

**ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОЇ
КУЛЬТУРИ
ІМЕНІ ІВАНА БОБЕРСЬКОГО**

КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ

Криштанович С. В.
Матвійчук Т. Ф.

**ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ
(для студентів, які навчаються за графіком сприяння)**

з курсу-тренінгу

**„ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ
ТА КОНФЛІКТОЛОГІЯ”**

для студентів рівня вищої освіти – магістр
спеціальності 073 „Менеджмент”

- **Матеріали самопідготовки.**
- **Практичні завдання:**

Варіант 1.

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.

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.

Варіант 3.

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 4.

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 5.

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 соціальнопсихологічного 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.

Варіант 6.

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 особі, 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 7.

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 8.

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.

Варіант 9.

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

Варіант 10.

Професіограма – це опис особливостей певної професії, який розкриває зміст праці, а також вимоги, що висувуються 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 менеджера з персоналу, або менеджера (управителя) в готелях, або в інших місцях розміщення.

Варіант 11.

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.

• **Самостійні роботи (реферати) на тему:**

1. Управління конфліктами як аспект професійної діяльності сучасного управлінця, менеджера.
2. Перемога в конфліктному протистоянні як проблема.
3. Фактори та умови, що сприяють/заважають реалізації стратегії «перемогти-перемогти» в конфліктному протистоянні.
4. Ефективне спілкування як спосіб і умова конструктивного вирішення конфліктів.
5. Розуміння конфлікту в межах різних психологічних напрямків та концепцій.
6. Психологічні засади вирішення внутрішньо особистісних конфліктів.
7. Психологічні чинники виникнення та загострення міжособистісних конфліктів.
8. Соціально-психологічна специфіка конфліктів між особистістю та групою.
9. Явище маккіавелізму в управлінні.
10. Стратегії (стилі) поведінки в конфлікті, виділені К.Томасом і Р.Кілменом.

11. Переваги та недоліки (проблемні аспекти) поведінкових стратегій з моделі Томаса-Кілмена.

12. Динаміка конфлікту з урахуванням деформації взаємин його учасників.

13. Умови й фактори продуктивного завершення конфліктів.

14. Роль конфліктів у житті людини.

15. Управління конфліктами як цілеспрямованої діяльності.

16. Оцінка ефективності різних видів стратегій вирішення конфліктів.