

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

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

КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ



Криштанович С. В.

Матвійчук Т. Ф.

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ**

з курсу-тренінгу

**ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ
ТА КОНФЛІКТОЛОГІЯ**

для студентів рівня вищої освіти: магістр
зі спеціальності: 073 Менеджмент

Львів

Розглянуто та рекомендовано вченою радою факультету туризму
Львівського державного університету фізичної культури ім. І. Боберського
(протокол від «__» _____202_ року №__)

Методичні рекомендації для самостійної роботи студентів з курсу-тренінгу
«Психологія управління та конфліктологія» для студентів рівня вищої освіти:
магістр (спеціальності 073 Менеджмент) / уклад. С. В. Криштанович, Т. Ф.
Матвійчук. – Львів: ЛДУФК, 2021. – 28 с.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4		
РОЗПОДІЛ	БАЛІВ	ЗА	ВИДАМИ
КОНТРОЛЮ.....	10		
СТРУКТУРА			НАВЧАЛЬНОЇ
ДИСЦИПЛІНИ.....	11		
ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ.....	13		
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....	19		

ВСТУП

Структурними елементами економіки будь-якої країни є організації, які забезпечують виробництво послуг і товарів для населення. Діяльність цих організацій завбачає певну систему управління. Завдяки управлінню організаціями було сформовано особливу категорію працівників, а саме керівників (менеджерів), завдання яких полягало у плануванні, організуванні, мотивуванні, контролю та координуванні дій інших членів організації. Суб'єктом і об'єктом управління є люди. При цьому у своїй діяльності, поведінці вони керуються певними цілями, мотивами, уявленнями, емоціями, настроями. Тому ефективність управлінської діяльності, яка обумовлюється результативністю та ефективністю організації у несталому зовнішньому середовищі, залежить від психіки конкретних особистостей. Виходячи з цього, досліджувати управлінську діяльність необхідно через дослідження суб'єктів та об'єктів управління, тобто за допомогою психології, зокрема психології управління. Психологія управління як наука виникла на початку ХХ століття і швидко розвивається. Цей процес зумовлено науково-технічним прогресом, нарощення масштабів виробництва, зростанням ролі людського фактора та розвитком науки психології.

Конфлікти завжди пов'язані з боротьбою інтересів людей або їх поглядів, в котрих значну роль відіграє психологічний фактор. Через цикл психологічних дисциплін конфліктологія робить глибоке осмислення проблемних ситуацій, протиріч, драм і трагедій, сприяє більш умілій поведінці з опонентами, пошуку психологічних резервів особистості для запобігання проблемних ситуацій, а також виходу з них або їх розв'язанню, якщо конфлікт вже розпочався.

Основною метою викладання навчальної дисципліни курс-тренінг «Психологія управління та конфліктологія» є формування в майбутніх фахівців системи спеціальних знань щодо психосоціологічних підходів у сучасній управлінській парадигмі; оволодіння сучасними психологічними методами ефективного використання людських ресурсів; розуміння психологічних основ системного управління організаціями; набуття вмінь психологічного аналізу

внутрішнього й зовнішнього середовища організації і практичних навичок психологічного забезпечення професійної діяльності, прийняття адекватних управлінських рішень для створення належного соціально-психологічного клімату в колективі. Основні засади конфліктології. Теорія та практика розв'язання конфліктів.

Тренінг – це форма групової роботи, що забезпечує активну участь і творчу взаємодію учасників між собою і з учителем. Тренінгові заняття спрямовані на оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, розвитком комунікативних здібностей персоналу, рефлексивними навиками, здатністю аналізувати ситуацію, поведінку, стан членів групи, особистий, умінням адекватно сприймати себе й оточуючих. Відтак формуються і корегуються норми особистісної поведінки та міжособистісної взаємодії, а також розвивається здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко змінюватись у різних умовах і групах.

Тренінгові заняття базуються на самостійній роботі студентів, яка є однією з основних форм навчального процесу. Лише самостійна робота в комплексі з іншими формами навчання забезпечує глибоке вивчення та всебічне засвоєння студентами матеріалу, оволодіння методами наукового мислення, виховання у них творчих, аналітичних підходів до вивчення предмету. Форми самостійної роботи студентів можуть бути різноманітними: вивчення і конспектування документів та інших історичних джерел, навчальної та навчально-методичної літератури, монографій і наукових статей, написання тематичних повідомлень, доповідей, рефератів. Основна ділянка самостійної роботи – уважне читання і конспектування передбачених до тренінгового заняття основних джерел та літератури.

Самостійна робота над джерелами, навчальною та науковою літературою розпочинається з попереднього ознайомлення з ними. Необхідно прочитати зміст, вступ, позначити дати написання або прийняття того чи іншого документа. Слід уважно прочитати документ чи наукову роботу, роблячи попередні чорнові записи, і лише після цього доцільно розпочинати складання конспекту. Загальних

і єдиних для всіх правил ведення конспекту не існує, оскільки конспектування – творча справа і робота суто індивідуальна. Але існують деякі загальні обов’язкові вимоги до написання конспекту. **Конспект** – це стислий переказ основних ідей, проблем документа чи наукової роботи своїми словами. Записувати необхідно лише головні положення джерел та їх аргументацію. Якщо думка автора твору чи документ викладені так, що їх важко передати своїми словами, потрібно виписати цитати та зробити посилання на джерела, із зазначенням номерів сторінок. Записи в конспекті треба вести чітко й розбірливо, вони повинні повністю відповідати змісту джерел та літератури й мати внутрішній логічний зв’язок. З метою економії місця та часу допускається скорочення деяких слів при конспектуванні. Для визначення у конспекті найважливішого доцільно підкреслити відповідні місця. У цілому конспект за формою може бути написаний у вигляді тез і бути ґрунтовним за змістом та невеликим за обсягом.

Поглибленому вивченню актуальних проблем курсу та підвищенню рівня знань сприяє підготовка і написання індивідуальної роботи. Така форма самостійної роботи обов’язкова при системі оцінювання знань студентів. Кожен студент готує індивідуальну роботу у вигляді реферату. Темі індивідуальних робіт студентів академічної групи повинні бути різними. Написання індивідуальної роботи для кожного студента – індивідуальна. Тему дослідження студент обирає сам чи за рекомендацією викладача. Викладачі, що ведуть семінарські заняття, є науковими консультантами-керівниками студентів, надають їм постійну і всебічну допомогу в написанні індивідуальної роботи.

Орієнтовна структура реферату:

- Титульний аркуш.
- Зміст (в ньому послідовно викладаються назви пунктів реферату, указуються сторінки, з яких починається кожен пункт).
- Введення (формулюється суть досліджуваної проблеми, обґрунтовується вибір теми, визначаються її значимість і актуальність, вказуються мета і завдання реферату, дається характеристика використовуваної літератури).

- Основна частина (кожен розділ її, доказово розкриваючи окрему проблему або одну з її сторін, логічно є продовженням попереднього).

- Висновок (підводяться підсумки або дається узагальнений висновок по темі реферату, пропонуються рекомендації).

- Список літератури.

- Додаток (таблиці, графіки, схеми можуть бути винесені з основної частини, щоб не перевантажувати її деталями).

Вимоги до оформлення реферату

Обсяг реферату може коливатися в межах 10-15 друкованих сторінок (без додатків). Розмір шрифту – 14, Times New Roman, звичайний, інтервал між рядками – 1,5; розмір полів: лівого – 30 мм, правого – 10 мм, верхнього – 20 мм, нижнього – 20 мм. Текст друкується на одній стороні сторінки.

Всі сторінки нумеруються, починаючи з титульного листа; цифру номеру сторінки ставлять вгорі по центру сторінки; на титульному аркуші номер сторінки не ставиться. Кожен новий розділ (вступ, розділи, параграфи, висновок, список джерел, додатки) починається з нової сторінки.

Відстань між назвою розділу (заголовками глави або параграфа) і наступним текстом повинна дорівнювати одному інтервалу. Заголовок розташовується посередині рядка, крапку в кінці заголовка не ставлять.

Титульний аркуш є першою сторінкою рукопису і заповнюється за певними правилами. У верхньому полі зазначається повне найменування навчального закладу. У середньому полі вказується назва теми реферату без слова «тема». Ця назва пишеться без лапок. Нижче, по центру заголовка, вказується вид роботи та навчальний предмет (наприклад, реферат з курсу-тренінгу «Комунікативний менеджмент»).

Ще нижче, ближче до правого краю титульного аркуша, вказується прізвище, ім'я, по батькові студента, група. Ще нижче – прізвище, ім'я, по батькові та наукова ступінь, посада викладача. У нижньому полі вказується місто та рік виконання роботи (без слова “рік”).

Вибір розміру і виду шрифту титульного аркуша не має принципового значення. Після титульного аркуша поміщається зміст, в якому наводяться всі заголовки роботи та вказуються сторінки, з яких вони починаються.

Далі слідує вступ, основний текст (згідно з розподілом на розділи і з короткими висновками в кінці кожного розділу) і висновок. Основний текст може супроводжуватися ілюстративним матеріалом (малюнки, фотографії, діаграми, схеми, таблиці). Якщо в основній частині містяться цитати або посилання на висловлювання, необхідно вказати номер джерела за списком і сторінку в квадратних дужках в кінці цитати або посилання. Список літератури вибудовується і нумерується за алфавітом прізвищ авторів. Дотримуватися правил бібліографічного опису використаних джерел.

Критерії оцінки реферату:

- Актуальність теми дослідження.
- Відповідність змісту теми.
- Глибина опрацювання та логіка викладу матеріалу.
- Самостійність виконання роботи.
- Правильність і повнота використання джерел.
- Відповідність оформлення реферату стандартам.

Виступ студента з доповіддю на семінарі розрахований до 10–15 хвилин. Слід підкреслити, що при оцінці індивідуальної роботи викладач ураховує не лише якість змісту написаного тексту, але й весь хід його захисту студентом на семінарі. Тому автор доповіді повинен вільно володіти опрацьованим матеріалом, дати відповіді на додаткові запитання викладача або студентів, показати вміння науково аргументувати власні міркування, обґрунтувати висновки у висвітленій темі.

При визначенні оцінок кредитних модулів і підсумкової оцінки враховується не лише навчальне навантаження, але й участь студента у наукових конференціях. Кращі індивідуальні роботи заслуховуються на студентських наукових конференціях, яка проводиться в Львівському державному університеті фізичної культури “Спортивна наука”.

Самостійна робота – форма організації навчального процесу, яка передбачає виконання завдань здобувачем вищої освіти під методичним керівництвом викладача, але без його безпосередньої участі.

Індивідуальна робота - форма організації навчального процесу, яка забезпечує реалізацію творчих можливостей здобувача вищої освіти через індивідуально спрямований розвиток його здібностей, науково-дослідну роботу і творчу діяльність.

Наукова робота – виконане під керівництвом викладача наукове дослідження тієї чи іншої проблеми, яке відповідає науковим принципам, має певну структуру, містить результати власного пошуку, власні висновки.

Екзамен - це форма підсумкового (семестрового) контролю рівня і якості засвоєння студентами теоретичних знань та практичних вмінь і навичок з навчальної дисципліни.

РОЗПОДІЛ БАЛІВ ЗА ВИДАМИ КОНТРОЛІВ

Форма навчання	Поточний контроль та самостійна робота															Сума
	Психологія управління та конфліктологія															
	Змістовий модуль 1							Змістовий модуль 2								
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	
Денна (усього балів)	0-5	0-5	0-5	0-5	0-5	0-5	0-15	0-5	0-5	0-5	0-5	0-5	0-5	0-20	100	
Опитування	0-2	0-2	0-2	0-2	0-2	0-2	0-12	0-2	0-2	0-2	0-2	0-2	0-2	0-17		
Конспекти самопідготовки	0-1	0-1	0-1	0-1	0-1	0-1	0-1	0-1	0-1	0-1	0-1	0-1	0-1	0-1		
Самостійні роботи	0-2	0-2	0-2	0-2	0-2	0-2	0-2	0-2	0-2	0-2	0-2	0-2	0-2	0-2		
Екзамен															100	

У випадку отримання менше 61 балу за результатами семестрового контролю, студент здійснює обов'язкове перескладання екзамену.

Формула за якою розраховуємо підсумковий контроль студента:

$$\text{Підсумковий контроль} = (\text{Поточний контроль та самостійна робота} + \text{Екзамен}) / 2$$

Шкала оцінювання (національна та ECTS)

Сума балів	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену	для заліку
90-100	A	Відмінно	зараховано

82-89	B	Добре	
75-81	C		
68-74	D	Задовільно	
61-67	E		
35-60	FX	незадовільно	не зараховано
0-34	F		

FX - незадовільно (не зараховано) з можливістю повторного складання;

F - незадовільно (не зараховано) з обов'язковим повторним вивченням дисципліни.

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин												
	денна форма						заочна форма						
	усього	у тому числі					усього	у тому числі					
		л	п	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Модуль 1 «Психологія управління»													
Тема 1. Предмет та методологічні основи психології управління. Психологічні основи управлінської діяльності. Психологічні особливості функцій управління.	6		2			4							
Тема 2. Соціально-психологічні характеристики організації.	6		2			4							
Тема 3. Психологічні особливості особистості управлінця.	6		2			4							
Тема 4. Психологічні особливості управлінського впливу.	6		2			4							
Тема 5. Психологічні основи прийняття управлінських рішень.	6		2			4							
Тема 6. Психологічні особливості добору кадрів.	6		2			4							
Тема 7. Психологія професіоналізму управління.	6		2			4							
Усього годин Модуль 1	42		14			28							
Модуль 2 «Конфліктологія»													
Тема 8. Конфліктологія як наука і навчальна дисципліна. Природа конфлікту.	6		2			4							
Тема 9. Динаміка конфлікту і механізм його розвитку.	6		2			4							
Тема 10. Класифікація конфліктів.	6		2			4							
Тема 11. Сфери розгортання	6		2			4							

конфліктів.											
Тема 12. Керування конфліктами.	6	2			4						
Тема 13. Засоби вирішення конфліктів.	6	2			4						
Тема 14. Технології попередження конфліктів.	6	2			4						
Тема 15. Профілактика конфліктів в організаціях.	6	2			4						
Усього годин Модуль 2	48	16			32						
Усього годин	90	30			60						

**САМОСТІЙНА РОБОТА КУРСУ-ТРЕНІНГУ
«ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ТА КОНФЛІКТОЛОГІЯ»**

№	Назва теми	Кількість годин	
		стаціонар	заочний
1	Предмет та методологічні основи психології управління. Психологічні основи управлінської діяльності. Психологічні особливості функцій управління.	4	
2	Соціально-психологічні характеристики організації.	4	
3	Психологічні особливості особистості управлінця.	4	
4	Психологічні особливості управлінського впливу.	4	
5	Психологічні основи прийняття управлінських рішень.	4	
6	Психологічні особливості добору кадрів.	4	
7	Психологія професіоналізму управління.	4	
8	Конфліктологія як наука і навчальна дисципліна. Природа конфлікту.	4	
9	Динаміка конфлікту і механізм його розвитку.	4	
10	Класифікація конфліктів.	4	
11	Сфери розгортання конфліктів.	4	
12	Керування конфліктами.	4	
13	Засоби вирішення конфліктів.	4	
14	Технології попередження конфліктів.	4	
15	Профілактика конфліктів в організаціях.	4	
Разом:		60	

ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

(для студентів, які навчаються за графіком сприяння)

- **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.

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 почуваете 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 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 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 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;

б) 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 (стили) 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.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна:

1. Долинська Л. В., Матяш-Заяц Л. П. Психологія конфлікту : навч. посіб. Київ : Каравела, 2017. 304 с.
2. Калениченко Р. А., Харіна О. Є., Доценко К. М. Основи психології та конфліктології для фахової підготовки економістів : навч. посіб. Ірпінь, 2016. 308 с.
3. Психологія конфлікту: комплекс навч.-метод. забезпечення підготовки бакалаврів всіх спеціальностей / Укл.: М. О. Кононець. Київ : НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського», 2017. 48 с.
4. Психологія управління: курс лекцій для студентів денної і заочної форм навчання напряму підготовки 6.030103 «Практична психологія» / укладач О.С. Юрков. – Мукачево: МДУ, 2017. - 179 с.
5. Свидрук І.І., Миронов Ю.Б. Психологія управління та конфліктологія : підручник. - Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2017. - 320 с.
6. Сивогракова З. А., Алексеєнко Н. В. Психологія конфліктів. Соціально-психологічний вимір управління конфліктами: Конспект лекції. – Харків: УкрДУЗТ, 2020. – 52 с.
7. Штифурак В. Є. Психологія управління та конфліктологія : навч. посіб. Вінниця : Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2017. 252 с.

Допоміжна:

8. Алексеєнко Н. В. Конфліктологічна компетентність майбутнього інженера: теорія і практика. Директор школи, ліцею, гімназії : Всеукраїнський науково-практичний журнал. Спец. тематич. вип. «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання». Київ : Гнозис, 2019. № 2. Том I (24). С. 181-190.
9. Афанасьєв М. В., Шемаєва Л. Г., Верлока В. С. Основи менеджменту: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / За ред. М. В. Афанасьєва. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2003. – 484 с.
10. Буткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.
11. Галаган В. Я., Орлов В. Ф., Отич О. М. Конфліктологія : конспект лекцій для підготовки магістрів усіх форм навчання. Київ : ДЕТУТ, 2008. 293 с.
12. Грицюк К. Чому виникають конфлікти? Психолог. 2007. № 25-27. С. 78-79.
13. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. – К.: ЗАТ «НІЧЛАВА». – 2000. – 280 с.

14. Довгань П. Службові конфлікти та інтриги: різні види службових конфліктів / П. Довгань // Вісник Української Академії державного управління при Президентіві України. – 2001. – № 2. – С. 403–413.
15. Дороніна М.С., Григоренко А.М. Психологія управління, частина 2.: Навчальний посібник. – Харків, Вид. ХДЕУ, 2000. – 96 с.
16. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.
17. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие для студентов вузов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 352 с.
18. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. – К.: Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
19. Карамушка Л.М., Дзюба Т.М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій): Монографія. – К. – Полтава, 2009. – 268 с
20. Коваленко Д. В. Конфліктологія : навч. посіб. Харків : Точка, 2012. 221 с.
- 10 Котлова Л. О. Психологія конфлікту: курс лекцій. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 112 с.
21. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Монографія. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
22. Конфліктологія / Л.М.Герасіна, М.І.Понов, Н.П.Осіпова та ін. – Х., 2002. – 256 с.
23. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: Кондор, 2003. — 453 с.
24. Кулініч І.О. Психологія управління: Курс лекцій. – Л.: ВПВ ЛВЦНТЕІ, 2006. – 126 с.
25. Лавриенко В.Н. Психология и этика делового общения. – М.: Юнити, 2000. – 347 с.
26. Ложкин Г.В., Повякель Н.Н. Практическая психология конфликта: Учеб. пособ. – К.: МАУП, 2000. – 256 с.
27. Ложкін Г. В., Пов'якель Н. І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика. Київ : Професіонал, 2006. 416 с.
28. Ложкін Г.В., Спасенніков В. В., Комаровська В.Л. Економічна психологія: Навч. посіб. – К.: ВД "Професіонал", 2004. – 304 с.
29. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: Навч. посібник. – К.: ТОВ «УВПК Екс Об», 2000. – 512 с.
30. Машков В.Н. Психология управления: Учебное пособие. 2-е изд. – СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 2002. – 254 с.
31. Мельник Л.П. Психологія управління: Курс лекцій. – 2-ге вид., стереотип. – К.: МАУП, 2002. – 176 с.

32. Муэрс Р. Эффективное управление / Пер. с англ. – М.: Фипресс, 2001. – 264 с.
33. Мэйтланд Я. Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе. – М., 2006. – 237 с.
34. Орбан-Лембрик Л.Е. Основи психології управління: Монографія. – Івано-Франківськ: Плай, 2002. – 426 с.
35. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
36. Організаційна поведінка: Навч.-метод, посіб. для самост. вивч. дисц. / Л.М.Савчук, Н.Ю.Бутенко, А.М.Власова та ін. – К.: КНЕУ, 2001. – 249 с.
37. Орлов В. Ф., Отич О. М., Фурса О. О. Психологія конфлікту : навч.-метод. посіб. для підготовки магістрів усіх форм навчання. Київ : ДЕТУТ, 2008. 422 с.
38. Паркинсон М. Использование психологии в бизнесе: практическое руководство для менеджеров: пер. с англ. – М.: НИРО, 2003. – 263 с.
39. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва. – К.: Каравела, 2006. – 408 с.
40. Психологія. Підручник / За ред. Ю.Л.Трофімова, – 3-тє вид., стереотип. – К.: Либідь, 2001. – 558 с.
41. Рубин Дж. Социальный конфликт / Рубин Дж., Пруит Д., Сунг Хе Ким. – М. : ОлнаПресс, 2002. – 352 с.
42. Савельєва В.С. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 320 с.
43. Савчин М. Соціальна психологія. – Дрогобич: Відродження, 2000. – 274 с.
44. Савчин М., Зимянський А. Психологія управління: тексти лекцій. – Дрогобич : РВВ ДДПУ імені Івана Франка, 2009. – 293 с.
45. 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.
46. Урбанович А.А. Психология управления: Учебное пособие. – Мн.: Харвест, 2003. – 640 с.
47. Фесенко Г. Г. Психологія управління та конфліктологія: Конспект лекцій (для студентів спеціальності 8.14010101 «Готельна і ресторанна справа») / Г. Г. Фесенко; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Х. : ХНУМГ, 2013. – 132 с.
48. Хміль Ф. І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.
49. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління. Підручник. 3-тє вид. перероб. та доп. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.

50. Хоронжий А.Г. Основи соціального управління: Навч. посіб. – Л.: Магнолія Плюс, 2006. – 220 с.

51. Щёкин Г.В. Организация и психология управления персоналом: учебно-методическое пособие. – К.: Изд-во МАУП, 2002. – 832 с.

Інформаційні ресурси інтернет:

52. Базило С. Традиційні та інноваційні методи розв'язання конфліктів у діяльності державних службовців [Електронний ресурс] / С. Базило // Персонал. – 2007. – № 8 – Режим доступу : <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Ubeyvolk/0009007.pdf>

53. Баклицький І.О. Психологія праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://pidruchniki.ws/15840720/psihologiya/psihologiya_pratsi_-_baklitskiy_io.

54. Безкоштовний консультаційно-інформаційний тур / Центр управління персоналом. – Режим доступу: <http://center-personal.livejournal.com/82837.html>

55. Ворожейкин И. Е. Конфликтология : учебник [Электронный ресурс] / Ворожейкин И. Е., Кибанов А. Я., Захаров Д. К. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 240 с. – Режим доступа : <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Ubeyvolk/0009010.pdf>

56. Зінчина О. Б. Конфліктологія : навч. посіб. [Електронний ресурс] / О. Б. Зінчина. – Х. : ХНАМГ, 2007. – 164 с. – Режим доступу: // <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Ubeyvolk/0008958.pdf>

57. Конфліктологія : навч. посіб. [Електронний ресурс] / за заг. ред. В. М. Петюха, Л. В. Торгової. – К. : КНЕУ, 2003. – 315 с. – Режим доступу : <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Ubeyvolk/0009008.pdf>

58. Кулініч І.О. Психологія управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/15840720/psihologiya/psihologiya_upravlinnya_-_kulinich_io.

59. Нагаєв В. М. Конфліктологія : навч. посіб. [Електронний ресурс] / В. М. Нагаєв. – К. : Центр навч. літ., 2004. – 198 с. – Режим доступу: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Ubeyvolk/0008959.pdf>

60. Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua.

61. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління. 2-ге видання, доповнене ("Академвидав") [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://academia-ps.com.ua/product/203>.

62. Орлянський В. С. Конфліктологія : навч. посіб. [Електронний ресурс] / В. С. Орлянський. – К. : Центр навч. літ., 2007. – 160 с. – Режим доступу : // <http://www.culonline.com.ua/index.php?newsid=109>

63. Пірен М. І. Конфліктологія [Електронний ресурс] / М. І. Пірен. – К. : МАУП, 2005. – 360 с. – Режим доступу : <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Ubeyvolk/0008957.PDF>

64. Психологія / Библиотека Нестор – Режим доступу: <http://libelli.ru/sc/psych.htm>.

65. Психологія управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/vnz/reports/psychology/10080/>.

66. Репозитарій ЛДУФК. – Режим доступу: <http://repository.ldufk.edu.ua/>

67. Скібіцька Л. І. Конфліктологія [Електронний ресурс] / Л. І. Скібіцька. – К.: ЦУЛ, 2007. – 384 с. – Режим доступу: <http://www.culononline.com.ua/index.php?newsid=398>

68. Слободянюк А.В., Андрущенко Н.О. Психологія управління та конфліктологія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://posibnyku.vntu.edu.ua/psihol/>.

69. Тихомирова Є. Б. Конфліктологія та теорія переговорів : підручник [Електронний ресурс] / Є. Б. Тихомирова, С. Р. Постолюк. – Суми : Університетська книга”, 2008. – 240 с. – Режим доступу: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Ubeyvolk/0008960.pdf>

70. Убейволк О. О. Конфлікт як прояв соціальної комунікації [Електронний ресурс] / Убейволк О. О. // Грані : альманах. – 2010. – № 5(73). – С. 107–111. – Режим доступу : // <http://ebooks.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Ubeyvolk/0009011.pdf>

71. Убейволк О. О. Конфліктологія : метод. рек. для студ. денного відділення спеціальності «Логістика» [Електронний ресурс] / О. О. Убейволк. – Запоріжжя : ЗНУ, 2010. – 60 с. – Режим доступу: <http://ebooks.znu.edu.ua/files/methodycky/2010/09/konfliktologie.pdf>