:

1 – колектив;

2 – асоціацію;

3 – корпорацію;

1. – дифузну групу.

3.3. Група, яка характеризується залежністю, авторитарністю управління, протиставляючи себе іншим соціальним спільнотам на підставі своїх вузько особистісних, корисних інтересів, називається:

1 – колектив;

2 – асоціація;

3 – корпорація;

4 – дифузна група.

Варіант № 6

1. Схарактеризуйте основні теорії лідерства.
2. Поняття й види активності.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:

3.1.Сукупність людей, де відсутня згуртованість на підставі загальних ціннісних орієнтацій та спільної продуктивної діяльності, носить назву:

1 – асоціації;

2 – корпорації;

3 – колективу;

1. – дифузної групи.

3.2.Реальна або умовна група, яку індивід вважає для себе еталонною, на норми та цінності якої він орієнтується у своїй поведінці, називається:

1 – групою включення;

2 – референтною групою;

3 – формальною групою;

1. – неформальною групою.
   1. Однією з ознак неформальної групи є:

1 – юридично фіксований статут;

2 – нормативно закріплена структура та предписаний алгоритм діяльності;

3 – наявність лідера, який обирається самою групою на підставі його високої професійної компетентності та особистої привабливості для всіх членів групи;

4 – переваження ділових відносин між співробітниками та керівниками.

Варіант № 7

1. Яким повинен бути керівник як командний гравець?
2. Основи й проблеми психології управлінського впливу.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. Не усяка організація:

1 – це група людей (хоча б 2х чоловік);

2 – має діяльність, яка свідомо координується;

3 – утворюється для досягнення загальної мети;

1. – утворюється по волі керівництва.
   1. Оптимальна численність групи для максимальної ефективності діяльності:

1 – 3-9 осіб;

2 – 5-11;

3 – 2-3;

1. – 8-15.
   1. Фактором, що знижує ефективність діяльності групи, є:

1 - численність групи від 5 до 11 осіб;

2 - висока ступінь схожості особистостей, які складають групу;

3 - високий коефіцієнт згуртованості групи;

1. - єдність мети для всіх членів групи.

Варіант № 8

1. У чому полягає соціально-психологічний феномен групової поведінки?
2. Якості особистості й індивідуальний стиль поведінки та діяльності.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. Відомо, що управлінське спілкування, як і будь-яке інше, має три функції. Виберіть зайву, на Ваш погляд, функцію:

1 - комунікативна;

2 - прогностична;

3 - перцептивна;

1. - інтерактивна.
   1. До індивідуальних видів управлінського спілкування відносять:

1 - наради;

2 - переговори;

3 - публічні виступи;

1. - бесіди при прийнятті на роботу, при звільненні, при делегуванні.
   1. Процеси передачі інформації для забезпечення взаємозв’язку всіх ланок соціальної системи називаються:

1 - інформаційні потоки;

2 - горизонтальні інформаційні потоки;

3 - низхідні інформаційні потоки;

4 - висхідні інформаційні потоки.

Варіант № 9

1. Що необхідно для того, щоб успішно керувати міжособистісними відносинами в трудовому колективі?
2. Взаємовідносини особистості та групи.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. В умовах людської комунікації можуть виникати специфічні комунікативні бар’єри, причинами яких можуть бути:

1 - відсутність загальної мови і загального поняття ситуації;

2 - різноманітні світогляд і поняття;

3 - індивідуально-психологічні особливості партнерів;

4 - відповіді 1,2,3.

3.2. За положенням в групі виділяють такі статуси членів групи: лідери; ті, яким віддають перевагу; ті, яким не віддають переваги, та аутсайдери. Який відсоток виборів мають ті, яким не віддають переваги:

1 - 50-100%;

2 - 10-50%;

3 - не більше 10%;

1. - до 5%.

3.3. Своєрідність і неповторність особистості відображує поняття:

1 – «людина»;

2 – «індивід»;

3 – «індивідуальність»;

4 – «особистість».

Варіант № 10

1. Розкрийте переваги групової роботи.
2. Мотивація як фактор управління особистістю.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. Особистість, крім загально психологічних проявів, має індивідуально-психологічні властивості, до яких не відноситься:

1 - темперамент;

2 - мислення;

3 - характер;

4 - здібності.

3.2. З позицій сучасного систематичного підходу діяльність особистості має три основних підсистеми, до яких не відноситься:

1 - когнітивна;

2 - регулятивна;

3 - комунікативна;

1. - індивідуальна.
   1. Когнітивні, або пізнавальні процеси – це система психологічних функцій, що забезпечують пізнання суб’єктом явищ об’єктивного світу. До цієї системи не відносяться:

1 - сенсорні процеси;

2 – пам’ять, мислення, мова;

3 - увага, уявлення;

4 - темперамент, характер.

Варіант № 11

1. Дайте визначення неформальних груп.
2. Психологічні аспекти індивідуальних стратегій планування.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. Який з 4х типів темпераменту мало придатний для виконання функцій керівника:

1 – сангвінік;

2 – флегматик;

3 – меланхолік;

4 – холерик.

3.2. Спрямованість особистості – це проявлення ділових життєвих спрямувань людини та його мотивація. До структури спрямованості не відносяться:

1 – потреби;

2 – мотиви;

3 – інтереси;

4 – ідеали.

3.3. Форма нецілеспрямованого, неаргументованого впливання однієї людини чи групи на іншу людину чи групу, називається:

1 – переконання;

2 – навіювання;

3 – наслідування;

4 – зараження.

Варіант № 12

1. Охарактеризуйте типологію людей залежно від зовнішнього вигляду.
2. Соціально-психологічні феномени поведінки особистості в групі.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. З чотирьох форм впливу на особистість чи групу тільки одна потребує логічної аргументації:

1 – переконання;

2 – навіювання;

3 – наслідування;

1. – зараження.

3.2. Заходи навіювання особливо ярко проявляються в такій сфері соціальних впливань, як:

1 – мода;

2 – пропаганда;

3 – реклама;

4 – імідж.

3.3.Психологи розрізняють наступні типи установки на сприйняття іншої людини, до яких не належить:

1 – позитивна установка;

2 – негативна установка;

3 – адекватна установка;

1. – неадекватна установка.

Варіант № 13

1. Які теорії особистісних якостей керівника ви знаєте?
2. Керівництво й лідерство як психологічний феномен.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. Одним з типових викривлень сприйняття є дописування незнайомій людині неіснуючих позитивних якостей і розчарування у випадку їх невиявлення. Дане викривлення має назву:

1 – «Ефект ореолу»;

2 – «Ефект послідовності»;

3 – «Ефект авансування»;

1. – «Ефект проектування на людей особливих якостей».

3.2. Свідоме або несвідоме підкорення особистості впливанню групи, до якої вона належить, відображено в понятті:

1 – атракція;

2 – конформізм;

3 – негативізм;

1. – ригідність.
   1. Поведінка, коли суб’єкт погоджується з групою (більшістю), хоча насправді думає інакше, відповідає:

1 – стихійному конформізму;

2 – захисному конформізму;

3 – умовному конформізму;

4 – негативізму.

Варіант № 14

1. Що мають на увазі під творчим, гнучким мисленням?
2. Соціальна відповідальність менеджера.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. Стан особистості, коли людина відчуває ворожість групи, її протидію його цілям, безперспективність свого положення в групі, можна оцінити як:

1 – фрустрацію;

2 – ригідність;

3 – негативізм;

1. – колективізм.
   1. Психологічна сумісність – це здатність членів групи до спільної діяльності, яка заснована на їх оптимальному сполученні. Який з факторів необ’єктивно відображає рівень сумісності групи:

1 – результати спільної діяльності;

2 – емоційно-енергетичні витрати учасників діяльності;

3 – часові витрати учасників діяльності;

1. – задовільність учасників діяльності.

3.3. До рівнів психологічної сумісності не відноситься:

1 – психофізіологічна сумісність;

2 – психологічна сумісність;

3 – фізіологічна сумісність;

4 – соціально-психологічна сумісність.

Варіант № 15

1. Розкрийте переваги групової роботи.
2. Авторитет керівника: суб'єктивна та об'єктивна значущість.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. Одним з типів комунікативної поведінки співробітників в групах є прагнення індивідів до рішення задач спільними зусиллями. Такі індивіди називаються:

1 – лідери;

2 – індивідуалісти;

3 – конформісти;

1. – колективісти.
   1. Який фактор, на Ваш погляд, має найбільше впливання на формування морально-психологічного клімату групи:

1 – фактори макросередовища;

2 – фактори мікросередовища;

3 – фактор впливання індивідуальних особливостей членів групи;

1. – характер керівництва групою.

3.3.Процес правової організації та управління діяльністю колектива, який здійснюється керівником як представником соціального контролю та влади, має назву:

1 – лідерство;

2 – керівництво;

3 – управління;

4 – управлінська діяльність.

Варіант № 16

1. Розкрийте сутність соціальної організації.
2. Розвиток культури професійного мислення.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. Стиль керівництва, який будується на повній довірі до виконавців, називається:

1 – автократичний;

2 – демократичний;

3 – колегіальний;

1. – ліберальний.
   1. Найефективнішим засобом аргументації, що використовується при переконанні, засвоюваність інформації при якому складає 80-90%, є:

1 – посилка до авторитетних джерел;

2 – доказ фактами;

3 – ілюстрація;

1. – спор.
   1. Конфлікт виникає на підставі суперечностей між робітниками з-за несумісності їх:

1 – потреб, мотивів і цілей діяльності;

2 – відносин і поглядів;

3 – психологічного складу;

4 – відповіді 1,2,3.

Варіант № 17

1. Визначте характеристику групи як соціального феномену.
2. Класифікація методів психодіагностики.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. Адаптивно-захисні реакції організму у відповідності на різні інтенсивні подразники, називаються:

1 – фрустрація;

2 – стрес;

3 – криза;

1. – конфлікт.

3.2. При переживанні стресу в організмі людини спостерігаються:

1 – фізіологічні зміни;

2 – емоційні переживання;

3 – зниження оперативних можливостей організму;

1. – відповіді 1,2,3.

3.3. Різновид стресу, при якому виникає позитивний ефект (підвищуючи стійкість організму) – це:

1 – еустрес;

2 – дистрес;

3 – стрес;

4 – імунітет.

Варіант № 18

1. Розкрийте умови ефективності групового вирішення проблем.
2. Управління емоціональним станом людини в організації.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. Існує різновид конфлікту, який виникає при протиставленні добра та лиха, обов’язку та совісті, справедливості та несправедливості, – це:

1 – інтелектуальний конфлікт;

2 – моральний;

3 – соціальний;

1. – внутрішньоособистісний.
   1. Конфлікт, що виникає на основі боротьби великих груп людей за суспільні цілі, інтереси, має назву:

1 – соціальний конфлікт;

2 – моральний;

3 – міжгруповий;

1. – інтелектуальний.

3.3. Іноді в процесі розвитку конфлікту надана стадія конфлікту може бути відсутня:

1 – ініціація;

2 – латентна стадія;

3 – вирішення конфлікту;

4 – постконфліктний синдром.

Варіант № 19

1. Розкрийте типи підлеглих та особливості управління.
2. Психологічна влада керівника й можливості її використання.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. Окремий науково-дослідний і практичний підрозділ, який надає науково-методичну і практичну допомогу в рішенні соціально-психологічних проблем на підприємствах, в установах і організаціях:

1 – управляюча підсистема;

2 – інформаційний відділ;

3 – соціально-психологічна служба;

1. – статистичний відділ.
   1. Один з наведених нижче аспектів діяльності не виконується соціально-психологічною службою:

1 – науковий;

2 – соціологічний;

3 – прикладний;

1. – практичний.
   1. Атестація проводиться не з метою:

1 – визначення кваліфікації, рівня знань робітника;

2 – визначення його здібностей і ділових якостей;

3 – визначення його особистісних якостей;

4 – визначення рівня виконання ним своїх функціональних обов’язків.

Варіант № 20

1. Розкрийте психологічну сутність соціальної організації.
2. Індивідуальний стиль управління.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. Однією з різноманітних сторін діяльності керівника є діяльність, яка спрямована на розподіл обов’язків з метою оптимального рішення виробничих задач, яка називається:

1 – комунікація;

2 – продуктивність;

3 – організація;

1. – ініціювання.
   1. Особливістю японської моделі управління є:

1 – короткочасне наймання;

2 – довічне наймання;

3 – індивідуальна відповідальність;

1. – формальні, кількісні механізми контролю.
   1. Особливістю американської моделі управління не з’являється:

1 – короткочасне наймання;

2 – індивідуальна відповідальність;

3 – швидка оцінка та просування;

4 – неформальні механізми контролю.

Варіант № 21

1. Дайте визначення групи, розкрийте види груп, цілі їх діяльності.
2. Методи вивчення особистості з метою удосконалення управління
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. Складна система управління складається з:

1 - управляючої підсистеми та підсистеми, що управляється;

2 - управляючої підсистеми та підсистеми, що управляється, а також засобів управління, які здійснюють прямий зв’язок між ними;

3 - управляючої підсистеми та підсистеми, що управляється, а також засобів контролю, які забезпечують зворотній зв’язок між ними;

1. - відповіді 1,2,3.
   1. Творчий характер управлінської діяльності полягає в:

1 - одночасному керівництві технічними та соціально-виробничими системами;

2 - великій різноманітності видів діяльності на різних рівнях управлінської ієрархії;

3 - здатності вирішувати управлінські задачі в умовах обстановки, що часто змінюється;

1. - підсилюванні комунікативних здібностей.
   1. Основна особистісна якість, необхідна робітникові творчого класу професій, це:

1 – цікавість до якостей визначених об’єктів;

2 – схильність до практичного впливання на навколишнє середовище;

3 – здатність легко відмовитися від звичайного способу мислення;

4 – виражена пізнавальна активність.

Варіант № 22

1. Схарактеризуйте стадії розвитку групи та управління груповою динамікою.
2. Специфіка мотиваційної сфери людини.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. В системах управління превалюють такі види міжособистісних відносин:

1 - формальні та неформальні;

2 - відносини субординації та координації;

3 - відносини дисципліни та ініціативи;

1. - відповіді 1,2,3.
   1. Структурно-зазначені об’єднання людей або індивіди, які мають управлінські повноваження та здійснюють управлінську діяльність, – це:

1 – об’єкт управління;

2 – суб’єкт управління;

3 - система управління;

1. - підсистема управління.
   1. Ефективність трудової діяльності залежить як від об’єктивних факторів, так і від такого суб’єктивного фактору як:

1 - умови та організація діяльності;

2 - рівень професійної підготовки;

3 - потік інформації;

4 - контроль діяльності.

Варіант № 23

1. Розкрийте функції ефективної групи та соціальні ролі її членів.
2. Регулювання діяльності та взаємовідносин підлеглих.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. Сукупність людей (від 2-3 до 30-40 осіб), що спільно виконують певну цілеспрямовану діяльність і мають безпосередні контакти, складають:

1 – малу групу;

2 – велику групу;

3 – умовну групу;

1. – реальну групу.
   1. Відомо, що управлінське спілкування, як і будь-яке інше, має три функції. Виберіть зайву, на Ваш погляд, функцію:

1 - комунікативна;

2 - прогностична;

3 - перцептивна;

1. - інтерактивна.
   1. До індивідуальних видів управлінського спілкування відносять:

1 - наради;

2 - переговори;

3 - публічні виступи;

4 - бесіди при прийнятті на роботу, при звільненні, при делегуванні.

Варіант № 24

1. Розкрийте проблеми міжособистісного сприйняття в управлінському спілкуванні.
2. Психологічні аспекти розвитку організації, психологічні механізми реалізації нововведень.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. Існує різновид конфлікту, який виникає при протиставленні добра та лиха, обов’язку та совісті, справедливості та несправедливості, – це:

1 – інтелектуальний конфлікт;

2 – моральний;

3 – соціальний;

1. – внутрішньо особистісний.
   1. З позицій сучасного систематичного підходу діяльність особистості має три основних підсистеми, до яких не відноситься:

1 - когнітивна;

2 - регулятивна;

3 - комунікативна;

1. - індивідуальна.
   1. Одним з типових викривлень сприйняття є дописування незнайомій людині неіснуючих позитивних якостей і розчарування у випадку їх невиявлення. Дане викривлення має назву:

1 – «Ефект ореолу»;

2 – «Ефект послідовності»;

3 – «Ефект авансування»;

4 – «Ефект проектування на людей особливих якостей».

Варіант № 25

1. Розкрийте питання спілкування керівника з підлеглими як обміну інформацією.
2. Види, цілі й етапи ділової кар'єри.
3. Тестові завдання. Укажіть номер правильної відповіді:
   1. В умовах людської комунікації можуть виникати специфічні комунікативні бар’єри, причинами яких можуть бути:

1 - відсутність загальної мови і загального поняття ситуації;

2 - різноманітні світогляд і поняття;

3 - індивідуально-психологічні особливості партнерів;

1. - відповіді 1,2,3.
   1. Сукупність людей, де відсутня згуртованість на підставі загальних ціннісних орієнтацій та спільної продуктивної діяльності, носить назву:

1 – асоціації;

2 – корпорації;

3 – колективу;

1. – дифузної групи.
   1. Стиль керівництва, який будується на повній довірі до виконавців, називається:

1 – автократичний;

2 – демократичний;

3 – колегіальний;

4 – ліберальний.

**Завдання для заочної/дистанційної форми навчання**

Варіант № 1

1. Розкрийте поняття особистості в психології, структури особистості; індивідуально-психологічні властивості та їхній облік у системі управління.
2. Практичне завдання.

Складіть перелік психологічних вимог до особистості менеджера, що здійснює контрольну функцію, як етап управління.

1. Тестові завдання:

3.1 Складна система управління складається з:

1 – управляючої підсистеми та підсистеми, що управляється;

2 – управляючої підсистеми та підсистеми, що управляється, а також засобів управління, які здійснюють прямий зв’язок між ними;

3 – управляючої підсистеми та підсистеми, що управляється, а також засобів контролю, які забезпечують зворотній зв’язок між ними;

4 – відповіді 1,2,3.

3.2 В системах управління превалюють такі види міжособистісних відносин:

1 – формальні та неформальні;

2 – відносини субординації та координації;

3 – відносини дисципліни та ініціативи;

4 – відповіді 1,2,3.

3.3 Структурно-зазначені об’єднання людей або індивіди, які мають управлінські повноваження та здійснюють управлінську діяльність, – це:

1 – об’єкт управління;

2 – суб’єкт управління;

3 - система управління;

4 - підсистема управління.

Варіант № 2

1. Розкрийте методи вивчення властивостей особистості.
2. Практичне завдання.

а) Визначте недоліки і достоїнства авторитарного стилю керівництва.

б) У яких ситуаціях доцільне застосування зазначеного стилю (підкресліть відповідне):

- високий рівень підготовленості і мотивації співробітників у роботі;

- критична ситуація;

- керівника тільки призначили і колектив для нього новий;

- більшість співробітників порушують трудову дисципліну.

3. Тестові завдання:

3.1 Метод «мозкового штурму», як один із методів, що використовується на етапі підготовки рішень, втілює:

1 - опис порядку виконання управлінських рішень;

2 - програвання різноманітних ситуацій та моделювання різноманітних варіантів подій;

3 - розробку колективного рішення в результаті дискусії;

4 - колективну діяльність групи спеціалістів, здатних до висування та аналізу сміливих пропозицій та проектів, а також вибору оптимального з них.

3.2Творчий характер управлінської діяльності полягає в:

1 – одночасному керівництві технічними та соціально-виробничими системами;

2 – великій різноманітності видів діяльності на різних рівнях управлінської ієрархії;

3 – здатності вирішувати управлінські задачі в умовах обстановки, що часто змінюється;

4 – підсилюванні комунікативних здібностей.

3.3Ефективність трудової діяльності залежить як від об’єктивних факторів, так і від такого суб’єктивного фактору як:

1 – умови та організація діяльності;

2 – рівень професійної підготовки;

3 – потік інформації;

4 – контроль діяльності.

Варіант № 3

1. Розкрийте питання «Психологічна структура професійної діяльності».
2. Практичне завдання.

Керівник фірми К. відрізняється великою запальністю, нестриманістю, довго пам'ятає образи, не любить одноманітної роботи. Екстраверт. На підставі зазначених даних визначте його темперамент. Яке середовище діяльності йому рекомендується обрати в залежності від його типу нервової системи. Відповідь обґрунтуйте.

1. Тестові завдання:

3.1. В результаті комплексного вивчення та опису трудової діяльності та умов праці складається:

1 – психограма;

2 – професіографія;

3 – характеристика;

4 – професіограма.

3.2. До якого класу професій можна віднести професії медсестри, продавця, керівника будь-якого рівня:

1 - до гностичного;

2 - до перетворюючого;

3 - до творчого;

4 – ні до якого.

3.3 Основна особистісна якість, необхідна робітникові творчого класу професій, це:

1 – цікавість до якостей визначених об’єктів;

2 – схильність до практичного впливання на навколишнє середовище;

3 – здатність легко відмовитися від звичайного способу мислення;

4 – виражена пізнавальна активність.

Варіант № 4

1. Схарактеризуйте управлінську діяльність в екстремальних ситуаціях.
2. Практичне завдання.

Ваш підлеглий – молодий фахівець, який тільки закінчив ЗВО. Як можна стимулювати його і сформувати стійкі мотиви для підвищення ефективності його творчої роботи.

3.Тестові завдання:

3.1. До якого типу професій належить професія бухгалтера:

1 – «людина-людина»;

2 – «людина-техніка»;

3 – «людина-художній образ»;

4 – «людина-знакова система».

3.2. Сукупність людей (від 2-3 до 30-40 чоловік), що спільно виконують певну цілеспрямовану діяльність і мають безпосередні контакти, складають:

1 – малу групу;

2 – велику групу;

3 – умовну групу;

4 – реальну групу.

3.3 У випадку, коли під час праці всі члени групи пов’язані один з одним, її функціональна структура складає:

1 – «ланцюжок»;

2 – «зірку»;

3 – «коло»;

4 – «сітку».

Варіант № 5

1. Визначте особливості спілкування з важкими людьми.
2. Практичне завдання.

Проаналізуйте взаємозалежність між успішністю діяльності колективу і психологічним кліматом у ньому на підставі фактичного матеріалу.

3.Тестові завдання:

3.1. Студентську групу неможна охарактеризувати як групу:

1 – малу;

2 – реальну;

3 – контактну;

4 – первинну.

3.2. До групи високого рівня розвитку відносять:

1 – колектив;

2 – асоціацію;

3 – корпорацію;

4 – дифузну групу.

3.3.Група, яка характеризується залежністю, авторитарністю управління, протиставляючи себе іншим соціальним спільнотам на підставі своїх вузько особистісних, корисних інтересів, називається:

1 – колектив;

2 – асоціація;

3 – корпорація;

4 – дифузна група.

Варіант № 6

1. Схарактеризуйте форми психологічного впливу групових структур на особистість.
2. Практичне завдання.

Схарактеризуйте, відповідно до ваших спостережень, ситуацію в колективі, якщо:

а) лідер і керівник – різні люди і не знаходять загальних точок взаємодії;

б) лідер і керівник на підставі взаємоповаги і компромісів знаходять крапки взаємодії;

в) лідер і керівник – одна особа.

3.Тестові завдання:

3.1. Сукупність людей, де відсутня згуртованість на підставі загальних ціннісних орієнтацій та спільної продуктивної діяльності, носить назву:

1 – асоціації;

2 – корпорації;

3 – колективу;

4 – дифузної групи.

3.2.Реальна або умовна група, яку індивід вважає для себе еталонною, на норми та цінності якої він орієнтується у своїй поведінці, називається:

1 – групою включення;

2 – референтною групою;

3 – формальною групою;

4 – неформальною групою.

3.3.Однією з ознак неформальної групи є:

1 – юридично фіксований статут;

2 – нормативно закріплена структура та предписаний алгоритм діяльності;

3 – наявність лідера, який обирається самою групою на підставі його високої професійної компетентності та особистої привабливості для всіх членів групи;

4 – переваження ділових відносин між співробітниками та керівниками.

Варіант № 7

1. Розкрийте питання «Управління емоційним станом людини в організації».
2. Практичне завдання.

Проведіть дослідження в закладі освіти, де навчаєтесь, або в організаціях, де працюєте, механізмів зародження, ступеня антагонізму і складності виходу з конфлікту в залежності від:

а) темпераменту і характеру конфліктуючих сторін;

б) «перетинання» матеріальних інтересів;

в) наявності полярних психологічних установок;

г) віку і статі працівників;

д) рівня інтелекту працюючих;

е) прагнення до влади визначених працівників.

3.Тестові завдання:

3.1. Сукупність людей, де відсутня згуртованість на підставі загальних ціннісних орієнтацій та спільної продуктивної діяльності, носить назву:

1 – асоціації;

2 – корпорації;

3 – колективу;

4 – дифузної групи.

3.2.Реальна або умовна група, яку індивід вважає для себе еталонною, на норми та цінності якої він орієнтується у своїй поведінці, називається:

1 – групою включення;

2 – референтною групою;

3 – формальною групою;

4 – неформальною групою.

3.3.Однією з ознак неформальної групи є:

1 – юридично фіксований статут;

2 – нормативно закріплена структура та предписаний алгоритм діяльності;

3 – наявність лідера, який обирається самою групою на підставі його високої професійної компетентності та особистої привабливості для всіх членів групи;

4 – переваження ділових відносин між співробітниками та керівниками.

Варіант № 8

1. Схарактеризуйте особливості рольової поведінки особистості.

2. Практичне завдання.

Поясніть сутність приведених нижче понять:

- екстеріоризація;

- аналіз;

- антиципація;

- індивідуалізація;

- сензитивність;

- синтез;

- уява.

Якими (з перерахованих вище) психологічними характеристиками повинен бути, відповідно до ваших досліджень, наділений менеджер для успішного вироблення і прийняття управлінських рішень.

3.Тестові завдання:

3.1. Не усяка організація:

1 – це група людей (хоча б 2х чоловік);

2 – має діяльність, яка свідомо координується;

3 – утворюється для досягнення загальної мети;

4 – утворюється по волі керівництва.

3.2.Оптимальна численність групи для максимальної ефективності діяльності:

1 – 3-9 осіб;

2 – 5-11 осіб;

3 – 2-3 осіб;

4 – 8-15 осіб.

3.3.Фактором, що знижує ефективність діяльності групи, є:

1 – численність групи від 5 до 11 осіб;

2 – висока ступінь схожості особистостей, які складають групу;

3 – високий коефіцієнт згуртованості групи;

4 – єдність мети для всіх членів групи.

Варіант № 9

1. Розкрийте зміст і специфічні ефекти міжособистісного сприйняття.
2. Практичне завдання.

Зіставте два висловлення. Яке з них є більш правильним у відношенні культури управлінського спілкування. Відповідь обґрунтуйте.

1. Я хочу, щоб Ви, Микола Петрович, завтра принесли мені всі дані про можливі ринки збуту;
2. Микола Петрович! Нам для одержання прибутку необхідні всі дані про ринки збуту. Принесіть їх завтра.

3.Тестові завдання:

3.1. Відомо, що управлінське спілкування, як і будь-яке інше, має три функції. Виберіть зайву, на Ваш погляд, функцію:

1 – комунікативна;

2 – прогностична;

3 – перцептивна;

4 – інтерактивна.

3.2 До індивідуальних видів управлінського спілкування відносять:

1 – наради;

2 – переговори;

3 – публічні виступи;

4 – бесіди при прийнятті на роботу, при звільненні, при делегуванні.

3.3.Процеси передачі інформації для забезпечення взаємозв’язку всіх ланок соціальної системи називаються:

1 – інформаційні потоки;

2 – горизонтальні інформаційні потоки;

3 – низхідні інформаційні потоки;

4 – висхідні інформаційні потоки.

Варіант № 10

1. Розкрийте питання управління соціально-психологічним кліматом.
2. Практичне завдання.

Ви влаштувалися на роботу у ПФ з окладом 7 850 грн. на місяць. Через кілька місяців керівник вирішує зменшити ваш оклад. Ваші дії.

3.Тестові завдання:

3.1. В умовах людської комунікації можуть виникати специфічні комунікативні бар’єри, причинами яких можуть бути:

1 – відсутність загальної мови і загального поняття ситуації;

2 – різноманітний світогляд і поняття;

3 – індивідуально-психологічні особливості партнерів;

4 – відповіді 1,2,3.

3.2. За положенням в групі виділяють такі статуси членів групи: лідери; ті, яким віддають перевагу; ті, яким не віддають переваги, та аутсайдери. Який відсоток виборів мають ті, яким не віддають переваги:

1 – 50-100%;

2 – 10-50%;

3 – не більше 10%;

4 – до 5%.

3.3. Своєрідність і неповторність особистості відображує поняття:

1 – «людина»;

2 – «індивід»;

3 – «індивідуальність»;

4 – «особистість».

3.3**.** Особистість, крім загально психологічних проявлень, має індивідуально-психологічні властивості, до яких не відноситься:

1 – темперамент;

2 – мислення;

3 – характер;

4 – здібності.

Варіант № 11

1. Розкрийте поняття особистості в психології, структури особистості. Індивідуально-психологічні властивості та їхній облік у системі керування.

Розкрити сутність психологічного поняття «особистість».

Охарактеризувати структуру особистості.

1. Практичне завдання.

- Дайте визначення поняття «контроль».

- Укажіть призначення і задачі контролю.

- Дайте коротку характеристику видів контролю, їхнього призначення й області -використання.

- Опишіть параметри ефективності контролю.

- Психологічні якості особистості менеджера, що забезпечують ефективну систему контролю.

3.Тестові завдання:

3.1. З позицій сучасного систематичного підходу діяльність особистості має три основних підсистеми, до яких не відноситься:

1 – когнітивна;

2 – регулятивна;

3 – комунікативна;

4 – індивідуальна.

3.2. Когнітивні, або пізнавальні процеси – це система психологічних функцій, що забезпечують пізнання суб’єктом явищ об’єктивного світу. До цієї системи не відносяться:

1 – сенсорні процеси;

2 – пам’ять, мислення, мова;

3 - увага, уявлення;

4 - темперамент, характер.

3.3. Який з 4х типів темпераменту мало придатний для виконання функцій керівника:

1 – сангвінік;

2 – флегматик;

3 – меланхолік;

4 – холерик.

Варіант № 12

1. Розкрийте методи вивчення властивостей особистості.

Дати визначення найбільш популярним у психології методам вивчення властивостей особистості:

- спостереження;

- бесіда;

- аналіз результатів діяльності;

- експертний метод (лабораторний експеримент, природний експеримент);

- тестування (види тестів: особистісні, інтелектуальні, професійні);

- метод соціометрії.

Обґрунтувати доцільність використання (застосування) того чи іншого методу при підборі кадрів.

1. Практичне завдання.

Схарактеризуйте авторитарний стиль керівництва відповідно до класичної типології індивідуальних стилів керівництва К. Левина.

Виходячи з характеристики, визначте достоїнства і недоліки авторитарного стилю.

Враховуючи ситуаційний підхід до вибору оптимального стилю керівництва, виконайте завдання б).

3.Тестові завдання:

3.1. Спрямованість особистості – це проявлення ділових життєвих спрямувань людини та його мотивація. До структури спрямованості не відносяться:

1 – потреби;

2 – мотиви;

3 – інтереси;

4 – ідеали.

3.2. Форма нецілеспрямованого, неаргументованого впливання однієї людини чи групи на іншу людину чи групу, називається:

1 – переконання;

2 – навіювання;

3 – наслідування;

4 – зараження.

3.3. З чотирьох форм впливання на особистість чи групу тільки одна потребує логічної аргументації:

1 – переконання;

2 – навіювання;

3 – наслідування;

4 – зараження.

Варіант № 13

1. Дайте визначення поняття "професійна діяльність"; укажіть фактори її ефективності. Визначте сутність і опишіть структуру індивідуальної професійної діяльності (мотив, мета, планування діяльності, переробка поточної інформації, оперативний образ (і концептуальна модель), ухвалення рішення, дія, перевірка результатів, корекція дій). Схарактеризуйте особливості управлінської діяльності як одного з видів професійної діяльності.

2. Практичне завдання.

Ви усвідомлюєте, що знаходитеся в стресовій ситуації. На цій стадії ви ще в силах вийти із ситуації з мінімальними для вашого організму втратами. Якими способами зняття напруги ви скористаєтеся? Відповідь обґрунтуйте.

3.Тестові завдання:

3.1. Заходи навіювання особливо ярко проявляються в такій сфері соціальних впливань, як:

1 – мода;

2 – пропаганда;

3 – реклама;

4 – імідж.

3.2.Психологи розрізняють наступні типи установки на сприйняття іншої людини, до яких не належить:

1 – позитивна установка;

2 – негативна установка;

3 – адекватна установка;

4 – неадекватна установка.

3.3. Одним з типових викривлень сприйняття є дописування незнайомій людині неіснуючих позитивних якостей і розчарування у випадку їх невиявлення. Дане викривлення має назву:

1 – «Ефект ореолу»;

2 – «Ефект послідовності»;

3 – «Ефект авансування»;

4 – «Ефект проектування на людей особливих якостей».

Варіант № 14

1. Схарактеризуйте управлінську діяльність в екстремальних ситуаціях. Дайте визначення поняття «екстремальна ситуація». Що таке криза, конфлікт, стрес, фрустрація.
2. Практичне завдання.

Широко відома залежність іміджу людини від ефективності його діяльності. Охарактеризуйте зовнішній і внутрішній імідж менеджера.

3.Тестові завдання:

3.1. Свідоме або несвідоме підкорення особистості впливанню групи, до якої вона належить, відображено в понятті:

1 – атракція;

2 – конформізм;

3 – негативізм;

4 – ригідність.

3.2.Поведінка, коли суб’єкт погоджується з групою (більшістю), хоча насправді думає інакше, відповідає:

1 – стихійному конформізму;

2 – захисному конформізму;

3 – умовному конформізму;

4 – негативізму.

3.3. Стан особистості, коли людина відчуває ворожість групи, її протидію його цілям, безперспективність свого положення в групі, можна оцінити як:

1 – фрустрацію;

2 – ригідність;

3 – негативізм;

4 – колективізм.

Варіант № 15

1. Схарактеризуйте особливості спілкування з важкими людьми. Класифікуйте й опишіть типи людей, що вважаються важкими в спілкуванні. Опишіть загальні принципи спілкування з «важкими людьми». Як поводитися з «важкими» у спілкуванні людьми різних типів.

Практичне завдання.

2. Практичне завдання.

Ефективна робота всякого трудового колективу можлива тільки при наявності високої згуртованості, що і дозволяє розглядати конкретну групу як колективного суб'єкта діяльності. Визначте систему заходів, що будуть сприяти підвищенню рівня згуртованості вашої групи.

3.Тестові завдання:

3.1. Психологічна сумісність – це здатність членів групи до спільної діяльності, яка заснована на їх оптимальному сполученні. Який з факторів не об’єктивно відображає рівень сумісності групи:

1 – результати спільної діяльності;

2 – емоційно-енергетичні витрати учасників діяльності;

3 – часові витрати учасників діяльності;

4 – задовільність учасників діяльності.

3.2.До рівнів психологічної сумісності не відноситься:

1 – психофізіологічна сумісність;

2 – психологічна сумісність;

3 – фізіологічна сумісність;

4 – соціально-психологічна сумісність.

3.3.Одним з типів комунікативної поведінки співробітників в групах є прагнення індивідів до рішення задач спільними зусиллями. Такі індивіди називаються:

1 – лідери;

2 – індивідуалісти;

3 – конформісти;

4 – колективісти.

Варіант № 16

1. Схарактеризуйте Форми психологічного впливу групових структур на особистість. Зараження як вид впливу, причини, що викликають емоційне зараження; паніка як ситуація посилення зараження; вплив зараження на особистість. Процес наслідування, його сутність і роль у розвитку особистості. Уселяння, його специфіка, ефект, прийоми. Переконання і його механізм.
2. Практичне завдання.

Визначте поняття «керівництво» і «лідерство», їх подібність. Визначте розходження між поняттями:

а) у плані їхніх взаємозв'язків з неофіційною й офіційною структурою групи;

б) у плані правових повноважень.

3.Тестові завдання:

3.1. Який фактор, на Ваш погляд, має найбільше впливання на формування морально-психологічного клімату групи:

1 – фактори макросередовища;

2 – фактори мікросередовища;

3 – фактор впливання індивідуальних особливостей членів групи;

4 – характер керівництва групою.

3.2.Процес правової організації та управління діяльністю колектива, який здійснюється керівником як представником соціального контролю та влади, має назву:

1 – лідерство;

2 – керівництво;

3 – управління;

4 – управлінська діяльність.

3.3. Стиль керівництва, який будується на повній довірі до виконавців, називається:

1 – автократичний;

2 – демократичний;

3 – колегіальний;

1. – ліберальний.

Варіант № 17

1.Схарактеризуйте управління емоційним станом людини в організації.

Значення і роль емоцій, функції емоцій. Вплив стенічних (+) і астенічних (-) емоцій на психічні функції, стан і діяльність людини. ЕС (емоційна стійкість) – поняття і сутність.

2.Практичне завдання.

Підлеглий Б. систематично порушує дисципліну або не виконує своїх професійних обов'язків при потуранні свого безпосереднього начальника В. Керівник знає не тільки про погану роботу Б., але і про те, що В., не спеціально, унаслідок своєї слабохарактерності або приятельських відносин з Б., фактично заохочує несумлінність Б чи замовчує про неї, хоча явних причин для покарання не має. Кого потрібно в більшому ступені покарати? Обґрунтуйте свою відповідь.

3.Тестові завдання:

3.1. Найефективнішим засобом аргументації, що використовується при переконанні, засвоюваність інформації при якому складає 80-90%, є:

1 – посилка до авторитетних джерел;

2 – доказ фактами;

3 – ілюстрація;

4 – спор.

3.2. Конфлікт виникає на підставі суперечностей між робітниками з-за несумісності їх:

1 – потреб, мотивів і цілей діяльності;

2 – відносин і поглядів;

3 – психологічного складу;

4 – відповіді 1,2,3.

3.3. Адаптивно-захисні реакції організму у відповідності на різні інтенсивні подразники, називаються:

1 – фрустрація;

2 – стрес;

3 – криза;

4 – конфлікт.

Варіант № 18

1. Схарактеризуйте спілкування в організації, рольову взаємодію.

Спілкування як найважливіша умова взаємодії людей у групах. Кооперація і конкуренція як форми взаємодії людей у соціальних організаціях. Практичне завдання. Види міжособистісних відносин і взаємодій в групі. Можливі статуси особистості в групі і методи визначення ролі суб'єкта в груповій ієрархії.

Для виконання завдання варто поетапно проробити наступні питання:

- функції менеджменту;

- охарактеризувати механізм управлінського впливу;

- принципи й етапи процесу ухвалення рішення;

- механізм вироблення і методи прийняття управлінських рішень.

3.Тестові завдання:

3.1. При переживанні стресу в організмі людини споглядаються:

1 – фізіологічні зміни;

2 – емоційні переживання;

3 – зниження оперативних можливостей організму;

4 – відповіді 1,2,3.

3.2. Різновид стресу, при якому виникає позитивний ефект (підвищуючи стійкість організму) – це:

1 – еустрес;

2 – дистрес;

3 – стрес;

4 – імунітет.

3.3. Існує різновид конфлікту, який виникає при протиставленні добра та лиха, обов’язку та совісті, справедливості та несправедливості, – це:

1 – інтелектуальний конфлікт;

2 – моральний;

3 – соціальний;

4 – внутрішньо особистісний.

Варіант № 19

1. Визначте зміст і специфічні ефекти міжособистісного сприйняття.Зміст міжособистісної перцепції. (Система інтерпретації; приписування, явище контрастних уявлень; установки в сприйняттях).

Специфічні ефекти сприйняття:

- ефект ореола;

- ефект первинності;

- ефект новизни.

Схарактеризуйте методи забезпечення точності міжособистісного сприйняття.

1. Практичне завдання.

Для обґрунтування відповіді до практичного завдання доцільно проробити наступні питання:

* 1. - загальні етичні принципи і характер ділового спілкування. Етика ділового спілкування «зверху-вниз»;
  2. - правила вербального етикету;
  3. - культура спілкування керівника.

3.Тестові завдання:

3.1. Конфлікт, що виникає на основі боротьби великих груп людей за суспільні цілі, інтереси, має назву:

1 – соціальний конфлікт;

2 – моральний;

3 – міжгруповий;

4 – інтелектуальний.

3.2.Іноді в процесі розвитку конфлікту надана стадія конфлікту може бути відсутня:

1 – ініціація;

2 – латентна стадія;

3 – вирішення конфлікту;

4 – постконфліктний синдром.

3.3. Окремий науково-дослідний і практичний підрозділ, який надає науково-методичну і практичну допомогу в рішенні соціально-психологічних проблем на підприємствах, в установах і організаціях:

1 – управляюча підсистема;

2 – інформаційний відділ;

3 – соціально-психологічна служба;

4 – статистичний відділ.

Варіант № 20

1. Схарактеризуйте: управління соціально-психологічним кліматом; сутність поняття «психологічна сумісність; рівні психологічної сумісності.
2. Практичне завдання.
   1. Проаналізуйте ситуацію. Чи бачите ви в ній причину для виникнення конфлікту. До якого типу, відповідно до типології конфліктів, вона відноситься.
   2. Виходячи з існуючих стилів поведінки, яку стратегію поведінки ви виберете.

3.Тестові завдання:

3.1. Один з наведених нижче аспектів діяльності не виконується соціально-психологічною службою:

1 – науковий;

2 – соціологічний;

3 – прикладний;

4 – практичний.

3.2. Атестація проводиться не з метою:

1 – визначення кваліфікації, рівня знань робітника;

2 – визначення його здібностей і ділових якостей;

3 – визначення його особистісних якостей;

4 – визначення рівня виконання ним своїх функціональних обов’язків.

3.3. Однією з різноманітних сторін діяльності керівника є діяльність, яка спрямована на розподіл обов’язків з метою оптимального рішення виробничих задач, яка називається:

1 – комунікація;

2 – продуктивність;

3 – організація;

4 – ініціювання.

Варіант № 21

1. Визначте й опишіть життєві кризи і діяльність керівника.

2.Практичне завдання.

Визначте перелік психологічних вимог до особистості менеджера, що здійснює контрольну функцію як етап керування.

3.Тестові завдання:

3.1. Особливістю японської моделі управління є:

1 – короткочасне наймання;

2 – довічне наймання;

3 – індивідуальна відповідальність;

4 – формальні, кількісні механізми контролю.

3.2.Особливістю американської моделі управління не з’являється:

1 – короткочасне наймання;

2 – індивідуальна відповідальність;

3 – швидка оцінка та просування;

4 – неформальні механізми контролю.

3.3. Поведінка, коли суб’єкт погоджується з групою (більшістю), хоча насправді думає інакше, відповідає:

1 – стихійному конформізму;

2 – захисному конформізму;

3 – умовному конформізму;

4 – негативізму.

Варіант № 22

1. Схарактеризуйте: психологічний клімат як певний стан групи; фактори, що впливають на формування соціально-психологічного клімату; характер керівництва групою як важливий фактор, що впливає на психологічний клімат.

2.Практичне завдання.

Ваш підлеглий – молодий фахівець, що тільки що закінчив ВЗО. Визначте методи, що будуть стимулювати його діяльність і формувати стійкі мотиви для підвищення ефективності його творчої роботи.

3.Тестові завдання:

3.1. Спрямованість особистості – це проявлення ділових життєвих спрямувань людини та його мотивація. До структури спрямованості не відносяться:

1 – потреби;

2 – мотиви;

3 – інтереси;

4 – ідеали.

3.2Творчий характер управлінської діяльності полягає в:

1 – одночасному керівництві технічними та соціально-виробничими системами;

2 – великій різноманітності видів діяльності на різних рівнях управлінської ієрархії;

3 – здатності вирішувати управлінські задачі в умовах обстановки, що часто змінюється;

4 – підсилюванні комунікативних здібностей.

3.3Ефективність трудової діяльності залежить як від об’єктивних факторів, так і від такого суб’єктивного фактору як:

1 – умови та організація діяльності;

2 – рівень професійної підготовки;

3 – потік інформації;

1. – контроль діяльності.

Варіант № 23

1.Розкрийте сутність стресової ситуації. У чому складається різниця між стресом і дистресом. Назвіть способи управління стресом.

2.Практичне завдання.

З боку вищих інстанцій не надійшло чітких вказівок. Є можливість запросити необхідні вказівки у вищій інстанції; очікувати їх, не приймаючи поспішних рішень; проаналізувати обстановку і почати які-небудь міри, але при цьому підвищується ризик ухвалення помилкового рішення. Обґрунтуйте вашу позицію по даному питанню.

3.Тестові завдання:

3.1. Студентську групу неможна охарактеризувати як групу:

1 – малу;

2 – реальну;

3 – контактну;

4 – первинну.

3.2. До групи високого рівня розвитку відносять:

1 – колектив;

2 – асоціацію;

3 – корпорацію;

4 – дифузну групу.

3.3.Група, яка характеризується залежністю, авторитарністю управління, протиставляючи себе іншим соціальним спільнотам на підставі своїх вузько особистісних, корисних цікавостей, називається:

1 – колектив;

2 – асоціація;

3 – корпорація;

4 – дифузна група.

Варіант № 24

1. Схарактеризуйте специфіку управління в різних соціальних сферах (бізнес, виробництво, освіта, культура, наука тощо).

2. Практичне завдання.

Цінний і перспективний співробітник вашої фірми часто спізнюється. З одного боку – це поганий приклад для всіх інших співробітників, з іншого боку – Ви боїтеся втратити його і тому не критикуєте за запізнення.

Визначте «золоту середину» у цій ситуації для керівника.

3.Тестові завдання:

3.1. В умовах людської комунікації можуть виникати специфічні комунікативні бар’єри, причинами яких можуть бути:

1 – відсутність загальної мови і загального поняття ситуації;

2 – різноманітний світогляд і поняття;

3 – індивідуально-психологічні особливості партнерів;

4 – відповіді 1,2,3.

3.2. За положенням в групі виділяють такі статуси членів групи: лідери; ті, яким віддають перевагу; ті, яким не віддають переваги, та аутсайдери. Який відсоток виборів мають ті, яким не віддають переваги:

1 – 50-100%;

2 – 10-50%;

3 – не більше 10%;

4 – до 5%.

3.3. Своєрідність і неповторність особистості відображує поняття:

1 – «людина»;

2 – «індивід»;

3 – «індивідуальність»;

4 – «особистість».

3.3**.** Особистість, крім загально психологічних проявлень, має індивідуально-психологічні властивості, до яких не відноситься:

1 – темперамент;

2 – мислення;

3 – характер;

4 – здібності.

Варіант № 25

1. Схарактеризуйте психологічні основи індивідуального стилю керівництва.

2.Практичне завдання.

«Політика відкритих дверей» передбачає готовність керівника будь-якого рангу вислухувати пропозиції рядових працівників. Однак у цьому випадку може постраждати безпосередня діяльність керівника – на неї просто не буде вистачати часу.

Визначте систему заходів, що врегулюють положення, що створилося.

3.Тестові завдання:

3.1. Який фактор, на Ваш погляд, має найбільше впливання на формування морально-психологічного клімату групи:

1 – фактори макросередовища;

2 – фактори мікросередовища;

3 – фактор впливання індивідуальних особливостей членів групи;

4 – характер керівництва групою.

3.2.Процес правової організації та управління діяльністю колектива, який здійснюється керівником як представником соціального контролю та влади, має назву:

1 – лідерство;

2 – керівництво;

3 – управління;

4 – управлінська діяльність.

3.3. Стиль керівництва, який будується на повній довірі до виконавців, називається:

1 – автократичний;

2 – демократичний;

3 – колегіальний;

1. – ліберальний.

**МЕТОДИ НАВЧАННЯ**

**Методами навчання** у викладанні навчальної дисципліни «Психологія управління» є:

- словесні (бесіда, дискусія, лекція, робота з книгою)

- наочні (ілюстрація практичними прикладами)

- практичні (практичні вправи).

Активні методи навчання, які застосовуються: дискусія, мозковий штурм, проблемні методи, метод конкретних практичних педагогічних ситуацій, навчальні, ділові та рольові ігри, тренінги.

**МЕТОДИ КОНТРОЛЮ**

Поточний контроль реалізується у формі опитування, проведення контрольної роботи, виконання практичних завдань.

Контроль складової робочої програми, яка освоюється під час самостійної роботи студента, проводиться:

* з лекційного матеріалу – шляхом перевірки конспектів, виступу на заняттях;
* з самостійних завдань – шляхом оцінювання реферату та виступу на заняттях.

Семестровий контроль проводиться у формі заліку (з оцінкою за 100-бальною шкалою) в обсязі навчального матеріалу, визначеного навчальною програмою та у терміни, встановлені навчальним планом та графіком навчального процесу.

Методами контролю є усний (опитування, виступи на практичних заняттях); та письмовий (виконання індивідуальних завдань).

Результати поточного контролю (поточна успішність) можуть враховуватись як допоміжна інформація для виставлення підсумкової оцінки.

Розподіл балів, які отримують студенти

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Назва теми | Види навчальної роботи здобувачів вищої освіти | | | | | Разом за темою |
| Активна робота на занятті | Індиві-дуальне завдання | Допо  відь | Інше (есе, реферат, презентація) | МКР |
| *Тема1* Активність особистості людини. Регуляція поведінки | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 16 |
| *Тема 2*  Особистість менеджера в організації | 2 | 2- | 1 | 3 | 4 | 16 |
| *Тема № 3* Методи вивчення особистості. Складання характеристики ділових та особистісних якостей працівника | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 16 |
| *Тема № 4* Міжособистісні відносини в системах управління | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 16 |
| *Тема № 5* Психологія планування та організаціїПсихологія мотивування й контролювання | 2 | 2 | 1 | 2 |  |  |
| *Тема № 6* Психологічні аспекти інформаційного забезпечення управління. | 2 | 2 | 1 | 2 |  |  |
| *Тема №7* Психологічні основи прийняття рішень | 2 | 2 | 1 | 2 |  |  |
| *Тема № 8* Психологічні основи організації праці та професійної діяльності | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 16 |
| *Залік* | - | - | - | - | - | 20 |
| **ВСЬОГО** | 16 | 16 | 8 | 20 | 20 | 100 |

Таблиця 2. Шкала оцінювання знань та умінь: національна та ЄКТС

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сума балів за всі види навчальної діяльності | Оцінка ECTS | Оцінка  за національною шкалою |
| 90 ... 100 | A | відмінно |
| 82 … 89 | B | добре |
| 74 … 81 | C |
| 64 … 73 | D | задовільно |
| 60 … 63 | E |
| 35 … 59 | FX | незадовільно з можливістю повторного складання |
| 0 … 34 | F | незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни |

Більш детально критерії оцінювання можна подивитися за посиланням: http://public.kpi.kharkov.ua/wp-content/uploads/2017/01/Polozhennya\_rejting.pdf

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ   
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**Рекомендована література**

**Базова література:**

1. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. – К.: ЗАТ «НІЧЛАВА». 2000. 280 с.
2. Підготовка конкурентоспроможної управлінської гуманітарно-технічної еліти: монографія / О.Г. Романовський, О.С Пономарьов, Т.В.Гура та ін., – Х.: НТУ «ХПІ»; Видавець Савчук О.О., 2014. 324 с.
3. Романовський О.Г.Психологія управління:методичні вказівки для студентів усіх форм навчання економічних спеціальностей / О.Г. Романовський, Л.М. Грень, С.В. Карлюк. Харків: Видавництво Іванченка І. С., 2021. 48 с.
4. Романовський О.Г. Мотивація досягнення як умова конкурентоспроможності майбутнього фахівця: навч.-метод. посіб / О.Г.Романовський, О.С. Пономарьов, Л.М. Грень, С.М. Резнік. Х.: НТУ «ХПІ», 2014. 56 с.
5. Савельєва В.С. Психологія управління: навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. 320 с.
6. O.G. Romanovskyi, L.M. Gren, A.Ye. Knysh. Psychology of a leader’s managerial activity. Text of the lectures for higher education establishments/ Kharkiv, 2015. 132 р.

**Допоміжна література:**

1. Карпіловська С.Я., Мітельман Р.Й., Синявський В.В., Ткаченко О.М., Федоришин Б.О., Ящишин О.О. Основи професіографії: Навч. посіб. К.: МАУП, 1997. – 148 с.
2. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: Навч. посіб. К.: ТОВ «УВГПС ЕксСб», 2000. 512 с.
3. Лук’янихін В.О. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Суми: ВТД «Університетська книга», 2004. 592 с.
4. Панфілов Ю.І. Методика формування комунікативної компетентностї майбутнього лідера-управлінця / Ю.І. Панфілов, Л.М. Грень, В.В.Бондаренко //Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія // Щоквартальний науково-практичний журнал. Харків: НТУ «ХПІ», 2016, № 2. С. 10 – 19.
5. Романовський О.Г., Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: навчальний посібник. Харків: НТУ «ХПІ», 2006. 364 с.
6. Романовский А.Г. Педагогика лидерства: монографія /: А.Г.Романовский, В.Е. Михайличенко, Л.Н. Грень. – Х.: ФЛП Бровин А.В., 2018. 500 с.
7. Романовський О.Г. Розвиток лідерського потенціалу в Центрі лідерства Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш // Теоретичний та методично-науковий часопис «Вища освіта України». – № 2 (додаток 1). 2017. С. 96-100.Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. К.: Лібра, 1999. 270 с.
8. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.-метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. Харків: ТОВ «В справі», 2016. 48 с.
9. Черванева З. Харизматическое лидерство как социально-психологический феномен / З. Черванева //[Теорія і практика управління соціальними системами](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=JUU_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=IJ=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%9623113" \o "Періодичне видання). Х.: НТУ «ХПИ», 2017. № 1. С. 76-86.

***Технічні засоби та наочні посібники,***

***які використовуються при викладанні дисципліни***

1. *Мультимедійний проектор.*
2. *Презентації.*

***ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ (ІРІ)***

*(перелік інформаційних ресурсів )*

*1. http://pidruchniki.ws/*

*2.* [*http://geoknigi.com/*](http://geoknigi.com/)

*4.* [*http://library.kpi.kharkov.ua/*](http://library.kpi.kharkov.ua/)

*5. http://web.kpi.kharkov.ua/*