

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ**

В. Ф. СОЛОВЙОВ

**ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ КОМПЛЕКС**

**Львів
2014**

УДК 005.32(075.8)

ББК 88.4я73

С 60

Рецензенти:

Дзвінчук Д.І. – професор кафедри державного управління та місцевого самоврядування Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу, доктор філософських наук, професор;

Матійків І.М. – старший науковий співробітник відділу практичної психології Львівського науково-практичного центру Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник.

Рекомендовано до друку рішенням вченої ради Львівського державного університету фізичної культури (протокол № 1 від 09.09.2014)

Соловійов В. Ф. Психологія управління: навчально-методичний комплекс / В. Ф. Соловійов. – Івано-Франківськ: Місто-НВ, 2014. – 60 с.

ISBN 978-966-428-378-3

Навчально-методичний комплекс розроблено на основі програми нормативної навчальної дисципліни підготовки фахівців за напрямом 1401 "Сфера обслуговування" спеціальністю 7.14010301 "Туризмознавство".

У пропонованому друкованому виданні вміщено пояснювальну записку, у якій розкрито актуальність вивчення курсу "Психологія управління", предмет, мету, завдання, вимоги до знань, умінь та навичок студентів; навчально-тематичний план; інформаційний обсяг навчальної дисципліни розкрито у анотаціях до лекційних занять та варіантах завдань для проведення лабораторних занять; вимоги до виконання самостійної роботи; характеристику видів контролю та системи оцінювання знань студентів; перелік контрольних запитань; глосарій та список рекомендованих джерел.

Навчально-методичний комплекс рекомендовано для підготовки фахівців за напрямом 1401 "Сфера обслуговування" спеціальністю 7.14010301 "Туризмознавство", а також інших читачів, які цікавляться питаннями психології управління.

ISBN 978-966-428-378-3

УДК 005.32(075.8)

ББК 88.4я73

© Соловійов В. Ф., 2014
ЛДУФК, 2014

ЗМІСТ

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА	4
НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН	8
ІНФОРМАЦІЙНИЙ ОБСЯГ НАВЧАЛЬНОЇ	9
ДИСЦИПЛІНИ:	
<i>Анотація лекційних занять</i>	9
<i>Завдання для проведення лабораторних занять</i>	16
ВИМОГИ ДО ВИКОНАННЯ САМОСТІЙНОЇ	26
РОБОТИ	
ВИДИ КОНТРОЛЮ ТА СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ	34
ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ	
ПЕРЕЛІК ЗАПИТАНЬ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО	36
СКЛАДАННЯ ЗАЛІКУ	
ГЛОСАРІЙ	39
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ	56

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Сьогодні туризм є однією з найдинамічніших щодо темпів зростання галузей світового господарства. Незаперечним є той факт, що географічне положення держави, її природно кліматичні ресурси, історичні пам'ятки та здобутки культури стають загальносвітовим благом завдяки туризму. Україна володіє потужним туристично-рекреаційним потенціалом, що створює сприятливі умови для розвитку туристичної діяльності.

Розвиток туризму в Україні характеризується сталою динамікою до зростання, відтак, зважаючи на сучасні тенденції світового ринку туристичної галузі, підготовка фахівців у сфері туризму є нагальною життєвою необхідністю. Для індустрії туризму необхідні фахівці, які не тільки володіють інформацією про історію розвитку туризму, організацію туристичних послуг, інформаційні технології в сфері туризму, туристичні ресурси України, рекреаційну географію, менеджмент і маркетинг туризму, екскурсознавство тощо, але й уміють, враховуючи індивідуально-психологічні характеристики людини, вдосконалювати управлінську діяльність в різноманітних організаційних структурах та соціально-психологічних ситуаціях, налагоджувати ефективно діючу систему управління туристично-рекреаційною сферою, інноваційними процесами у сфері туризму тощо. Зважаючи на викладене вище підтверджується актуальність вивчення курсу "Психологія управління" студентами спеціальності "Туризмознавство".

Предметом вивчення навчальної дисципліни "Психологія управління" є психологічні закономірності управлінської діяльності, особливості налагодження ефективної взаємодії між людьми в процесі здійснення управлінської діяльності, традиційні соціально-психологічні явища (соціально-психологічний клімат, спілкування та ін.), основи психології праці.

Мета та завдання навчальної дисципліни. Мета вивчення дисципліни "Психологія управління" полягає у формуванні в майбутніх фахівців системи знань психосоціологічних підходів до сучасної управлінської парадигми; оволодінні психологічними методами ефективного управління людськими ресурсами; засвоєнні психологічних основ системного управління організаціями; вивченні алгоритму аналізу факторів внутрішнього й зовнішнього середовища організації з метою психологічної адаптації до змін; формуванні вміння визначати соціально-психологічні особливості діяльності керівника, які впливають на ефективність управління, функціонування та розвитку організації; визначенні психологічної складової процесу прийняття адекватних управлінських рішень, спрямованих на створення належного соціально-психологічного клімату в колективі.

Основні завдання вивчення дисципліни "Психологія управління":

- усвідомити роль і значущість психологічного підходу для підвищення ефективності управління;
- оволодіти інформацією про найважливіші теоретичні розробки, експериментальні й прикладні дослідження українських і закордонних психологів та управлінців;
- підвищити рівень управлінської компетентності майбутніх туризмознавців шляхом засвоєння знань із психології управління та оволодіння вміннями і навичками застосовувати їх у своїй практичній діяльності.

Відповідно до вимог освітньо-професійної програми студенти повинні:

знати:

- зміст основних понять психології управління;
- предмет та методи психології управління;
- психологічні основи управлінської діяльності;
- психологічні особливості реалізації функцій управління;
- соціально-психологічні характеристики організації;
- психологічні особливості особистості управлінця;

- психологічні основи ділового спілкування;
- психологічні особливості управлінського впливу;
- психологічні основи прийняття управлінських рішень;
- психологічні особливості добору кадрів;
- психологічні основи управління нововведеннями в організації;
- психологічні особливості професійного самовиховання керівника.

вміти:

а) загальна компетентність:

- аналізувати психологічні особливості управлінської діяльності та встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між ними;
- виявляти основні закономірності управлінської діяльності;
- знаходити адекватні засоби впливу на людську психіку з метою зміни тих чи інших психічних явищ і утворень та оптимальні шляхи розв'язання управлінських задач;

б) предметна компетентність:

- підвищувати результативність реалізації загальних функцій управління з урахуванням впливу психологічних чинників;
- регулювати поведінку підлеглих і здійснювати саморегуляцію;
- формувати індивідуальний стиль управління;
- використовувати методи вивчення особистості;
- здійснювати управлінський вплив з метою підвищення ефективності діяльності організації;
- формувати продуктивні команди з урахуванням психологічних властивостей і міжособистісних стосунків;
- вести ділові переговори;
- складати характеристику ділових та особистісних якостей працівника;
- використовувати різноманітні шляхи підвищення ефективності спілкування;

- складати психограму та професіограму;
- оптимізувати умови та режим праці з урахуванням психологічних чинників;
- формувати та підтримувати сприятливий для успішної діяльності соціально-психологічний клімат у колективі;
- знаходити ефективні способи розв'язання конфліктів у колективі.

Міждисциплінарні зв'язки: зміст курсу "Психологія управління" тісно пов'язаний з навчальними дисциплінами, які характеризують об'єкт та суб'єкт управління, функції управління туризмом тощо, серед яких варто виокремити такі: "Менеджмент", "Основи туризмознавства", "Організація праці в туристичній галузі", "Психологія", "Педагогіка", "Соціологія" й ін.

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 54 години / 1,5 кредити ECTS.

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Перелік тем	Лекційні заняття	Лабораторні заняття	СРС
Тема 1. Предмет та методологічні основи психології управління. Психологічні основи управлінської діяльності та особливості функцій управління	2	2	4
Тема 2. Соціально-психологічні характеристики організації	2	2	4
Тема 3. Психологічні особливості особистості управлінця	2	2	3
Тема 4. Психологічні особливості управлінського впливу	2	2	4
Тема 5. Психологічні основи прийняття управлінських рішень	2	2	3
Тема 6. Психологічні особливості добору кадрів	2	2	4
Тема 7. Психологія професіоналізму управління	2	2	4
Всього	14	14	26

ІНФОРМАЦІЙНИЙ ОБСЯГ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

АНОТАЦІЯ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ

ТЕМА 1

Предмет та методологічні основи психології управління.

Психологічні основи управлінської діяльності та особливості функцій управління

Предмет та завдання психології управління. Структура, функції та основні категорії психології управління. Міжпредметні та міждисциплінарні зв'язки психології управління із філософією, соціологією, політологією, педагогікою та іншими науками, які сфокусовані на проблемах управління виробництвом, підприємницькою та бізнесовою діяльністю. Методологія та методи психології управління. Характеристика методологічних підходів до визначення об'єкта пізнання дисципліни. Система методологічних засад або принципів.

Загальна характеристика управлінської діяльності та її психологічна структура. Продукт управлінської діяльності – управлінське рішення та практичні дії. Основні категорії персоналу управління: керівники або лінійні менеджери; фахівці або функціональні менеджери; управління службовців апарату.

Принципи управління в системі освіти: соціальної детермінації управління навчальним закладом (розуміння керівництвом головних соціальних завдань, суспільної ідеології освіти на конкретному етапі); гуманізації і психологізації; науковості і компетентності в управлінні; інформаційної достатності в менеджменті; аналітичного прогнозування в діяльності менеджера; оперативного регулювання; зворотного зв'язку; наступності і перспективності; демократії та централізму; стимулювання; правової пріоритетності та законності; фінансово-економічної раціональності і ділової активності.

Функції управлінської діяльності: планування, організація (організування); мотивація; контроль.

Ключові поняття теми: психологія, управління, психологія управління, спостереження, експеримент, інтерв'ю, бесіда, анкета, метод незалежних характеристик, асоціативний експеримент, самоспостереження і самоаналіз, діяльність, продукт діяльності, управлінська діяльність, принципи управління, функції управління.

Рекомендована література: основна [2, 7, 14, 19, 20], додаткова [7, 9, 15, 16, 30].

ТЕМА 2

Соціально-психологічні характеристики організації

Особливості поведінки особистості у групі: вміння контактувати і взаємодіяти з іншими людьми, дотримуватись групових правил і норм; властивості особистості, її певний статус і позиція у групі, склад, характер діяльності, рівень організації групи та групові процеси.

Психологічна характеристика організації та соціальної групи як структурних елементів управління. Рівні організаційної структури.

Формування прийняттого соціально-психологічного клімату в організації. Шляхи формування соціально-психологічного клімату. Характеристика соціально-психологічного клімату: предметність та емоційність.

Сумісність і спрацьованість управлінської команди. Групова та міжособистісна сумісність як передумова згуртованості групи, яка є одним із процесів групової динаміки. Основні показники згуртованості групи: рівень взаємної симпатії в особистісних стосунках; сфера згуртованості членів групи (рівень збігу значущих установок і позицій членів групи, спонукальні властивості групи тощо). Індекс згуртованості групи.

Ключові поняття теми: організація, група, формальна група, неформальна група, елементи організації, організаційна структура, рівні управління, ієрархія, соціально-психологічний клімат, організаційна культура, сумісність, спрацьованість, згуртованість.

Рекомендована література: основна [1, 3, 8, 10, 14, 17, 19, 20], додаткова [6, 8, 9, 16, 29, 30].

ТЕМА 3

Психологічні особливості особистості управління

Мотиваційна сфера особистості керівника. Поняття лідерства та керівництва. Поняття про стилі та типи керівництва. Характеристика стилів керівництва: директивний, колегіальний, ліберальний, авторитарний, інкволітарний, анархічний.

Соціально-психологічний портрет менеджера. Професійна компетентність. Інтелектуальні та творчі здібності, функції, процеси, якості особистості. Розум. Управлінська діяльність. Якості стратега. Професійне самовдосконалення. Спрямованість особистості. Ділова спрямованість особистості. Активність. Енергійність. Прагматизм. Потреба в самореалізації, самовираженні та професійному самоствердженні. Самосвідомість "Я-концепція" керівника. Характер особистості. Здатність до самоконтролю поведінки та діяльності. Комунікативні якості. Морально-духовні якості. Патріотизм.

Ключові поняття теми: потреба, інтерес, цінність, винагорода, затрати, стимул, лідер, керівник, стиль керівництва, відчуття, сприймання, мислення, мова, увага, пам'ять, уява, емоції, почуття, воля, темперамент, характер, здібності, професійна зацікавленість, творче натхнення, рішучість, психічне напруження, стрес, неспокій, тривога, фрустрація, спрямованість особистості, самосвідомість, професійні якості особистості, патріотизм.

Рекомендована література: основна [2, 5, 8, 11, 12, 14], додаткова [2, 3, 10, 12, 28, 30].

ТЕМА 4

Психологічні особливості управлінського впливу

Поняття про управлінський вплив. Роль керівника у досягненні стійкої рівноваги. Особливості прийняття рішення та втілення рішень у життя. Застосування влади як забезпечення умов, за яких керівники можуть управляти наслідками прийняття рішень. Успіх роботи керівника та принципи ефективності влади. Фактори впливовості особистості керівника.

Система психолого-педагогічних впливів на колектив: переконання, самопросування, навіювання, зараження, спонукання до наслідування, формування прихильності, прохання. Наказ, деструктивна критика, ігнорування, маніпуляція, стимулювання.

Психологічні особливості управлінських розпоряджень. Основні форми управлінського спілкування: наказ, розпорядження, вказівка, інструктаж, рекомендація, заклик, бесіда. Методи передачі управлінського розпорядження. Види наказів (розпоряджень).

Критерії конструктивного впливу: не бути руйнівним для осіб, що беруть участь у взаємодії, та їх стосунків; бути психологічно коректним (враховувати психологічні особливості партнера і поточної ситуації і використовувати "правильні" психологічні прийоми дії); задовольняти потреби обох сторін тощо. Протистояння особистості неконструктивним руйнівним впливам. Контраргументація. Конструктивна критика. Енергетична мобілізація. Творчість. Ухилення. Психологічна самооборона. Ігнорування. Конфронтація. Відмова.

Ключові поняття теми: вплив, психологічний вплив, міжособистісний вплив, види впливу, конструктивний вплив, неконструктивний вплив, засоби

впливу, методи впливу, управлінський вплив, управлінське розпорядження, управлінське спілкування, влада, види влади.

Рекомендована література: основна [1, 2, 7, 9, 12, 16, 19], додаткова [7, 22, 29, 30].

ТЕМА 5

Психологічні основи прийняття управлінських рішень

Психологічні закономірності прийняття управлінського рішення. Види та типи управлінських рішень. Організаційне рішення. Програмовані та непрограмовані рішення.

Порівняльна характеристика групових та індивідуальних форм прийняття рішень. Народження нових ідей, способів рішення. Метод мозкового штурму в групових формах рішень.

Процедура прийняття групових рішень: одноголосність, більшість, мінімізація розбіжностей і узгоджень.

Психологія діяльності керівника при прийнятті управлінських рішень. Роль емоцій у прийнятті рішень. Стилi взаємодії з посадовими особами, яких залучають до прийняття рішення.

Ключові поняття теми: види управлінських рішень, алгоритм прийняття рішення, форми прийняття рішень, способи ухвалення рішення, індивідуальні рішення, групові рішення, феномен групового мислення, зсув до ризику, методи прийняття рішень, метод "мозкової атаки", метод ключових запитань, метод вільних асоціацій, метод Дельфі, раціональне управлінське рішення, інтуїтивне управлінське рішення.

Рекомендована література: основна [1, 8, 11, 12, 14, 19, 20], додаткова [6, 15, 16, 17, 29, 30].

ТЕМА 6

Психологічні особливості добору кадрів

Суть та завдання добору кадрів. Способи і методи добору кадрів. Робота з персоналом: правильний відбір і розстановка кадрів, вивчення й аналіз їх руху по ієрархічній драбині, формування резерву кадрів, створення діючої об'єктивної системи атестації, освіти й навчання. Профпридатність. Психологічні та професійно важливі якості. Методи профвідбору: професіографічний; метод експертної оцінки; відбірний тест.

Особистісні чинники включення людини в організацію. Прогнозування місця та поведінки людини в організації. Тривимірна модель типу особистості працівника.

Ключові поняття теми: персонал, посада, професія, професійний рівень, кваліфікація, професійна придатність, компетентність, компетенція, набір кадрів, добір кадрів, підбір кадрів, відбір кадрів, розстановка кадрів, кар'єра, резерв кадрів, атестація кадрів, освіта, психограма, професіографія; експертна оцінка; тестування.

Рекомендована література: основна [2, 4, 7, 14, 15, 16, 20], додаткова [7, 9, 15, 28, 29, 30].

ТЕМА 7

Психологія професіоналізму управління

Критерії продуктивності професійної діяльності та професійна компетентність. Процес досягнення вершин професіоналізму. Суб'єктивні критерії як головна рушійна сила в досягненні вершин професіоналізму. Професійна компетентність (сформованість у фахівця єдиного комплексу знань, навичок, умінь, психологічних особливостей (якостей), професійних позицій, акмеологічних інваріантів, знання, навички, вміння). Досягнення різних рівнів професійної компетентності.

Поняття професіоналізму управлінської діяльності. Професіоналізм як системна організація свідомості менеджера. Компоненти професіоналізму: властивості людини як цілісної особистості (суб'єкта діяльності); прaxis та

гнозис професіонала; культура професіонала; психодинаміка працівника, психологічні труднощі навантаження в професійній сфері; віково-статева належність і професія, фізичні якості, зовнішній вигляд, здоров'я, протипоказання до праці у галузі.

Типи мотивації та етапи професійного самовдосконалення менеджера. Елементи структури мотивації: мотивація свідомості; мотивація планування самовдосконалення; мотивація реалізації програм самовдосконалення та самоконтролю.

Ключові поняття теми: професійні здібності, професійна спрямованість, професійна адаптація, соціально-психологічна адаптація, продуктивність праці, задоволеність працею, рівень кваліфікації, професійне зростання, підвищення кваліфікації, інтелектуальний потенціал, професійна культура, імідж, статус особистості, професійна компетентність, професіоналізм, рівні професійної компетентності, самоменеджмент, тайм-менеджмент, стрес-менеджмент, тіім-менеджмент, імпресіон-менеджмент, мотивація, самомотивація.

Рекомендована література: основна [2, 3, 5, 8, 13, 14, 19, 20], додаткова [7, 9, 15, 16, 30].

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ ЛАБОРАТОРНИХ ЗАНЯТЬ

Лабораторне заняття – форма навчального заняття, при якому студент під керівництвом викладача особисто проводить натурні або імітаційні експерименти чи досліди з метою практичного підтвердження окремих теоретичних положень даної навчальної дисципліни, набуває практичних навичок роботи з методикою експериментальних досліджень у конкретній предметній галузі.

Мета лабораторних занять з дисципліни "Психологія управління" полягає у формуванні в студентів системи умінь і навичок:

- проводити конкретні дослідження психологічних особливостей управлінської діяльності;
- здійснювати психологічні та соціально-психологічні дослідження проблем розвитку особистості;
- визначати психологічний клімат в колективі, сприяти створенню позитивного психологічного клімату в колективі;
- відбирати необхідні методики для визначення індивідуально-психологічних характеристик особистості;
- проводити анкетування, тестування, співбесіди, інтерв'ю з претендентами на посади;
- вивчати потреби людини та створювати відповідну систему мотивації;
- проводити переговори, ділові бесіди, телефонні розмови, вести ділове листування;
- проводити тренінги для вироблення управлінських навичок і вмінь тощо.

Підготовка студентів до лабораторних занять передбачає таку **послідовність роботи**:

- ознайомлення з планом лабораторного заняття;
- оволодіння теоретичним матеріалом за темою заняття;

- опрацювання та конспектування літератури, яка пояснює ті явища, які будуть досліджуватися студентами;
- оволодіння термінами, необхідними для розуміння суті дослідженні тощо.

Критерії оцінювання підготовки до лабораторного заняття.

При оцінюванні лабораторного заняття викладач акцентує увагу на:

- наявності конспекту першоджерел;
- активності студентів на лабораторному занятті;
- правильності виконання дослідження, обробці його результатів та ґрунтовності висновків про результати дослідження.

ЛАБОРАТОРНЕ ЗАНЯТТЯ 1

Предмет та методологічні основи психології управління.

Психологічні основи управлінської діяльності та особливості функцій управління

Дослідження у галузі психології управління передбачають науково обґрунтоване використання сукупності конкретних методів, методик і процедур. Метод дослідження – спосіб, шлях одержання необхідної інформації про психологічні явища у сфері праці й управління, психологічні особливості управлінської діяльності та учасників управлінського процесу.

Сукупність наукових методів збирання, обробки й аналізу фактів у сфері управління забезпечує реалізацію цілей та завдань психологічного дослідження. До методів психології управління належать:

- психологічні методи вивчення особистості в системі управління;
- соціально-психологічні методи вивчення організації в структурі управління;
- методи, спрямовані на розв’язання управлінських завдань та прийняття управлінських рішень.

Варіант 1

Завдання

Проведіть дослідження якості викладання навчальної дисципліни. Для цього застосуйте будь-які обрані Вами та доцільні для досягнення мети методи психології управління. Зробіть обґрунтований висновок про якість викладання навчальної дисципліни (1-а навчальна дисципліна за вибором студента). Розробіть рекомендації з покращення якості викладання обраної для дослідження навчальної дисципліни.

Варіант 2

Завдання

Проведіть дослідження розвитку студентського самоврядування у навчальному закладі. Для цього застосуйте будь-які обрані Вами доцільні для досягнення мети методи психології управління. На основі проведеного дослідження шляхом застосування обраних Вами методів психології управління зробіть обґрунтований висновок про розвиток студентського самоврядування в навчальному закладі. Розробіть рекомендації для керівництва ВНЗ, спрямовані на підтримку та розвиток студентського самоврядування.

ЛАБОРАТОРНЕ ЗАНЯТТЯ 2

Соціально-психологічні характеристики організації

Варіант 1

Завдання

Досвідчені управлінці усвідомлюють невідворотність існування неформальних груп в організації й прагнуть використовувати їх у процесі поточної роботи і не конфліктувати з ними та їх лідерами.

Проведіть дослідження наявності формальних та неформальних груп у Вашій академічній групі. На основі отриманих результатів дослідження заповніть таблицю 1. Сформулюйте рекомендації для старости групи, куратора групи, викладачів щодо організації їх поведінки з неформальними

групами та їх лідерами, враховуючи можливий як конструктивний, так і деструктивний вплив неформальних груп на навчальний процес.

Таблиця 1

Наслідки існування неформальних груп

Переваги	Недоліки
1...	1...
2...	2...
...	...

Варіант 2

Завдання

На основі власного досвіду та набутих знань спробуйте скласти короткий психологічний портрет Вашої академічної групи (на 2-3 с.), акцентуючи увагу на особливостях поведінки особистості у групі, на характеристиці соціально-психологічного клімату в групі, на основних показниках згуртованості групи тощо.

Варіант 3

Завдання

Під соціально-психологічним кліматом колективу прийнято розуміти емоційно-психологічний настрій колективу, у якому на емоційному рівні відображаються особисті та ділові взаємини членів колективу, обумовлені їх ціннісними орієнтаціями, моральними нормами й інтересами.

За допомогою будь-якої обраної Вами методики визначення соціально-психологічного клімату в колективі перевірте як Ви відчуваєте себе в академічній групі. Отримані Вами результати дослідження порівняйте із основними характеристиками психологічного клімату колективу, які визначають психологи: розвинутість комунікативних вмінь та навичок працівників організації; сформованість міжособистісних стосунків; наявність доброзичливої та ділової критики; задоволеність приналежністю до колективу. Розробіть рекомендації з покращення соціально-психологічного клімату академічної групи, у якій Ви навчаєтеся.

ЛАБОРАТОРНЕ ЗАНЯТТЯ 3

Психологічні особливості особистості управлінця

Варіант 1

Завдання

Проведіть дослідження екстраверсії – інтроверсії, емоційної стабільності – нестабільності Вашого товариша. Зробіть аналіз результатів за допомогою контрольних запитань.

Контрольні запитання:

1. Які риси характеру притаманні екстраверту? Інтроверту? В чому і якою мірою вони виявляються в особи, яку Ви досліджували? Як виявляються ці якості в повсякденному спілкуванні, навчанні, майбутній професійній діяльності?
2. Які риси характеру виявляє емоційно стабільна людина? емоційно нестабільна? У чому і якою мірою це притаманно особі, яку Ви досліджували? Як виявляються ці якості в повсякденному спілкуванні, в навчанні, в майбутній професійній діяльності?
3. Як змінилося Ваше уявлення про себе та інших після виконання цього завдання?

Варіант 2

Завдання

Проведіть оцінку Вашого типу темпераменту. Зробіть аналіз результатів за допомогою контрольних запитань.

Контрольні запитання

1. Який або які типи темпераменту є у Вас домінуючими, які виявляються значною мірою, які наявні незначною мірою? Як виявляються (або можуть виявлятися) якості Вашого типу темпераменту в навчанні, в майбутній професійній діяльності?
2. Якими видами професійної діяльності рекомендується і не рекомендується займатися людині з Вашим типом темпераменту?
3. Як виявляються або можуть виявлятися особливості Вашого

темпераменту в спілкуванні (викладач, дружня компанія, академічна група)?

4. Наведіть приклади людей (з життя, з художньої літератури, кінофільмів), у яких би яскраво виявились риси кожного з чотирьох типів темпераменту.

Варіант 3

Завдання

За допомогою опитувальника О. Шмельова дослідіть схильність до ризику Вашого товариша. Зробіть аналіз результатів за допомогою контрольних запитань.

Контрольні запитання

1. Обґрунтуйте переваги та недоліки "ризиковості" керівника.
2. Підтвердіть або спростуйте твердження: схильність до ризику як риса характеру має важливе значення для психологічного прогнозування процесів прийняття рішень у невизначеній ситуації.
3. Наведіть приклади практичної діяльності менеджера, коли відмовитися від ризикованих рішень неможливо.
4. Розробіть рекомендації щодо зменшення ступеня ризику при прийнятті рішень.

ЛАБОРАТОРНЕ ЗАНЯТТЯ 4

Психологічні особливості управлінського впливу

Завдання

Управлінський вплив здійснюється у процесі праці, навчання, виховання, управління та інших сферах життєдіяльності. Діючи навмисно або ненавмисно, усвідомлено чи неусвідомлено суб'єкт впливу може мобілізувати або демобілізувати потенційні сили та можливості особистості та групи, підвищувати або знижувати трудову активність, формувати позитивні або негативні якості особистості тощо.

Проведіть дослідження, спрямоване на визначення ефективності впливів викладачів навчального закладу, у якому Ви навчаєтеся, на

студентську аудиторію. На основі отриманих результатів розробіть рекомендації щодо формування системи психолого-педагогічних впливів, оптимально прийнятних для студентської аудиторії.

ЛАБОРАТОРНЕ ЗАНЯТТЯ 5

Психологічні основи прийняття управлінських рішень

Варіант 1

Гра "Дискусія"

Мета гри полягає в спостереженні за процесом досягнення порозуміння та єдності членів групи щодо формування переліку особистісних якостей, необхідних для ідеального керівника шляхом розгляду різних точок зору, аргументацій щодо певної проблеми.

Хід гри

Поділити групу на підгрупи приблизно по 6 осіб для ведення дискусії за задалегідь підготовленою темою. Наприклад: "Особистісні якості притаманні ідеальному керівнику (не менше п'яти)".

Кожен із учасників дискусії може подати свою точку зору, чи точку зору своєї команди, узгоджену в попередній частині вправи.

Учасникам дискусії пропонується за обмежений час прийти до загального рішення – сформуванню переліку особистісних якостей, необхідних для ідеального керівника.

Завершення роботи: проводиться обговорення, учасники висловлюються щодо змісту і форми дискусії.

Коментар до проведення гри:

- ця вправа дає можливість кількісно оцінити ефективність групового рішення;
- у групі виникає більша кількість варіантів рішення і кращої якості, ніж у працюючих поодиночці;
- рішення проблем в умовах групи звичайно займає більше часу, ніж рішення тих же проблем окремим індивідом;

- рішення, прийняті в результаті групового обговорення, виявляються більш ризикованими, ніж індивідуальні рішення;
- індивід, який має особливі уміння (здатності, знання, інформація), пов'язані з груповою задачею, звичайно більш активний у групі, вносить більший вклад у прийняття групових рішень.

Варіант 2

Ділова гра "Подорож на повітряній кулі"

Мета ділової гри: дати можливість спостерігати в групі процеси, що відбуваються під час обговорення й ухвалення групового рішення.

Хід гри

Запропонуйте учасникам гри вибрати собі професію: лікар, інженер, учитель, художник і т. д. Кількох студентів попросіть бути спостерігачами.

Всім учасникам гри пропонується уявити, що вони виявилися членами одного екіпажа на повітряній кулі. Куля починає падати і залишається зовсім небагато часу до того моменту, коли вона впаде в море. Щоб цього не відбулося, хтось повинен вистрибнути з кошика.

Групі необхідно прийняти загальне рішення про те, хто стрибне з кошика, виходячи з того, хто з них буде менш корисний, якщо повітряна куля приземлиться на безлюдному острові.

Після завершення дискусії оцінюється робота групи: спостерігачі оголошують результати спостереження про хід дискусії (використання вагомих доводів, аргументів на захист "своїх" професій, уміння вислухати один одного, "авторитарні манери" і т. д.).

Коментар до проведення гри: у грі відтворено ситуацію, з якою стикається менеджер будь-якого рівня під час скорочення штатів.

ЛАБОРАТОРНЕ ЗАНЯТТЯ 6

Психологічні особливості добору кадрів

Увага: Анкета заповнюється до співбесіди, тому її форма така, щоб з неї можна було отримати максимально повну інформацію про кандидата!

Варіант 1

Завдання

Розробіть анкету кандидата на вакантну посаду організатора подорожей (екскурсій), або фахівця з туристичної безпеки.

Варіант 2

Завдання

Професіограма – це опис особливостей певної професії, який розкриває зміст праці, а також вимоги, що висуваються перед людиною. Професіограма складається на основі аналізу змісту професійної діяльності і містить такі розділи: 1 загальні відомості про професію; 2 характеристика процесу праці (сфера діяльності та вид праці, основні виробничі операції і професійні обов'язки тощо); 3 санітарно-гігієнічні умови праці (характеристика робочого місця, можливості профзахворювань); 4 психофізіологічні вимоги до працівника; 5 професійні знання й навички; 6 вимоги до підготовки та підвищення кваліфікації кадрів

Розробіть професіограму гίδα-перекладача, або професіонала з організації діяльності туристичних агентств та бюро подорожей

ЛАБОРАТОРНЕ ЗАНЯТТЯ 7

Психологія професіоналізму управління

Завдання

Здійснити психологічну оцінку придатності до професійної діяльності.

Мета: навчитися досліджувати психологічну придатність індивіда до професійної діяльності у сфері туризмознавства.

Хід виконання:

Оберіть і проаналізуйте професійну діяльність (визначте задачі діяльності, функції працівника, обладнання, що використовується, дії під час роботи, умови роботи).

Складіть психограму – систематизований опис вимог до психічних властивостей працівника.

Визначте, за допомогою яких методів можна отримати інформацію про властивості, зазначені у психограмі.

Складіть за даними тестування та спостереження психологічну характеристику працівника.

Для того, щоб оцінити відповідність психологічних характеристик кандидата вимогам діяльності потрібно обрати однокурсника (однокурсницю), який буде виконувати роль кандидата. Бажано, щоб це була особа, психологічний портрет за даними спостереження якої Ви склали. Після цього Ви довільно обираєте професійну діяльність, якою він (вона) ймовірно буде займатись у подальшому. Наприклад, це може бути його майбутня професія (але потрібно конкретно визначити сферу діяльності) чи професія, із якою Ви найбільше знайомі.

Психограму складіть у довільній формі. Зрозуміло, що результати Вашої роботи матимуть гіпотетичний характер, адже у рамках лабораторного заняття неможливо виконати таку роботу у відповідності з усіма існуючими вимогами.

Результати роботи оформіть у вигляді звіту, що міститиме:

1. Психограму професії.
2. Перелік та обґрунтування методів діагностики психічних властивостей, зазначених у психограмі.
3. Психологічну характеристику кандидата.
4. Висновок щодо психологічної придатності кандидата до даної професійної діяльності.

ВИМОГИ ДО ВИКОНАННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З ДИСЦИПЛІНИ "ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ"

Самостійна робота студента є невід'ємною складовою організації навчання у вищому навчальному закладі, в процесі якої заплановані завдання виконуються студентом під методичним керівництвом викладача, але без його безпосередньої участі. Самостійна робота студента сприяє формуванню високої культури розумовою праці, придбанню прийомів і навичок самостійної роботи, умінню розумно витратити і розподіляти свій час, набувати і засвоювати необхідну для успішного навчання і професійного становлення інформацією. Самостійна робота розвиває у студентів такі якості, як організованість, дисциплінованість, ініціативність; виробляє розумові операції (аналіз, синтез, порівнювання тощо); вчить самостійному мисленню; дозволяє сформувати індивідуальний стиль роботи, який найбільше відповідає особистим здібностям і пізнавальним навичкам студента.

Самостійна робота студентів з вивчення дисципліни "Психологія управління" передбачає виконання таких завдань:

- створення наочних зображень (схем, діаграм, таблиць), які дозволяють впорядкувати засвоєний матеріал, встановити співвідношення між його елементами (приклад: рис. 1- 2);
- виконання індивідуального модульного завдання (перелік питань та вимоги до написання описано нижче).
- самостійна робота з каталогом першоджерел з метою складання бібліографії наукової та науково-популярної літератури відповідно до теми заняття.

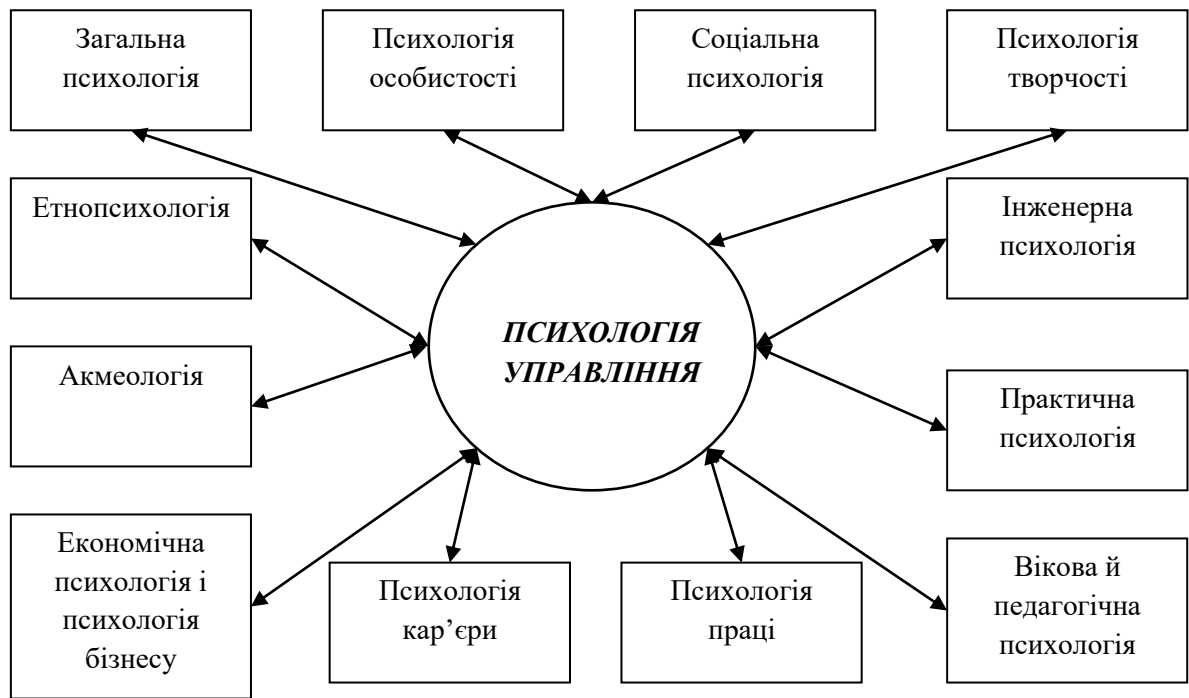


Рис.1. Схема міждисциплінарних зв'язків психології управління

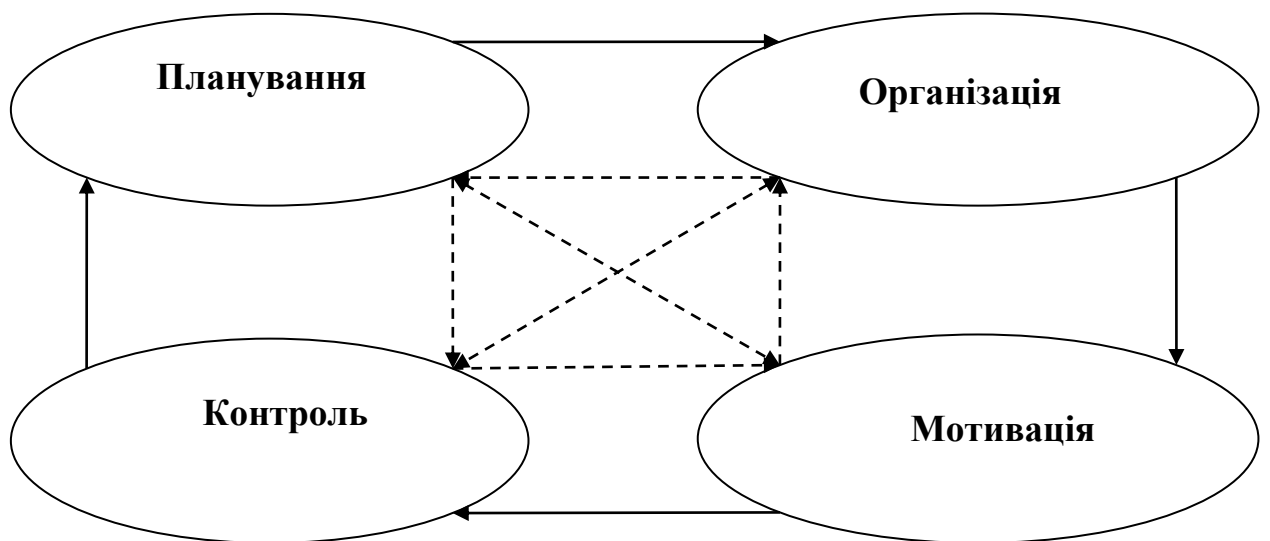


Рис. 2. Первинні функції управління

Написання **індивідуального модульного завдання** є, однією із форм самостійної, творчої роботи, яку повинен виконати кожен студент за своїм варіантом. Варіант визначається останніми двома цифрами порядкового номера, під якими знаходиться прізвище слухача в списку потоку. Кожен

варіант складається з трьох питань, що подані в "Переліку питань модульного завдання", номери яких визначаються за табл. 2.

Таблиця 2

Варіанти модульного завдання

Передостання цифра в порядкувому номері студента в списку слухачів потоку	Остання цифра в порядкувому номері слухача в списку слухачів потоку									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	9, 18, 30	5, 12, 29	1, 14, 20	7, 16, 19	10,13, 21	6, 15, 22	2, 17, 24	11,12, 25	4, 13, 27	3, 15, 22
1	8, 12, 26	11,18, 28	9, 14, 30	1, 12, 29	8, 13, 27	5, 16, 28	7, 15, 26	3, 18, 24	1, 17, 22	2, 14, 23
2	4, 17, 21	6, 14, 22	1, 16, 25	3, 12, 24	5, 13, 29	7, 14, 26	2, 16, 21	4, 15, 22	6, 12, 25	8, 18, 29
3	11,17, 20	9, 16, 29	10,18, 26	2, 18, 30	10,12, 25	1, 13, 27	11,15, 22	3, 14, 28	9, 17, 22	4, 16, 21
4	8, 18, 24	5, 12, 27	8, 14, 19	7, 13, 21	6, 15, 20	10,17, 30	5, 12, 24	7, 15, 23	6, 14, 29	11,13, 28
5	9, 12, 24	1, 17, 20	4, 18, 28	8, 15, 19	2, 16, 21	3, 17, 23	10,18, 22	1, 17, 25	2, 16, 19	10,15, 26
6	3, 14, 25	5, 18, 27	6, 12, 29	7, 13, 30	4, 16, 19	8, 17, 21	9, 12, 20	11,13, 22	8, 14, 25	5, 16, 24
7	1, 15, 21	7, 18, 30	10,17, 29	9, 14, 22	11,18, 26	2, 17, 25	4, 15, 23	3, 16, 20	6, 12, 21	1, 13, 24
8	2, 14, 30	10,18, 21	9, 12, 22	3, 16, 25	5, 14, 28	6, 15, 26	7, 13, 27	4, 17, 19	8, 16, 20	11,17, 27
9	10,16, 21	2, 14, 26	1, 15, 25	9, 13, 22	11,17, 28	8, 13, 27	4, 16, 19	5, 18, 20	6, 15, 23	7, 12, 24

До написання індивідуального модульного завдання існують певні вимоги:

1. Достатній теоретичний рівень. Студент повинен розкрити актуальність дослідження питання, використовуючи такі підходи й наукові знання, явища й події, що висвітлюють питання психології управління.

Крім того, студент повинен достатньо повно розкрити основні поняття і терміни, що стосуються обраної теми, наводити тільки об'єктивні факти і реальні практичні приклади.

2. Дослідницький характер. При підготовці до написання індивідуального модульного завдання потрібно опрацювати достатню, для усестороннього вивчення проблеми, кількість наукових праць (монографій, статей тощо) українських та закордонних авторів. Використовувати аналітико-синтетичні методи дослідження з метою аналізу та систематизації існуючих думок, поглядів, підходів. Вміти викласти та довести власний погляд на досліджувану проблему. Сформулювати висновки і рекомендації.

3. Самостійний характер. Індивідуальне модульне завдання не повинно бути узагальненням змісту проаналізованих літературних джерел, а оригінальним дослідженням, у якому автор обґрунтовано висловлює свою власну думку.

4. Грамотність оформлення. У індивідуальному модульному завданні не повинно бути граматичних та стилістичних помилок. Потрібно дотримуватись правил цитування, оформлення посилань, списку використаної літератури.

5. Обсяг індивідуального модульного завдання. Обсяг основної частини кожного з питань індивідуального модульного завдання не може бути меншим ніж 5 сторінок.

Структура та оформлення індивідуального модульного завдання

Рекомендується така структура індивідуального модульного завдання:

– **титульна сторінка.** Титульну сторінку індивідуального модульного завдання оформлюють за встановленою формою (дивитися: *Зразок оформлення титульної сторінки*)

Зразок оформлення титульної сторінки

**Міністерство освіти і науки України
Львівський державний університет фізичної культури**

Кафедра _____

Індивідуальне модульне завдання

із дисципліни

"ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ"

Варіант __

Виконав: студент
спеціальності, група
Прізвище, ім'я, по батькові
(повністю)
Перевірив: _____
(посада, прізвище та ініціали
викладача)

Львів

201_

- **основна частина індивідуального модульного завдання;**
- **список використаної літератури** розміщується наприкінці тексту і повинен бути оформлений відповідно до чинних стандартів бібліографічного опису;

- **додатки** (за потребою). До додатків включається допоміжний матеріал, необхідний для повноти сприйняття змісту індивідуального модульного завдання.

Вимоги до оформлення індивідуального модульного завдання

Індивідуальне модульне завдання має бути надруковане з одного боку білого паперу формату А4. Аркуші необхідно пронумерувати. Першою сторінкою вважатиметься титульна, на якій цифра "1" не ставиться. Нумерація наступної сторінки починається із цифри "2". Порядковий номер сторінки проставляється в правому верхньому куті.

Оформлюючи індивідуальне модульне завдання, варто обов'язково робити посилання на інформацію з інших джерел, а також на цитати, що наводяться у тексті. Посилання роблять одразу після закінчення цитати у квадратних дужках, де вказується порядковий номер джерела у списку використаної літератури та відповідні сторінки джерела (наприклад: [9, с. 15-16] або наприкінці абзацу).

Обсяг – 15-20 сторінок, текстовий редактор Microsoft Word, формат сторінки А4 (297x210 мм), орієнтація – книжкова, поля – 20 мм; гарнітура – Times New Roman – 14 пт, інтервал – полуторний, стиль – Normal.

*****Модульне завдання виконується та подається для перевірки у визначені кафедрою терміни.**

Перелік питань для виконання індивідуального модульного завдання

1. Сутність, предмет, завдання та зміст психології управління.

2. Місце психології управління в системі сучасного соціогуманітарного знання.
3. Історія становлення та розвитку психології управління як самостійної науки.
4. Функціональний аналіз управлінської діяльності.
5. Соціально-економічні особливості трудового колективу та психологічний потенціал групи.
6. Види та класифікація груп у трудовому колективі.
7. Групові норми і цінності, групова диференціація.
8. Психологія управління мікрогрупами в трудовому колективі.
9. Психологічні основи переконання та навіювання.
10. Чинники, які впливають на формування оптимального соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.
11. Особистість керівника, її структура і шляхи формування.
12. Форми спрямованості особистості керівника.
13. Вимоги до керівників у сучасних умовах.
14. Стилi управління.
15. Авторитет керівника та його роль в управлінні трудовим колективом.
16. Формування іміджу керівника.
17. Психологічні аспекти прийняття і організації виконання управлінських рішень.
18. Психологічні основи індивідуального підходу керівника до підлеглих у процесі управління.
19. Роль особистості керівника в оптимізації соціально-психологічного клімату колективу.
20. Основні психологічні особливості добору кадрів.
21. Психологія професіоналізму управління.
22. Типи мотивації та етапи професійного вдосконалення керівника.
23. Методи дослідження в психології управління.
24. Психологія підлеглих. Типи підлеглих.

25. Лідерство в групах і колективах. Типологія лідерства.
26. Психологічні основи ділового спілкування в управлінні.
27. Стратегія і тактика прийняття управлінського рішення в складних ситуаціях.
28. Психологічні причини конфліктів. Методи та прийоми запобігання і розв'язання конфліктів.
29. Психологічні засади управління інноваційними процесами в організації.
30. Психологічний захист особистості керівника.

**ВИДИ КОНТРОЛЮ ТА
СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАТЬ СТУДЕНТІВ
ІЗ ДИСЦИПЛІНИ "ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ"**

Види контролю знань студентів:

- поточний контроль – робота на лекційних та лабораторних заняттях;
- проміжний контроль – самостійна робота; тестування;
- підсумковий контроль – залік.

Систему оцінювання знань студентів відображено у таблиці 3.

Таблиця 3

Накопичувальна система оцінювання знань студентів

Вид контролю	Етапи контролю	Назва виду роботи	Кількість занять / видів роботи	Оцінка виконання кожного виду роботи (бали)	Сукупна максимальна кількість балів
Поточний	Відвідування занять	формування джерел отримання навчальної інформації (конспекти, підручники, посібники тощо)	15	1	15
	Аудиторна робота	робота на лекційних заняттях	7	1	7
		робота на лабораторних заняттях	7	4	28
Проміжний	Самостійна робота студента	створення наочних зображень (схем, діаграм, таблиць), які дозволяють впорядкувати засвоєний матеріал, встановити співвідношення між його елементами	1	8	25
		виконання індивідуального модульного завдання	1	8	
		самостійна робота з каталогом першоджерел з метою складання бібліографії наукової та науково-популярної літератури відповідно до теми заняття	1	9	
	Контрольні зрізи	Тестування	1	25	25
Підсумковий	Залік		1		100

Підсумковий контроль результатів засвоєння знань, сформованих умінь та навичок із дисципліни "Психологія управління" проводиться у формі **заліку** за результатами модульно-рейтингового оцінювання. Студенти, які за підсумками модульно-рейтингового контролю одержали оцінку "незадовільно" і перездають залік за талонами № 2 і № К, а також ті, що мають бажання покращити рейтингову оцінку – складають залік.

Умови допуску студентів до заліку:

– відсутність "заборгованостей" (пропуск більше 20 % семінарських занять);

– виконання навчальних завдань відповідно до навчального плану.

"Відпрацювання" пропущених аудиторних занять:

- лабораторних занять: самостійне виконання завдання відповідно до теми лабораторного заняття;

- лекційних занять: наявність опрацьованого матеріалу (опорний конспект тощо) за темою пропущеного лекційного заняття.

ПЕРЕЛІК ЗАПИТАНЬ
ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО СКЛАДАННЯ ЗАЛІКУ
З ДИСЦИПЛІНИ "ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ"

1. Предмет, завдання та зміст психології управління.
2. Місце психології управління в системі сучасного соціогуманітарного знання.
3. Методологія і методи психології управління.
4. Історія становлення та розвитку психології управління як самостійної науки.
5. Управління як соціальний феномен.
6. Функціональний аналіз управлінської діяльності.
7. Особистість у психології управління.
8. Психологія організації в управлінні.
9. Психологічна характеристика групи як структурного елементу організації.
10. Соціально-економічні особливості трудового колективу та психологічний потенціал групи.
11. Види та класифікація груп у трудовому колективі.
12. Групові норми і цінності, групова диференціація.
13. Психологія управління мікрогрупами в трудовому колективі.
14. Психологічний захист особистості керівника.
15. Психологічні основи переконання та навіювання.
16. Чинники, які впливають на формування оптимального соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.
17. Особистість керівника, її структура і шляхи формування.
18. Форми спрямованості особистості керівника.
19. Вимоги до керівників у сучасних умовах.
20. Стилi управління.

21. Авторитет керівника та його роль в управлінні трудовим колективом.

22. Формування іміджу керівника.

23. Особливості групового прийняття рішень.

24. Психологічна структура управлінської діяльності.

25. Класифікація функцій управління.

26. Психологічні особливості реалізації функцій управління.

27. Психологія професіоналізму управлінської діяльності.

28. Соціально-психологічні особливості управління.

29. Психологія управління людськими ресурсами.

30. Класифікація управлінських рішень.

31. Психологічні аспекти прийняття і організації виконання управлінських рішень.

32. Психологічні основи індивідуального підходу керівника до підлеглих у процесі управління.

33. Роль особистості керівника в оптимізації соціально-психологічного клімату колективу.

34. Основні психологічні особливості добору кадрів.

35. Здійснення кар'єри працівниками організацій.

36. Психологія професіоналізму управління.

37. Типи мотивації та етапи професійного вдосконалення керівника.

38. Психологічні аспекти мотивації працівників.

39. Задоволеність працею працівників організацій.

40. Особливості прояву професійного стресу у працівників організацій.

41. Вияви синдрому "професійного вигорання" у працівників організацій.

42. Лідерство в групах і колективах. Типологія лідерства.

43. Психологічні основи ділового спілкування в управлінні.

44. Стратегія і тактика прийняття управлінського рішення в складних ситуаціях.

45. Психологічні причини конфліктів. Методи та прийоми запобігання і розв'язання конфліктів.

46. Психологічні засади управління інноваційними процесами в організації.

47. Психологія ділового спілкування в управлінні.

48. Можливості впровадження організаційних зміни.

49. Розкрийте поняття психології професіоналізму в управлінні.

50. Назвіть етапи професійного самовдосконалення керівника.

ГЛОСАРІЙ

З ДИСЦИПЛІНИ "ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ"

А

Авторитарний (директивний, вольовий) стиль керівництва – стиль діяльності керівника, в основі якого лежить абсолютизація принципу єдиноначальності й повне заперечення колегіальних (колективних) методів прийняття рішень.

Адаптація – процес і результат ефективної взаємодії особистості із середовищем, в результаті якого устанавлюється відповідність між загальним рівнем найбільш актуальних на даний момент потреб особистості і наявним (перспективним) рівнем задоволення даних потреб, що визначає безупинний розвиток особистості.

Асертивність – здатність людини відстоювати свою точку зору, не порушуючи моральних прав іншої людини; це здатність оптимально реагувати на критику та вміння рішуче говорити собі та іншим "ні", якщо цього вимагають обставини, визнавати права інших на власну точку зору, позицію, не використовувати до інших маніпулятивних технологій; використання при вирішенні конфліктних ситуацій принципу співробітництва.

Аутсайдер – вічний невдаха, що «пасе задніх» у своїй галузі.

Б

Бажання – один із структурних компонентів розвитку вольового процесу: переживання людиною своїх актуальних потреб.

Бар'єри психологічні – внутрішні завади психологічної природи (страх, тривога, невпевненість, сором тощо), які заважають людині успішно виконати певну дію.

Безпорадність – морально-психологічна риса окремих людей, що характеризується їх нездатністю або невмінням керувати своєю свідомістю і поведінкою, а це призводить до неможливості досягти успіхів у діяльності.

В

Витіснення – механізм психологічного захисту особистості у психоаналітичній теорії; процес, у результаті якого неприйнятні для особи думки, спогади, переживання, потяги витісняються із свідомості у сферу несвідомого.

Виховання – організований педагогічний процес, у ході якого здійснюється цілеспрямований вплив на людину з метою розвитку її духовності, формування певних якостей.

Влада – бажання, послідовне намагання та можливість здійснювати реальний вплив на розвиток ситуації чи на поведінку інших людей з якоюсь метою, контролювати їх, брати на себе відповідальність.

Воля – внутрішня активність особистості, пов'язана з вибором мотивів, цілепокладанням, прагненням до досягнення мети, зусиллям до подолання перешкод, мобілізацією внутрішньої напруженості, здатністю регулювати спонукання, можливістю приймати рішення та гальмувати поведінкові реакції.

Вольові якості – відносно стійкі, незалежні від конкретної ситуації психічні утворення, що засвідчують досягнутий особистістю рівень свідомої саморегуляції поведінки, її влади над собою.

Г

Геніальність – особистісна характеристика людини, найвищий ступінь її обдарованості, таланту. Г. людини виявляється у творчій діяльності (технічній, науковій, художній, організаційній), результати якої мають соціально-групову і вселюдську значущість. Г. включає вроджені та набуті задатки і нахили індивіда за певних історичних умов творчості.

Д

Демократичний стиль керівництва – стиль базується на колегіальності прийняття рішень, врахуванні думок і, по можливості, побажань підлеглих, передачі частини повноважень підлеглим; стиль заохочення, ініціативи.

Дискусія – обмін думками з метою з'ясування правильності тих чи інших позицій, їх перспективності, актуальності, цінності, можливості усунення існуючих протиріч тощо.

Діяльність людини – форма активності людини спрямована на пізнання і перетворення світу в інтересах людини.

Довіра – морально-психологічна категорія, яка виявляє ставлення до дій іншої особи і до неї самої; ґрунтується на переконаності, що діє ця особа правильно, що їй притаманні сумлінність і чесність.

Досвід – сукупність знань, умінь, що здобуваються у процесі життя.

Духовність – внутрішній стан людини, який є результатом розгортання, актуалізації смислу людського буття – духу, на основі самопізнання, самовизначення, самотворчості, самоактуалізації особистості.

Е

Егоїзм – морально-психологічна риса особи; полягає в надмірній зосередженості на своєму "я", замкненості у вузькому світі своєї індивідуальності.

Експеримент – метод психологічного дослідження, специфіка якого полягає в тому, що в ньому продумано створюється штучна ситуація, у якій досліджувана властивість виявляється найкраще і її можна точніше та легше оцінити. Існують такі види експериментів: природний, лабораторний.

Екстраверсія – спрямованість, в силу організації нервових процесів, відчуттів, переживань та інтересів, індивіда до зовнішнього світу. Осіб, для яких характерна екстраверсія, називають екстравертами.

Емоції – це особливий клас психічних явищ, що відображає у формі

безпосереднього, швидкоплинного переживання важливість для життєдіяльності індивіда певних явищ і ситуацій, які діють на нього.

Ентузіазм – психічний стан великого піднесення, душевного пориву.

Ерудиція – глибока обізнаність, начитаність, знання літератури і проблематики в певній галузі науки. Розрізняють широту Е., коли людина виявляє вченість, компетентність у ряді наук або галузей культури; глибину Е., коли людина всебічно і глибоко обізнана в якійсь одній галузі. Е. є свідченням високого інтелектуального розвитку людини, розвиненості її духовних сил, пам'яті.

Етична дилема – ситуація, коли всі альтернативні рішення або варіанти поведінки є небажаними через свої потенційно негативні моральні наслідки, коли важко відрізнити гарне від поганого, добро від зла.

З

Заміщення – механізм психологічного захисту особистості як перенесення дії, спрямованої на недоступний об'єкт, на дію з доступним об'єктом.

Звичка – схильність людини до відносно усталених, стандартних способів дій.

Згуртованість – ступінь міцності соціально-психологічних зв'язків у групі; утворення, розвиток і формування зв'язків у групі, які забезпечують перетворення зовні заданої структури на психологічну спільність людей, психологічний організм, який живе за своїми нормами і законами відповідно до своїх цілей і цінностей.

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

І

Ідеал – взірць досконалості, образ бажаного і уявлюваного

майбутнього, приклад, взятий особистістю за зразок поведінки.

Ідея – основа творчого процесу, продукт людської думки, форма відображення дійсності. Ідея відрізняється від інших форм мислення і наукового знання тим, що в ній не тільки відбивається об'єкт вивчення, а й міститься усвідомлення мети, перспективи пізнання і практичного перетворення дійсності.

Імідж – сукупність зовнішніх особливостей людини (одяг, зачіска, прикраси, макіяж тощо) в поєднанні з внутрішніми, що створюють враження про особистість як про оригінальну, неповторну, з власним стилем поведінки, мовлення та способом життя людину.

Імідж ділової людини – зовнішній вигляд, вміння поводитися з іншими людьми в діловій і неформальній обстановці, звична манера спілкування, оформлення кабінету, організація робочого місця, контактів, службової кореспонденції, діловий стиль роботи, рівень організованості та ін.

Імідж організації – уявлення, що створюється в суспільній думці про ту або іншу організацію, її засновників і керівників під впливом об'єктивних і суб'єктивних обставин.

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

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

Інновації – нові досягнення, призначені для впровадження та використання у діяльності організації.

Інсайт (осяяння) – раптове розуміння того, у який саме спосіб можна розв'язати задачу або проблему. Відкриття такого рішення багатьма авторами розглядається як центральний момент творчого процесу. Інше визначення –

інтелектуальне явище, суть якого полягає в раптовому розумінні знаходження виходу з проблеми.

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

Інтелект – сукупність загальних розумових здібностей: здатність орієнтуватися в навколишньому середовищі, адекватно його відображати, перетворювати, мислити, навчатися, пізнавати світ і переймати соціальний досвід; спроможність вирішувати завдання, приймати рішення, розумно діяти, передбачати.

Інтерес – емоційно забарвлене ставлення до навколишнього, спрямованість людини на певний об'єкт чи певну діяльність, викликану позитивним, зацікавленим ставленням до чогось, когось.

Інтроверсія – спрямованість, в силу організації нервових процесів, відчуттів, переживань та інтересів, індивіда на свій власний внутрішній світ. Осіб, для яких характерна інтроверсія, називають інтровертами.

Інтуїція – процес безпосереднього одержання знання за допомогою цілісного бачення проблемної ситуації без дискурсивного його виведення й доведення.

К

Кар'єра – становище в суспільстві, досягнуте працею у будь-якій сфері. Атрибутами кар'єри є успіх, визнання, самоповага, авторитет, матеріальна вигода, ступінь відповідальності та професійне зростання.

Колектив – соціальна група вищого рівня розвитку, з наперед визначеною організаційною структурою, що поєднана цілями спільної суспільно-корисної діяльності, має складну динаміку формальних та неформальних стосунків. Діяльність членів колективу визначається особистісно значимими та соціально визнаними цінностями.

Компетентність – це поняття стосується людини, воно передбачає аспекти поведінки, що стоїть за компетентним виконанням роботи; це

здатність працівника ефективно виконувати свої трудові обов'язки в організації завдяки наявності в нього необхідних знань, умінь, практичних навичок, досвіду роботи, індивідуальних здібностей, стану здоров'я, мотивації, трудової і соціально-комунікативної поведінки.

Компетенція – це поняття стосується роботи, сфери професійної діяльності, в якій людина є компетентною; це характеристика повноважень організації чи посади (робочого місця) конкретного працівника і являє собою сукупність прав та повноважень, якими наділений конкретний орган або посадова особа, працівник організації відповідно до чинного законодавства і нормативних актів, статутів, положень, угод, договорів тощо. К. відноситься до органу управління, підприємства, робочого місця, сфери професійної діяльності, в якій працівник компетентний. К. має безпосереднє відношення до процесу трудової поведінки посадової особи чи працівника організації.

Комунікабельність – риса особистості, здатність її до спілкування з іншими людьми, товариськість.

Комунікація – фундаментальна ознака людської культури, яка полягає у взаємозв'язку, взаємоспілкуванні людей на основі обміну певною інформацією.

Конфлікт – особливий вид взаємодії, в основі якого лежать протилежні і несумісні цілі, інтереси, типи поведінки людей та соціальних груп, які супроводжуються негативними психологічними проявами.

Креативність – творчість, здатність до створення нового, оригінального.

Л

Ліберальний (номінальний) стиль керівництва – стиль базується на тому, що роль керівника при прийнятті рішень стає номінальною, присутнє небажання приймати на себе відповідальність за рішення і їх наслідки, вказівки не даються, керують підлегли, діє принцип "своя людина".

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

Логічне мислення – вид мислення, що здійснюється з опорою на поняття, судження, закони логіки, не використовуючи емпіричних даних.

Людина – біосоціальна істота, наділена свідомістю, вищими психічними функціями (абстрактно-логічне мислення, логічна пам'ять і т. д.), здатністю пізнавати навколишній світ і активно змінювати, перетворювати його.

М

Маніпулювання – вид психологічного впливу, спрямованого на неявне спонукання інших (іншого) до виконання визначених маніпулятором дій.

Менеджмент (управління колективом) – це: вміння досягати поставлених цілей, використовуючи працю, інтелект та мотиви поведінки інших людей; сукупність методів, форм та засобів управління організацією.

Методи наукових досліджень – це шлях досліджень, спосіб пізнання, прийоми і засоби, за допомогою яких добуваються факти, використовувані для доведення положень, з яких, у свою чергу, складається наукова теорія. Основними методами у психології та педагогіці є спостереження, опитування, тестування, експеримент.

Міміка – рухи м'язів обличчя, одна із форм виявлення психічних станів людини (особливо емоційних – радість, сум, гнів тощо). М. посідає значне місце в процесі комунікації як додатковий засіб вираження та сприйняття емоційного стану людей, оскільки вона невіддільна від усього складу думок, дій, почуттів людини і є органічним виявом внутрішнього життя.

Мотив – спонукальна причина дій і вчинків людини.

Н

Навички – опанування до автоматизму способами використання певних засобів діяльності.

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

Намір – рішення людини виконати певну дію і домогтися певного наслідку. Н. пов'язаний з волею, він сам є вольовою установкою для людини. У цьому випадку Н. виступає як певне спонукання, що формується на ґрунті осмислення людиною мети і завдань, які стоять перед нею.

Наполегливість – вольова риса, що полягає у здатності тривало, не знижуючи активності, домагатись поставленої мети, незважаючи на труднощі та перешкоди.

Наслідування – особлива форма поведінки, яка полягає у відтворенні дій, ідеалів, рис характеру, манери творчості інших осіб. Н. може бути як несвідомим, мимовільним, так і свідомим, цілеспрямованим.

Настрій – загальний емоційний стан людини, що характеризує її життєвий тонус упродовж певного часу.

Натхнення – особливий стан людини, який характеризується піднесенням її творчих сил, активізацією всіх психічних процесів. Натхнення є однією з головних передумов процесу творчості.

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

Нігілізм – психологічний феномен, що відображає деструктивний умонастрій, відзначається запереченням традицій, знеціненням цінностей, неприйняттям існуючого способу життя і світопорядку в цілому.

О

Обдарованість – високий рівень задатків, схильностей особистості, сплав природженого і набутого індивідом.

Об'єктивність – неупередженість наукового осягнення дійсності, відображення об'єкта таким, яким він є сам по собі, у його різноманітних проявах і розвитку.

Опитування – метод дослідження, при використанні якого людина відповідає на ряд запитань, що їй задаються. Види опитувань: усне (бесіда, інтерв'ю), письмове (анкетування).

Оптимізм – вияв соціального настрою і система філософсько-етичних поглядів, пройнятих переконанням у можливостях затвердження ідеалів добра, справедливості, прогресу, кращого майбутнього людства. О. протистоїть песимізму.

Організаторські здібності – сукупність психічних рис особистості, необхідних для успішного оволодіння організаторською діяльністю, її ефективного виконання.

Організаційні зміни – будь-які зміни в одному або кількох елементах підприємства на будь-якій стадії його життєвого циклу, що можуть проявлятися в перетворенні потенціалу підприємства та зміні розмірів, масштабів і цілей його діяльності.

Організаційна культура – це сформована впродовж всієї історії організації сукупність прийомів та правил адаптації організації до вимог зовнішнього середовища і формування внутрішніх відносин між групами працівників. Організаційна культура концентрує політику та ідеологію життєдіяльності організації, систему її пріоритетів, критерії мотивації та розподілу влади, характеристику соціальних цінностей та норм поведінки.

Організація – це група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної цілі чи цілей.

Особистість – соціально-психологічна сутність людини, яка формується в результаті засвоєння індивідом суспільних форм свідомості і

поведінки, суспільно-історичного досвіду людства. Особистістю ми стаємо під впливом суспільства, виховання, навчання, взаємодії, спілкування тощо. О. – ступінь привласнення людиною соціальної сутності. О. – соціальний індивід.

II

Потреба – фізіологічне чи психологічне відчуття нестачі у чомусь або у комусь.

Проблемна ситуація – ситуація або задача, для розв'язання якої суб'єкт має знайти й застосувати нові для себе знання чи способи дій; основне поняття проблемного навчання.

Професійна адаптація – це адаптація до робочого місця, знаряддям і засобам праці, технологічним процесам, тимчасовим параметрам роботи, об'єктам праці, предметам праці, характеру взаємодії між працівниками у процесі праці.

Професійна придатність працівника – виражає відповідність психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей особи вимогам професії (спеціальності, робочого місця, посади), відповідність людини цим вимогам з погляду стану її здоров'я та фізичного розвитку, ступінь відповідності оволодіння особистістю загальними і професійними знаннями, уміннями й практичними навичками, належну психологічну, моральну та економічну готовність працівника до продуктивної праці в організації.

Професіограма – це науково обґрунтовані норми і вимоги професії до якостей особистості фахівця, що дозволяють йому ефективно виконувати ці вимоги.

Психіка – душа; внутрішній світ людини; сукупність психічних процесів: як свідомих, так і несвідомих; здатність мозку відображати об'єктивну дійсність у формі відчуттів, уявлень, думок та інших суб'єктивних образів об'єктивного світу (свідомість).

Психічні процеси – різні форми єдиного, цілісного відображення

суб'єктом об'єктивної дійсності. Розрізняють такі основні види П. п.: відчуття, сприймання, пам'ять, уявлення, уява, мислення, мовлення, емоції, почуття, увага, воля. П. п. поділяють на такі сфери (класи): пізнавальні, емоційні та вольові.

Психограма – частина професіограми певної професії, в якій сформульовані її вимоги до особистості, тобто перелік психологічних здібностей, де особливу увагу приділено психологічним протипоказанням; це психологічний портрет професії та професіонала.

Психолог – фахівець у галузі психології. Людина, яка має професійні знання й уміння та виконує певну роботу в теоретичній чи практичній психології.

Психологічна культура особистості (як елемент загальної культури) – сукупність психологічних знань, здібностей, вмінь, навиків, які допомагають успішному самопізнанню, самовираженню і самовихованню особистості, а також успішному спілкуванню і взаємодії в різних соціальних групах.

Психологічна сумісність – характеристика тривалої взаємодії між двома та більше індивідами, коли прояви властивих цим індивідам рис характеру не призводять до істотних протиріч, які неможливо вирішити без зовнішнього втручання.

Психологія – система знань (наука) про об'єктивні закономірності, прояви та механізми психіки.

Психологія управління – здійснює дослідження процесів управління, взаємодії керівників і підлеглих, підвищення ефективності управління, психологічних особливостей керівника, його управлінських здібностей.

Р

Раціональна модель ухвалення рішень – систематичний, поступовий процес, що передбачає економічну обґрунтованість та управління ним такими фахівцями з прийняття рішень, які абсолютно об'єктивні й володіють вичерпною інформацією.

Рівні управління – ієрархія управлінських посад.

С

Самоактуалізація особистості – в теорії А. Маслоу процес та результат повної реалізації талантів, здібностей і можливостей людини.

Самовиховання – свідома, цілеспрямована та самостійна діяльність особистості, що виникає в результаті її взаємодії з середовищем і впливає на її розвиток та вдосконалення.

Самоменеджмент – самостійне управління працівником своєю професійною діяльністю з використанням знань, умінь й навичок, яке направлене на розвиток власного інтелектуального потенціалу та ефективно його використання, а також на задоволення своїх потреб та досягнення загальних цілей організації.

Самооцінка особистості – оцінювання людиною своїх якостей, себе, рівня успішності власної діяльності, сприйняття своєї особи іншими людьми, виходячи з системи цінностей людини.

Самосвідомість – усвідомлення людиною себе самої як особистості: своєї діяльності як члена суспільства, стосунків з іншими людьми, рис характеру, власних дій та вчинків, їх мотивів, цілей, розумових, моральних, фізичних якостей тощо.

Свідомість – вища форма психіки, яка полягає в суб'єктивному відображенні об'єктивних властивостей предметів і явищ навколишнього світу, процесів, що відбуваються в ньому, своїх дій, у попередньому їх плануванні і передбаченні наслідків, у регулюванні взаємовідносин людини з природою і соціальною дійсністю.

Синергія – зростання сукупної ефективності діяльності в результаті поєднання зусиль окремих частин цілого, їх злиття, інтеграції.

Соціалізація людини – процес перетворення людської істоти на суспільного індивіда, утвердження її як особистості, включення у суспільне життя як активної сили.

Соціальна група – певна спільність людей, які поєднані на основі загальних ознак, що їх відносять до спільної діяльності. В С. г. виникають певні психологічні утворення (соціальне почуття, інтереси, психологічний клімат та ін.).

Соціально-психологічна адаптація – процес та результат взаємодії особистості із соціальним середовищем, який характеризує стан особистості і соціального середовища, при якому особистість без тривалих зовнішніх і внутрішніх конфліктів продуктивно включається в діяльність, задовольняє свої соціальні потреби та самостверджується.

Соціально-психологічний клімат – рівень міжособистісних стосунків, що виявляється як сукупність психологічних умов, що сприяють або заважають продуктивній діяльності особистості у групі; домінуючий настрій, морально-психологічна атмосфера, у якій виявляється властиве для членів групи ставлення до загальної справи і один до одного. Істотним показником С.-п. к. є рівень згуртованості групи.

Соціально-психологічний тренінг – напрям практичної психології, що дозволяє за допомогою застосування спеціально розроблених методик здійснити процес самонавчання, самовиховання, оволодіння навичками ефективного міжособистісного спілкування тощо.

Соціометрія – методика дослідження системи неформальних стосунків в певній групі в певний момент її існування. В основі лежить вимірювання відносин симпатій – антипатій, прийняття – неприйняття людьми одне одного, прихильностей, уподобань щодо один до одного.

Спілкування – взаємодія людей, яка полягає в обміні інформацією, діями та у встановленні взаєморозуміння.

Спостереження – метод психологічного дослідження, який полягає в спостереженні за об'єктом дослідження, реєстрації та поясненні психологічних фактів. Метод спостережень характеризується безпосереднім сприйняттям явищ і процесів у їхній цілісності і динаміці. Види

спостережень: життєве і наукове, внутрішнє і зовнішнє, вільне і стандартизоване, включене і стороннє.

Стиль управління (керівництва) – стійка сукупність особистісних та соціально-психологічних характеристик керівника, за допомогою яких реалізується той чи інший метод (методи) керівництва.

Стрес – система реакцій (емоційний стан) організму у відповідь на будь-яку висунуту до нього вимогу. У стресовому стані людина припускається помилок у розподілі і переключенні уваги, у неї порушується перебіг пізнавальних процесів (сприймання, пам'ять, мислення), спостерігається розлад координації рухів, неадекватність емоційних реакцій, дезорганізація і гальмування всієї діяльності. Стрес може здійснювати як позитивний, мобілізуючий, так і негативний вплив на діяльність (дистрес), аж до повної її дезорганізації.

Схильність – стійка орієнтованість людини на щось, бажання виконувати певну діяльність.

Т

Такт (тактовність) – почуття міри, що підказує людині найделікатнішу лінію поведінки щодо когось, чогось, уміння особи вести себе належним чином, виявляючи повагу до інших і зберігаючи почуття власної гідності.

Талант – високий рівень розвитку здібностей особистості. Це поєднання різного ступеня генетично зумовленої обдарованості з працею. Передумовою таланту є задатки людини, які можуть перетворитися на реальність при наявності сприятливих соціальних факторів.

Творчість – продуктивна людська діяльність, яка здатна породжувати якісно нові матеріальні та духовні цінності, що носять суспільно позитивний характер.

Темперамент – вроджена індивідуально-психологічна властивість людини, що виявляється в силі, напруженості, швидкості та врівноваженості нервових процесів.

Тести – в психології та педагогіці система питань чи завдань, що дозволяє здійснити тестове дослідження.

Тестування – спеціалізований метод психологічного дослідження, застосовуючи який можна отримати точну кількісну або якісну характеристику розвитку певних психічних явищ за допомогою порівняння їх показників з еталонними.

У

Управління – процес планування, організації діяльності, мотивації і контролю, необхідний для того, щоб сформулювати і досягти цілей організації; цілеспрямована дія на об'єкт з метою змінити його стан або поведінку у зв'язку зі зміною обставин.

Управління змінами – це процес, зумовлений тиском факторів зовнішнього та внутрішнього середовищ організації.

Управлінське рішення – продукт праці/діяльності менеджера, свідомий вибір управлінцем одного з кількох альтернативних варіантів розвитку майбутніх подій на основі аналізу наявної інформації.

Установка – стан готовності до певної активності, спрямованої на задоволення тієї чи іншої потреби.

Ухвалення рішень – процес, який включає пошук середовища для умов, що необхідні для впровадження даного рішення, розвиток і аналіз можливих альтернатив та відбір потрібної.

Ф

Форма влади – спосіб впливу на поведінку працівників, що реалізується через певні механізми (примус, винагороду, традиції, харизму, спеціальні знання тощо), відповідно до яких розрізняють різні форми влади.

Формальна група – об'єднання людей на підставі загальної діяльності, в рамках офіційно визнаних організацій. Цілі, структура та діяльність Ф. г. мають нормативно визначений характер.

Фрустрація – негативний стан організму, почуття, які виникають при блокуванні цілей, що їх особистість намагається досягнути, почуття розчарування, крах надії.

Функції управління – складова частина будь-якого процесу управління. Виділяють такі функції управління: планування, організації, мотивації, контролю.

Х

Характер – комплекс сталих психічних властивостей людини, що виявляються в її поведінці та діяльності, у ставленні до суспільства, до праці, до інших, до самої себе.

Ц

Централізація управління – зосередження управління в одному центрі, в одних руках. У централізованих структурах управління переважають вертикальні зв'язки, за яких верхні рівні наділені широкими повноваженнями у прийнятті рішень, а їх рішення обов'язкові для нижчих рівнів.

Я

Ядро колективу – найстійкіша частина колективу, навколо якої відбуваються його інтеграція і згуртування. Я. к. є найактивнішою його частиною, яка усвідомлює і розуміє цілі колективу, морально і психологічно готова взяти на себе відповідальність за його долю.

Якість організації системи управління – ступінь досконалості побудови і функціонування систем управління. В практиці зазвичай ЯОСУ оцінюють за результативністю і ефективністю управління, які визначаються за допомогою системи показників.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

Основна література

1. Гура О.І. Психологія управління соціальною організацією : навчальний посібник / О.І. Гура, Т.Є. Гура. – Запоріжжя : КПУ, 2013. – 168 с.
2. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління / Д.І. Дзвінчук. – К.: ЗАТ "НІЧЛАВА". – 2000. – 280 с.
3. Дороніна М.С. Психологія управління : навчальний посібник [частина 2] / М.С. Дороніна, А.М. Григоренко. – Харків, Вид. ХДЕУ, 2000. – 96 с.
4. Дороніна М.С. Психологія управління : навчальний посібник [частина 1] / М.С. Дороніна, А.М. Григоренко. – Харків, РВВ ХДЕУ, 1999. – 108 с.
5. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посібник / Т.В. Дуткевич. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.
6. Євтушенко О. Н. Психологія управління: методичні рекомендації до семінарських занять [з курсу "Психологія управління" (за кредитно-модульною системою)] / О. Н. Євтушенко. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – 104 с.
7. Кукуленко-Лук'янець І.В. Психологія управління: навчально-методичний посібник / І.В. Кукуленко-Лук'янець. – Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2012. – 140 с.
8. Кулініч І.О. Психологія управління: курс лекцій / І.О. Кулініч. – Л.: ВПВ ЛВЦНТЕІ, 2006. – 126 с.
9. Мельник Л.П. Психологія управління: курс лекцій / Л.П. Мельник. – 2-ге вид. – К.: МАУП, 2002. – 176 с.
10. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник / В.В. Москаленко. – К. : Центр навч. літератури, 2005. – 624 с.

11. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
12. Прищак М.Д. Психологія: навчальний посібник [Ч. II] / М.Д. Прищак, Л.А. Мацко. – Вінниця : ВНТУ, 2012. – 103 с.
13. Психодіагностика: навчальний посібник [для студентів соціологів] / уклад. Ю.В. Кушнір; відпов. ред. В. П. Кушнір. – Донецьк: КиЦ, 2012. – 346 с.
14. Психологія управління: навчальний посібник / Д.І. Дзвінчук, Н.Г. Діденко, О.К. Любчук, В.І. Малімон / За загальною редакцією професора Д.І. Дзвінчука. – К.: ТОВ "СІК ГРУП УКРАЇНА", 2013. – 293 с.
15. Психологія управління: практикум / Д.І. Дзвінчук, Н.Г. Діденко, О.К. Любчук, В.І. Малімон / За загальною редакцією професора Д.І. Дзвінчука. – К.: ТОВ "СІК ГРУП УКРАЇНА", 2013. – 256 с.
16. Савельєва В.С. Психологія управління: навчальний посібник / В.С. Савельєва. – К.: ВД "Професіонал", 2005. – 320 с.
17. Савчин М. Психологія управління: тексти лекцій / М. Савчин, А. Зимянський. – Дрогобич : РВВ ДДПУ імені Івана Франка, 2009. – 293 с.
18. Слободянюк А. В. Психологія управління та конфліктологія : навчальний посібник для практичних та семінарських занять / А.В. Слободянюк, Н.О. Андрущенко. – Вінниця: ВНТУ, 2010. – 120 с.
19. Ходаківський Є.І. Психологія управління: підручник [3-тє вид. перероб. та доп.] / Є.І. Ходаківський, Ю.В. Богоявленська, Т.П. Грабар. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
20. Шапар В.Б. Психологічний тлумачний словник / В.Б. Шапар. – Харків : Прапор, 2004. – 640 с.

Додаткова література

1. Безпалько О.В. Соціальна педагогіка: в схемах і таблицях : навч. посібник / О.В. Безпалько. – К. : Центр навч. літератури, 2003. – 137 с.

2. Власова О.І. Педагогічна психологія : навч. посібник / О.І. Власова. – К. : Либідь, 2005. – 400 с.
3. Волошина В.В. Загальна психологія : навч. посібник / В.В. Волошина, Л.В. Долинська, С.О. Ставицька, О.В. Темрук. – К. : Каравела, 2005. – 280 с.
4. Дубравська Д.М. Основи психології : навч. посібник / Д.М. Дубравська. – Львів : Світ, 2001. – 580 с.
5. Загальна психологія : підручник / О.В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. – К. : Либідь, 2005. – 464 с.
6. Здоровенко В.В. Психологія ділового спілкування : навч. посібник / В.В. Здоровенко. – Дрогобич : Каменярь, 2002. – 147 с.
7. Кулініч І.О. Психологія управління: курс лекцій. – Л.: ВПВ ЛВЦНТЕІ, 2006. – 126 с.
8. Лихолат С.М. Етика бізнесу: навч. посіб. / С.М. Лихолат, І.Б. Гапій. – К.: Знання, 2013. – 367 с.
9. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: навч. посібник / В.С. Лозниця. – К.: ТОВ "УВПК Екс Об", 2000. – 512 с.
10. Лозниця В.С. Психологія і педагогіка: основні положення : навч. посібник / В.С. Лозниця. – К. : "ЕксОб", 1999. – 303 с.
11. М'ясоїд П.А. Загальна психологія : навч. посібник / П.А. М'ясоїд. – 2-е вид., доп. – К. : Вища школа, 2001. – 487 с.
12. Максименко С.Д. Загальна психологія : навч. посібник / С.Д. Максименко. – К. : Центр навч. літератури, 2004. – 272 с.
13. Мацко Л. А. Основи психології та педагогіки : навч. посібник для студентів заочної форми навчання / Мацко Л.А., Прищак М.Д., Годлевська В. Ю. – Вінниця : ВНТУ, 2009. – 158 с.
14. Мацко Л.А. Основи психології та педагогіки : навч. посібник / Мацко Л. А., Прищак М. Д. – Вінниця : ВНТУ, 2009. – 158 с.

15. Менеджмент : навч. посібник [для студ. вищих навч. закладів] / ред. Г.В. Щокін [та ін.] ; Міжрегіональна академія управління персоналом. – К. : МАУП, 2007. – 816 с.
16. Менеджмент : понятійно-термінологічний словник / ред. Г.В. Щокін [та ін.] ; Міжрегіональна академія управління персоналом. – К. : МАУП, 2007. – 744 с.
17. Навчальний посібник з нормативної навчальної дисципліни «Психологія управління» / Укл. Моїсеєнко Л.М. – Красноармійськ: КП ДонНТУ, 2013. – 175 с.
18. Основи практичної психології : підручник / В. Панок, Т. Титаренко та ін. – К. : Либідь, 2003. – 536 с.
19. Пашукова Т. І. Практикум із загальної психології / Пашукова Т.І., Допіра А. І., Д'яконов Г. В. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2006. – 203 с.
20. Пашукова Т. І. Практикум із загальної психології : навч. посібник / Т. І. Пашукова, А. І. Допіра, Г. В. Д'яконов. – К. : Т-во "Знання", 2000. – 204 с.
21. Психологические тесты : в 2-х т. – Т.1 / Под. ред. А.А. Карелина. – М. : ВЛАДОС, 2003. – 248 с.
22. Психологія : підручник / За ред. Трофімова Ю. Л. – К. : Либідь, 2001. – 560 с.
23. Русинка І.І. Психологія : навч. посібник / І.І. Русинка. – К. : Знання, 2007. – 367 с.
24. Семенова А.В. Основи психології і педагогіки : навч. посібник / А. В. Семенова, Р. С. Гурін, Т. Ю. Осипова. – К. : Знання, 2006. – 319 с.
25. Соловйов В.Ф. Психологія управління: методичні рекомендації щодо самостійної роботи студентів / В.Ф. Соловйов. – Львів: ЛДУФК, 2012. – 7 с.
26. Соловйов В.Ф. Психологія управління: плани семінарських занять / В.Ф. Соловйов. – Львів: ЛДУФК, 2012. – 5 с.

27. Степанов О.М. Основи психології і педагогіки : навч. посібник / О.М. Степанов, М.М. Фіцула. – К. : Академвидав, 2005. – 520 с.
28. Цимбалюк І.М. Психологія спілкування : навч. посібник / І.М. Цимбалюк.. – К. : ВД "Професіонал", 2004. – 304 с.
29. Цимбалюк І.М. Психологія управління : навч. посібник / І.М. Цимбалюк. – К. : Професіонал, 2008. – 624 с.
30. Шатун В.Т. Основи менеджменту: навчальний посібник / В.Т. Шатун. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с.