Міністерство освіти і науки України

Чернігівський державний інститут економіки і управління

**Методичні вказівки до практичних і семінарських занять, завдання для самостійної та індивідуальної роботи з курсу “Психологія управління”**

**(для студентів усіх спеціальностей денної форми навчання)**

Чернігів, ЧДІЕУ

2000

Міністерство освіти України

## Чернігівський державний інститут економіки і управління

*Затверджено на*

*методичній раді*

*фінансово-економічного*

*факультету*

*протокол № 3*

*від 21.11.2000р.*

**Методичні вказівки до практичних і семінарських занять, завдання для самостійної та індивідуальної роботи з курсу “Психологія управління”**

(для студентів усіх спеціальностей денної форми навчання)

*Розглянуто і затверджено*

*на засіданні кафедри*

*гуманітарних дисциплін*

*протокол № 10*

*від 6.11.2000р.*

Чернігів, ЧДІЕУ

2000

**ББК** **88.40**

**К17**

Методичні вказівки до практичних і семінарських занять, завдання для самостійної та індивідуальної роботи з курсу “Психологія управління” для студентів усіх спеціальностей денної форми навчання. (Укл. Кальницька К.О.. – Чернігів, ЧДІЕіУ, 2000 – с 76).

Автор – укладач: к.п.н., Кальницька К.О.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Рецензент: | к.с.н. | В.Ю.Кондович |
| Коректор: |  | Н.В.Стинцова |

**Частина I**

**1. Загальні відомості про дисципліну**

На сучасному етапі розвитку суспільства, як на Україні так і за кордоном, все більше уваги привертають проблеми управління, що стосуються не тільки адміністративних, технічних, інформаційних, але й соціальних питань. У будь-якій організації (великій чи малій) тісно переплітаються інтереси і позиції керівництва та виконавців. Це робить актуальним проблематику психології управління.

**Мета даного курсу:** ознайомити студентів з обсягом та змістом матеріалу, вимогами щодо глибини його вивчення, інформаційними джерелами з даної дисципліни; допомогти студентам у виробленні вмінь і навичок керувати людьми, здатності виважено аналізувати будь-які складні ділові ситуації в економіці та бізнесі; не боятися новизни рішень, привчитися до постійного самоаналізу та об’єктивного оцінювання своїх вчинків та дій оточуючих людей.

Вивчення дисципліни також озброїть студентів методами мотивування членів організації, планування і координації їх особистих відносин і взаємодій, які в кінцевому рахунку впливають на ефективність різних видів діяльності та роботи в цілому.

Програма навчального курсу складається з лекційної частини, семінарських та практичних занять. Практичні заняття передбачається проводити у формі практикумів, ділових ігор та психологічних вправ. Програма містить 8 тем, що складають основний зміст психологічної підготовки керівників у сфері підприємництва та бізнесу.

**Міжпредметні зв’язки**. Психологія управління є органічною частиною психологічних дисциплін, які забезпечують аналіз та регуляцію групових та особистісних взаємостосунків. Найтісніший зв’язок курсу, зокрема, з соціальною психологією висвітлює шляхи розвитку особистості та слугує розв’язанню завдань лідерства, керівництва, конфліктних стосунків та ін. в організаціях.

Програмні матеріали з дисципліни не заперечують необхідності спеціальних економічних знань з маркетингу, менеджменту, а навпаки, передбачають їх як необхідне підґрунтя.

Дані методичні рекомендації складено відповідно до програми курсу з психології управління, вони охоплюють його основні проблеми. Метою рекомендацій є надання конкретної допомоги студентам у проведенні семінарських та практичних занять. Тематика практичних та питання семінарських занять побудовані таким чином, щоб їх зміст не повторював узагальнюючий матеріал лекційного курсу, а органічно його доповнював та поглиблював. Передбачені теми та питання, які виносяться для розгляду на семінарських зайняттях, теми рефератів, інформаційні джерела.

**2. Розподіл годин за навчальним планом**

**(денна форма навчання)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Семестр | Кількість годин за навчальним планом | | | | | Само-ст. робота | Форма контролю |
| разом | Ллекції | семіна-ри/пра-ктичні | індиві-дуальнаробота | кон-сультації |
| 3 | 66 | 18 | 36 | 8 | 4 | 8 | Залік |

**3. Тематичний план**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ п/п | Назва теми | Всього навчальних годин | лекції | Семінари/ практичні |
| 1 | Вступ до психології управління | 4 | 2 | 2 |
| 2 | Особистість як суб’єкт та об’єкт управління | 6 | 2 | 4 |
| 3 | Організаційно-психологічні основи трудових відносин | 6 | 2 | 4 |
| 4 | Психологічні передумови утворення організацій в економіці та бізнесі | 6 | 2 | 4 |
| 5 | Соціально-психологічна структура організацій | 8 | 2 | 6 |
| 6 | Соціально-психологічна характеристика діяльності керівника | 8 | 4 | 4 |
| 7 | Психологія управлінського спілкування | 10 | 2 | 8 |
| 8 | Типи конфліктів і управління конфліктною ситуацією | 6 | 2 | 4 |
|  | Всього | 54 | 18 | 36 |

**4.Зміст лекційного курсу**

***Тема № 1. Вступ до психології управління***

Актуальність та практична значущість дослідження управлінських проблем в сучасному світі.

Історія розвитку психології управління.

Психологія управління як розділ психологічної науки. Зміст процесу управління. Функції управлінської діяльності. Психологічні компоненти управлінської діяльності. Об’єкт та суб’єкт процесу управління.

***Ключові слова****:* психологія управління, процес управління, управлінські функції, планування, організація, мотивація, контроль, керівництво, об’єкт і суб’єкт управлінської діяльності.

***Контрольні запитання:***

1. В чому полягає актуальність та практична значущість дослідження управлінських проблем на сучасному етапі?

2. Розкрийте сутність етапів розвитку психології управління?

3. Що вивчає психологія управління?

4. Поясніть зміст процесу управління.

5. азвіть і обґрунтуйте функції управління.

6. Хто є об’єктом управлінського впливу? Кого називають суб’єктом управлінської діяльності?

7. Що таке керівництво?

8. Перерахуйте психологічні компоненти управлінської діяльності. Охарактеризуйте їх.

9. Проаналізуйте, будь ласка, свою управлінську діяльність Визначте її психологічні компоненти. Оцініть чи всі компоненти ви реалізуєте?

***Інформаційні джерела:* 99, 62, 91, 38, 7, 109, 29, 52, 95, 122, 121.**

**Тема № 2. Особистість як суб’єкт**

**та об’єкт управління**

Поняття особистості. Суспільна природа особистості. Роль особистості у системі управління. Соціальні позиції, професійно-функціональні й соціальні ролі особистості. Вплив соціальних ролей на формування особистості. Рівень домагань. Соціальні норми як регулятори поведінки.

Методи виховання та спонукання особистості: метод формування свідомості співробітників, метод формування пізнавальної і практичної діяльності та поведінки, методи морального й матеріального впливу на особистість, заохочення та покарання.

Мотивація особистості. Психологічні засоби впливу на особистість: переконання, навіювання, авторитет керівника.

Методи управління соціально-психологічним кліматом колективу.

***Ключові слова:*** особистість, індивідуальність, суб’єкт та об’єкт суспільних відносин, соціальна позиція особистості, соціальна роль, професійно-функціональні ролі, рівень домагань, соціальні норми, мотивація трудової діяльності, психологічні засоби впливу.

***Контрольні запитання:***

1. Розкрийте сутність категорії “особистість”.

2. Порівняйте поняття: людина, особистість, індивід, індивідуальність.

3. В чому полягає роль особистості в системі управління?

4. Чим визначається зміст соціальних ролей? Як вони впливають на формування особистості?

5. Чим регламентуються професійно-функціональні ролі?

6. Як ви розумієте поняття “рівень домагань” особистості? Наведіть приклади з власної поведінки.

7. Охарактеризуйте функцію соціальних норм в життєдіяльності людини.

8. Розкрийте методи виховання та спонукання особистості.

9. Оцініть психологічні засоби впливу на особистість.

10. В чому полягають методи управління соціально-психологічним кліматом в організації?

***Інформаційні джерела:*****99,** **7, 1, 44, 38, 121, 5, 12, 61, 68,58.**

###### Тема № 3. Організаційно-психологічні основи

***трудових відносин***

Особистість в бізнесі: тип особистості, її соціально-психологічні показники.

Позиції особистості у виробничій сфері ринкових відносин. Позиція бізнесмена та підприємця. Позиція найманого робітника. Позиція вільного професіонала.

Поняття ресурсів як суми можливостей, потенціалу й організованості особистості. Психологічні особливості підприємця. Основні ознаки бізнесменів. Менеджер, вимоги до його якостей і здібностей.

Психологія взаємодії у бізнесі. Рівні взаємодії: соціальний, соціально-психологічний, психологічний. Форми взаємодії: конкурентні відносини; партнерські відносини та їх принципи; відносини типу “замовник-виконавець”, особливості їх позицій, психологічних настанов, виграшної тактики.

Психологія споживання. Психологія споживача, його характеристики. Основні психологічні принципи маркетингу.

***Ключові слова:*** соціальна позиція, стратегічні цілі та інтереси, мотивація, вольові якості, ресурси, ідея фірми, ідеологія підприємництва, менеджер, психологія взаємодії.

***Контрольні запитання:***

1. Якими соціально-психологічними показниками представлено тип особистості у бізнесі?

2. Зробіть коротку характеристику основних соціальних позицій у бізнесі.

3. Порівняйте психологічні особливості підприємця та бізнесмена.

4. Опишіть особливості типів взаємодії конкурентів та партнерів у бізнесі.

5. Якими настановами керуються замовник та виконавець при взаємодії?

6. Перелічить основні характеристики сучасного споживача.

7. Виділіть основні психологічні принципи сучасного маркетингу.

8. Наразі розрахуйте свої ресурси та психологічно аргументуйте їх.

***Інформаційні джерела:*****121, 29, 99, 21, 122, 11, 53, 62, 19, 113, 116, 76.**

***Тема № 4. Психологічні передумови утворення***

***організації в економіці та бізнесі***

Для чого утворюють організації: причини утворення та соціально-психологічні функції організацій. Функція об’єднання ресурсів. Психологічні ресурси членів організації.

Функції розподілу та концентрації зусиль; забезпечення доходів; визнання та можливості самовираження; захисту та гарантії майбутнього.

Психологічний аспект кроків створення організації. Прийняття рішення. Розробка ідей, задуму. Розробка бізнес-плану. Юридичне оформлення фірми. Розробка організаційної структури підприємства. Вертикально-функціональний спосіб структурування, та горизонтально-функціональний. Складання плану за персоналом. Розробка посадових інструкцій. Підбір персоналу. Організація процесу роботи.

Постановка цілей в організації. Поняття мети. Цілі фірми. Піраміда планування. Ієрархія цілей.

Співробітники в організації. Типи співробітників. Психологічні особливості кадрової політики. Особистісні якості співробітників: ініціативність працівника, його вправність та комунікабельність.

***Ключові слова:*** соціально-психологічні функції організацій, психологічні ресурси, прийняття рішення, бізнес-план, організаційна структура, цілі організації, піраміда планування, кадрова політика.

***Контрольні запитання:***

1. Назвіть зовнішні та внутрішні функції організацій.

2. Які функції організації пов’язані з мотивацією роботи співробітників?

3. Охарактеризуйте складові психологічних ресурсів членів організації.

4. Якими психологічними чинниками визначається значимість функції захисту та гарантії майбутнього?

5. Перелічіть основні етапи створення організації.

6. Яку роль відіграють цілі у процесах діяльності організації?

7. Дайте стислу характеристику кожного рівня в піраміді планування.

8. Назвіть головні сфери стратегічного планування організації.

9. Якими є психологічні завдання при відборі кадрів?

10. Назвіть провідні психологічні якості особистості, які можна діагностувати при відборі на роботу.

***Інформаційні джерела:*****121,29, 89, 90, 118, 36, 88, 39, 7, 52, 51.**

***Тема № 5. Соціально-психологічна***

***структура організації***

Психологічні особливості організаційних структур: функціональні структури, проектні та матричні, їх переваги та недоліки. Соціально-психологічні процеси в організації: адаптація, комунікація, ідентифікація, інтеграція. Феномен групи. Суттєві ознаки соціальної групи. Класифікація груп.

Формальні і неформальні структури. Формальні групи, спосіб їх утворення, соціально-психологічні характеристики. Неформальні групи в організації, їх загальна характеристика.

Типи спрямованості розвитку груп: позитивні, негативні, пасивні. Психологічний механізм утворення малих груп. Соціометрична структура малої групи. Поняття “згуртованості”. Лідерство у групі. Авторитет. Престиж. Керівництво. Проблема взаємодії лідера та керівника. Формальні та неформальні лідери. Співвідношення особливостей формальних та неформальних груп. Референтні групи.

***Ключові слова:*** функціональна структура організації, матрична, проектна; адаптація, комунікація, ідентифікація, інтеграція; формальні, неформальні групи, референтна група.

***Контрольні запитання:***

1. Висвітліть психологічні особливості основних типів організаційних структур.

2. Які соціально-психологічні процеси відбуваються в організаціях?

3. Що таке адаптація? Назвіть її види.

4. Охарактеризуйте комунікацію як соціально-психологічний процес.

5. Чим характеризується ідентифікація?

6. В чому полягає сутність інтеграції як психологічного процесу?

7. Поясніть сутність феномену групи.

8. Що таке соціальна група? ЇЇ суттєві ознаки.

10. Наведіть приклади класифікації груп.

11. Які відмінні ознаки притаманні малим групам?

12. За якими способами утворюються формальні групи?

13. Охарактеризуйте формальні структури в організації.

14. Назвіть психологічні переваги і можливі недоліки формальних структур.

15. Що таке неформальна структура? Що є основою її утворення?

16. Які існують напрямки розвитку неформальних структур?

17. Вкажіть механізми утворення неформальних груп.

18. Що визначає психологічну структуру неформальних груп?

19. Розкрийте рівні соціально-психологічних структур неформальних груп.

20. Розкрийте сутність поняття “референтна група”. Наведіть приклади такої групи у вашій життєдіяльності.

***Інформаційні джерела:*****89, 121, 99, 44, 1, 58, 70, 26, 62.**

***Тема № 6. Соціально-психологічна характеристика діяльності керівника***

Загальна характеристика діяльності керівника. Поняття “керівник”. Головні вимоги до сучасного керівника, його особистісні риси. Основні функції діяльності керівника: задання перспективних змін та розвитку організації; організація діяльності для досягнення бажаного результату; створення функціональної структури. Психологічні критерії ефективності керівника.

Поняття менеджменту. Психологічні засади менеджменту: вимоги, обмеження та альтернативи. Специфічні робочі функції менеджера: прогнозувати та планувати, організовувати, розпоряджатись (керувати), координувати, контролювати.

Стиль управлінської діяльності. Традиційна концепція стилю управління. Авторитарний стиль, ліберальний, демократичний. Алогічний стиль керівництва, “ситуативний”, “прихований”, “відкритий”. Типи керівників за Р. Блейком та Д. Мутоном.

Управління нововведеннями. Командне управління.

***Ключові слова:*** керівництво, управління, менеджмент, стиль управлінської діяльності, “приховане управління”, відкритий, виконавчий стиль, нововведення, командне управління.

***Контрольні запитання:***

1. В чому сенс діяльності керівника?

2. Розкрийте психологічні критерії ефективності керівника.

3. Що таке стиль керівництва і що він забезпечує?

4. Чим різняться поняття “стиль управлінської діяльності” та “стиль керівництва”?

5. Назвіть головні функції менеджера.

6. Які параметри управління є засадовими стосовно традиційної концепції стилю управлінської діяльності?

7. Дайте характеристику сучасних підходів до стилю управлінської діяльності.

8. Назвіть головні завдання та внутрішні чинники необхідності нововведень в організаціях.

9. Назвіть порівняльні переваги та недоліки колективного управління.

***Інформаційні джерела:*****89, 7, 90, 121, 6, 30, 21, 62, 108, 107, 122, 113, 116, 76, 11, 19, 20, 125.**

***Тема № 7 Психологія управлінського спілкування***

Поняття про комунікацію та його структуру. Спілкування. Ділове та управлінське спілкування. Етапи та сторони управлінського спілкування. Види управлінського спілкування: рефлексивне, принизливо-поступливе, директивне, агресивно-захисне. Ефективність управлінського спілкування. Ознаки слабкого керівника. Рекомендації керівнику. Психологічна готовність керівника до управлінського спілкування.

Психологічні рекомендації з управлінського спілкування. Поняття атракції. Основні прийоми формування атракції. Як прихилити до себе людей? Як вплинути на думку співрозмовника не викликаючи у нього при цьому образи; як примусити людину розділити вашу думку; як полемізувати з співрозмовником? Правила усних розпоряджень. Психологічні правила осуду негативного впливу.

Види ділового спілкування. Ділова бесіда: її фази, типи співбесідників, рекомендації з проведення. Ділові наради. Рекомендації з їх проведення.

***Ключові слова:*** комунікація, ділове та управлінське спілкування; комунікативна, перцептивна, інтерактивна сторони спілкування; рефлексивне спілкування; психологічна готовність до управлінського спілкування; атракція, бар’єри спілкування, ефект першого враження.

***Контрольні запитання:***

1. Що таке комунікація?

2. З яких основних елементів складається комунікативний процес?

3. Які існують традиційні та нетрадиційні канали комунікації?

4. Розведіть поняття “ділове” та “управлінське” спілкування.

5. Охарактеризуйте основні сторони управлінського спілкування.

6. В чому полягає ефективність управлінського спілкування?

7. Назвіть та проаналізуйте види управлінського спілкування.

8. Розкрийте компонентну структуру психологічної готовності керівника до здійснення ефективного управлінського спілкування.

9. Що таке атракція?

10. Перелічить та охарактеризуйте прийоми її формування.

11. Що таке комунікативні бар’єри? Які види їх існують?

12. Надайте психологічні рекомендації з управлінського спілкування

***Інформаційні джерела:* 89, 74, 47, 72, 84, 96, 105, 9, 111.**

***Тема № 8 Типи конфліктів і управління конфліктною ситуацією***

Поняття конфлікту. Основні типи конфліктів. Причини їх виникнення. Функції конфліктів. Структура та динаміка конфлікту в організації. Способи поведінки в конфліктній ситуації. Запобігання конфліктам та їх подолання в організаціях. Обхід відкритих конфліктів. Розв’язання відкритого конфлікту. Алгоритм для використання коопераційних форм розв’язання конфлікту. Колаборативний підхід до розв’язання конфлікту.

***Ключові слова:*** конфлікт, інтраперсональний, інтерперсональний, внутришньогруповий, міжгруповий; деструктивні та конструктивні функції; сторони конфлікту, умови перебігу конфлікту, способи поведінки в конфліктній ситуації.

***Контрольні запитання:***

1. Що таке конфлікт? Які бувають типи конфліктів?

2. Які основні причини виникнення конфліктів в організаціях?

3. Розкрийте функції конфлікту.

4. Що таке сторони конфлікту?

5. Як умови конфлікту можуть впливати на його перебіг?

6. Що являють собою образи конфліктної ситуації?

7. Назвіть способи поведінки в конфліктній ситуації?

8. Які фактори впливають на вибір певного способу поведінки в конфлікті?

9. Виділіть основні етапи розвитку конфлікту.

10. Що значить “управляти конфліктом”?

11. Які форми розв’язання конфліктів існують?

12. Якого алгоритму слід дотримуватись для ефективного розв’язання конфлікту?

13. Які правила слід враховувати учасникам колаборативного процесу?

***Інформаційні джерела:*** **89, 121, 7, 62, 32, 128, 37, 90, 27, 16, 23, 15, 3.**

## 5. Плани семінарських та практичних занять

Тема №1. Вступ до психології управління

**Семінарське заняття 1**. ***Психологічні особливості процесу управління в економіці та бізнесі***

### План

1.Актуальність та практична значущість психологічних досліджень управлінських проблем у сучасному світі.

2.Психологічні компоненти управлінської діяльності.

3.Психологічний аналіз управління в системі бізнесу.

**Реферати.**

1. Мотивація як компонент та функція управління.

2. Психологія прийняття управлінських рішень.

**Інформаційні джерела:**

1. Мескон М.К., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. ‑ М., Дело, 1994.

2. Генов Ф. Психология управления: Пер. с болг. – М., 1982

3. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления.- Л., 1986.

4. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – С.-Пб.:Изд-во «Речь», 2000.

5. Липатов С.А. К вопросу о предмете и статусе организационной психологии // Журнал практического психолога. Темат выпуск: Организационная психология и организационное консультирование. ‑ №5-6. – М.,2000.

6. Вудкок К., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. - М., Дело, 1991.

7. Обозов Н.Н., Щекин Г.В. Психология работы с людьми. Советы руководителю. - К.: Политиздат Украины, 1990.

8. Терещенко В.І. Організація і управління: Досвід США. ‑ К., Знання, 1990.

9. Трейси Д. Менеджмент с точки зрения здравого смысла: Пер. с англ. ‑ М.,: Автор, 1999.

10. Уотермен Р. Фактор обновления: как обновляют конкурентноспособность лучшие компании. ‑ М.,: Прогресс, 1998.

11. Афонин А. Основы мотивации труда. - К., 1994.

12. Москвичев С.Г. О личности руководителя и мотивации его деятельности. ‑ К., 1991.

13. Принятие решений – простое дело // Зигерт В., 14.Ланг Л. Руководить без конфликтов: Сокращ. пер. с нем. ‑ М.1990.

15. Руководитель принимает решение //Секреты умелого руководителя / Сост. И.Липсиц. ‑ М.,1991.

16. Ромащенко В. Принятие решений: Ситуации и советы. – К.,1990.

###### Тема №2. Особистість як суб'єкт

***та об'єкт управління***

**Семінарське заняття 2*. Соціально-психологічні характеристики особистості в управлінському процесі***

План.

1.Особистість і її прояви.

2.Типологія особистості за темпераментом.

3.Психологічні характеристики акцентуацій характеру людини.

**Реферати.**

1.Теорія типів особистості Г.Айзенка.

2.Его-спрямованість та психологічні функції особистості в теорії К.Г.Юнга.

**Інформаційні джерела:**

1. Леонгарт К. Акцентуированная личность. ‑ К., 1989.

2. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов н/Д., 1996.

3. Филатова Е.С. Соционика для вас. – Новосибирск, 1993.

4. Небылицын Ф. Темперамент // Психология индивидуальных различий. – М., 1986.

5. Юнг К.Г. Психологические типы. – Томск, 1993.

6. Душков Б.А. Психология типов личности. – Екатеринбург., М., 1999.

7. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. – С.-Пб, 1998.

8. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 1998.

9. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія. – К., 1995.

10. Годфруа Ж. Что такое психология. В 2-х т. Т.2: Пер. с франц. – М., 1992.

**Практичне заняття 1***.*

***Психологічні типи людей та їх прояв в роботі , бізнесі, спілкуванні***

1.Типології особистості.

2.Характеристики психосоціотипів.

3.Визначення типологічного профілю особистості за цифровим тестом “Соціотип”(В.Мегель, А.Овчаров).

**Реферат:**

1.Соціоніка для керівника.

**Інформаційні джерела:**

1. Типология личности // Робер М.А., Тильман Ф. Психология индивида и группы. – М., 1988. – С. 152-164.

2. Личность и ее основные направления // Бодалев 3.А.А. Психология о личности. – М., 1988. – С.5-11.

4. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. – Ростов н/Д.,М., 1997.

5. Соционика для руководителя: Введение в соционику. Метод. рекоменд. – К., 1991.

6. Каганец І.В. Психологічні аспекти в менеджменті: типологія Юнга, соціоніка, психоінформатика. – К., 1997.

7. Крегер О. Типы людей и будущее. Как 16 типов личности определяют ваши успехи на работе. – М., 1995.

8. Молодцов А., Хохель С. Практикум по прикладной соционике. – К.: МАУП., 1994.

***Тема №3. Організаційно-психологічні основи трудових відносин***

***Семінарське заняття 3.***

***Психологія взаємодії у бізнесі.Психологія споживання.***

План.

1.Специфічні форми і способи взаємодїї в системі ринкових відносин.

2.Психологічні чинники впливу на поведінку споживачів стосовно товару і послуг.

3. Соціально-психологічний аналіз поведінки покупця. (на прикладі власної сім’ї).

**Реферати.**

1. Психологічний портрет сучасного підприємця та бізнесмена.

2. Психологія управління ринковими структурами.

**Інформаційні джерела:**

1. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К., 1998 – С.15 – 44.

2. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. Психология бизнеса. Учеб. пособие. – М., 1998, - С.66 – 83; 223 – 252; 109 – 223.

3. Зуев Ю.П. Деловое взаимодействие торговых партнеров: Советы и рекомендации деловому человеку. – М., 1992.

4. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. – К., 1993.

5. Карлофф Б. Деловая стратегия. – М., 1990.

6. Кэссон Г.Н. 16 аксиом делового человека ‑ М., 1992.

7. Рюттингер Р. Культура предпринимательства. – М., 1992.

8. Хизрич Р., Питерс М. Предпринимательство, или Как завести собственное дело и добиться успеха. – М., 1991.

9. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами. Преобразующее лидерство. ‑ М., 1997.

10. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – С.-Пб.:Изд-во «Речь», 2000.

**Практичне заняття 2.**

***Психологічний практикум:пізнання свого Я***

1. Особистісні властивості людини , що сприяють ефективній діяльності у бізнесі.

2. Визначення особливостей своєї індивідуальності:

- комунікабельність чи замкнутість

- домінантність чи підлеглість,

- радикальність чи консерватизм,

- ступінь напруження (втомлюваність),

- тип реакції гніву,

- емоційна стабільність чи нейротизм.

3. Оцінка власних підприємницьких здібностей.

4. Складання психологічного портрету.

**Інформаційні джерела:**

1. Карлофф Б. Деловая стратегия. – М., 1991. – С.82-83.

2. Советы психолога менеджеру / Под. ред.Тутушкиной. – С.-Пб., – 1994.

3. Власова Н. …И проснешься боссом: Справочник по психологии управления: В 3 т. Ч.1. – Новосибирск, 1994.

4. Лучшие психологические тесты. – Петрозаводск, 1991.

5. Щекин Г.В. практическая психология менеджмента. – К., 1994.

6. Файол А., Эмерсон Г., Тэйлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство. – М., 1992.

7. Анализ коэффициента успеха // Хилл Н. Думай и богатей - 2. Успех через позитивное мышление: Пер. с англ. – М., 1997. – С.313-320.

***Тема №4. Психологічні передумови утворення організацій в економіці та бізнесі***

**Семінарське заняття 4.**

***Співробітники в організацїї***

##### План

1.Кадрова політика організацїї: її психологічні особливості.

2.Головні способи підбору кадрів.

3.Якості особистості співробітників.

**Реферати.**

1. Типи співробітників в організації.

2. Психологічні особливості поведінки людини в організації.

3. Соціометрія як метод дослідження міжособистісних стосунків у групі.

**Інформаційні джерела:**

1. Швалб Ю.М. Данчева О.Д. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К., 1998.

2. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. – Ростов н/Д., 1997.

3. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учеб. пособие. – Ростов н/Д., 1997.

4. Тарасов В.К. Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров. – Л., 1989.

5. Оценка и подбор управленческого персонала // Щекин Г.В. Практическая психология менеджмента. – К., Вид-во «Україна», 1994. – С.152-238.

6. Арская Л.П. Японские секреты управления. – М., 1991.

Лучшие психологические тесты. – Петрозаводск, 1991.

7. Шостром Э. Анти-Карнеги, или Человек-манипулятор. – Минск, 1994.

8. Власова Н.И. И проснешься боссом: Справочник по психологии управления. В 3-х ч. Ч.2. – М., 1994.

9. Максвелл В. Шеф и его команда. – С.-Пб, 1998.

**Практичне заняття 3**.

***Групові ролі в управлінській команді***

*Завдання 1*. Соціальна позиція та рольова поведінка.

Обговорення питань:

1. Як визначається поняття “соціальна роль”?

2. Які ролі притаманні людині в групі?

3. Чим визначається зміст соціальних ролей?

4. Які фактори зумовлюють соціальні очікування (експектції) при виконанні соціальних ролей?

5.Чим регламентуються професійно-функціональні ролі працівників в організації?

6. Охарактеризуйте зміст та цілі посадових інструкцій з психологічної точки зору.

7. Як запобігти професійній деформації особистості?

Психологічний практикум.

*Завдання 2.* Діагностика групових ролей студентів.

Інструментарій: тест “Групові ролі” //Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. Учеб. пособие. – Ростов н/Д.,М., 1997. – С.152-156.

Обробка та інтерпретація результатів тесту.

Характеристика ролі в управлінській команді.

Визначені ролі: 1 - “голова”; 2 – “той, що формує”; 3 – “генератор ідей”; 4 – “критик”; 5 – “організатор роботи”; 6 – “організатор групи”; 7 – “дослідник ресурсів”; 8 – “той, що завершує”;

**Інформаційні джерела:**

1. Социальная психология. Краткий очерк /Под общ. Ред. Г.П.Предвечного, Ю.А.Шерковина. – М.: Политиздат, 1975. – С.232 - 243.

2. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления.- Л.: Изд-во ЛГУ, 1986. – С.33 - 53.

3. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія. Підручник – К.,1995. – С.250 – 253; 260 - 266.

4. Кон И.С. Личность и её социальные роли //Социология и идеология. – М.: Наука, 1969. – С.248 - 261.

5. Основы предпринимательства / Под ред. В.И.Рогача. – К., 1992. – С.192 - 193.

6. Соціально-психологічні питання менеджменту /Відп. ред. В.Д.Нємцов. – К.:ІСДО, 1993. – С.5 - 30.

###### Тема №5. Соціально-психологічна

***структура організації***

**Семінарське заняття 5**. ***Дискусія: Обличчя фірми***

Питання для обговорення:

1. Що таке імідж? Як він пов’язаний з діяльністю організації?

2. Яку роль відіграють підрозділи Public Relations?

3. Які основні механізми створення іміджу?

4. Як робити якісну рекламу?

**Інформаційні джерела:**

1. Швалб Ю.М. Данчева О.Д. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К., 1998.

2. Советы психолога менеджеру. Учеб. Пособие / Под ред. М.К.Тутушкиной: параграф 12. Как построить рекламу в условиях рынка? – С.-Пб.,1994.С.161 - 177.

3. Беклешов Д.В., Попырин В.И. Реклама в системе маркетинга / Высш.коммерческая школа. – М., 1982.

4. Кондрашов Г.И. Потребности – спрос – реклама. – М., 1989.

5. Сэндидж И., Фрайбургер В., Ротцолл К. Реклама: Теория и практика. – М., 1989.

6. Пушкарёв Н.С. Искусство рекламы: теория и практика современной рекламы. – Казань, 1992.

7. Демидов В.Е. Сущность рекламы и психология её восприятия. – М.,1984.

8. Хейвуд Р. Все о Publik Relations. – М.: Изд. Бином, 1997.

9. Викентьев И.Л. Приёмы рекламы и Publik Relations. Ч.І, С.-Пб, Изд. ТОО «Триз-Шанс», 1995.

10. Дейян А. Реклама. – М., 1993.

11. Зазыкин В.Н. Психология в рекламе. – М., 1992.

12. Картер Гарри. Эффективная реклама: путеводитель для малого бизнеса: Пер. с англ., Под общ. Ред. Е.А.Пеньковой. – К.:Сирик, Либра, 1998.

13. Королько В.Г. Основи публік релейшинз: Посібник – К., Ін-т. соціології НАН України, 1997.

14. Эдвардс Ч., Браун Р., Реклама в розничной торговле США: Практическое пособие. – К., 1992.

15. Кузин Ф.А. Имидж бизнесмена: Практ. пособие. – М., 1996.

**Семінарське заняття 6.**

***Соціально-психологічний клімат в організації.***

План

1. Зміст та структура соціально-психологічного клімату.

2. Види соціально-психологічного клімату

3. Фактори впливу на соціально-психологічний клімат організацій.

4. Особливості діяльності керівника щодо формування і підтримки сприятливого клімату.

**Реферати.**

1. Роль психологічного клімату в забезпеченні ефективного управління фірмою.

2. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації.

**Практичне заняття 4.** ***Соціально-психологічний клімат у студентській групі***

*Завдання 1*. Ділова гра “Студентські збори”.

І-й етап – підготовчий.

1. Розподіл учасників заняття на дві рольові групи:

а) “Учасники студентських зборів”;

б) “Група аналізу”.

2. Визначення завдань, виклад заданої ситуації.

ІІ-й етап – основний.

Група “Учасників студентських зборів” проводить обговорення одного з важливих питань, яке торкається кожного члена колективу:

1. Розподіл рольових обов’язків на навчальний рік.

2. Визначення кандидата на посаду старости групи.

3. Розподіл інших групових посад ( відповідальний за організаційну роботу, спортивну діяльність, культурно-масову тощо).

4. Затвердження нового плану роботи життєдіяльності студентської групи.

“Група аналізу” спостерігає за ходом зборів, групує інформацію і робить висновки про соціально-психологічний клімат в колективі. Члени “групи аналізу” дають рекомендації.

ІІІ-й етап – заключний.

Підводяться підсумки. Аналізуються висновки і пропозиції членів групи аналізу. Визначаються кращі рішення. Пропонуються конкретні рекомендації.

*Завдання 2.* Психологічний практикум. Визначення соціально-психологічного клімату у соціальній групі.

Інструментарій: тест для визначення соціально-психологічного клімату у групі // Управлінське спілкування керівників закладів освіти. Програма / Укл. Н.Карасьова., За ред. Л.М.Карамушки. – К., 1997. – С.25.

**Інформаційні джерела:**

1. Аникеева Н. Психологический климат в коллективе. – М., 1989.

2. Бандурка А.М. и др. Психология управления. – Харьков: ООО «Фортуна – пресс», 1998. - С.155 - 182.

3. Бойко В.В., Ковалёв А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. – М., 1983.

4. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. – К.: МХУУП, 1993. – С.364 - 368.

5. Психологический климат // Как добиться успеха: 6. Практические советы деловым людям / Под общ. ред. В.Е.Хруцкова. – М.: Политиздат, 1991. – С.364 - 368.

7. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Под. ред. Д.Б.Парыгина. – Л., 1986.

8. Соціально-психологічний клімат колективу // Соціально-психологічні питання менеджменту / Відп. ред. В.Д.Нємцов. – К.:ІСДО, 1993. – С.54 - 68.

9. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – С.-Пб.:Изд-во «Речь», 2000.

***Тема №6. Соціально-психологічна характеристика діяльності керівника***

**Семінарське заняття 7*. Менеджер – новий керівник управлінської діяльност.***

План.

1. Психологічний портрет сучасного менеджера.

2. Соціально-психологічні основи робочих функцій менеджера.

3. Структура особистості менеджера.

**Реферати.**

1. Професійне самовизначення менеджерів.

2. Самоменеджмент керівника.

3. Мотиваційний потенціал менеджера.

**Інформаційні джерела:**

1. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К.: Лібра, 1998. – С.15, 69 - 75.

2. Соціально-психологічні характеристики керівника як суб’єкта управління // Соціально-психологічні питання менеджменту /Відп. ред. В.Д.Нємцов. – К.: ІСДО, 1993. - С.108 - 118 .

3. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. Психология бизнеса. – М.: АРМДА, 1998. – С.83 - 93.

4. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. – Ростов н/Д: Феникс, 1997.

5. Менеджер – новый руководитель // Советы психолога менеджеру. Учебное пособие/ под. Ред. М.К.Тутушкиной. – С.-Пб., 1994. – С.23 - 39.

6. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М., 1991.

7. Практическая психология для менеджеров. – М., 1996.

8. Требования к менеджеру // Афонин А. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты. – К., 1994.

9. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. – Ростов н/Д: «Феникс», 1997. – С.195 - 202.

**Практичне заняття 5**.

***Особистісні якості керівника. Стиль управління***

Психологічний практикум.

*Завдання 1.*

а) визначення рівня суб’єктивного контролю особистості.

Інструментарій: Опитувальник рівня суб’єктивного контролю // Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К.: Лібра, 1998. – С.245 - 249.

б) психокорекційні вправи для розвитку здатності особистості приймати на себе відповідальність.

*Завдання 2.* Діагностика емпатійних здібностей.

Інструментарій: Опитувальник для діагностики здатності до емпатії (А.Мєхрабієн, Н.Епштейн).

*Завдання 3*. Визначення стилю управління.

Інструментарій: тест “Стиль управління” // Психологический практикум для руководителя / Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. Учеб. пособие. – Ростов н/Д., 1997. – С.260.

а) обробка та аналіз отриманих результатів діагностування.

б) як психологічно заохочувати, “погладжувати” своїх підлеглих? “Погладжування”:

- позитивні безумовні,

- позитивні умовні,

- негативні безумовні,

- негативні умовні.

**Інформаційні джерела:**

1. Бандурка А.М. и др. Психология управления. – Харьков, 1998.

2. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К., 1998.

###### Тема №7. Психологія управлінського спілкування

**Семінарське заняття 8.** ***Дискусія: Психологія управлінськго спілкування***

#### *Питання для обговорення:*

1. Що таке спілкування?

2. В чому полягають особливості ділового спілкування?

3. Чим характеризується управлінське спілкування керівників організацій в економічній сфері та бізнесі?

4. Яка роль управлінського спілкування в забезпеченні управління сучасною фірмою?

**Реферати.**

1. Вербальні та невербальні засоби спілкування.

2. Види та техніка слухання.

3. Ділові наради та оцінка ділових якостей підлеглих.

4. Робота з діловою кореспонденцією.

5. Ділові дискусії.

6. Ораторська мова керівника.

**Інформаційні джерела:**

1. Панасюк А.Ю. Управленческое общение: практические советы. – М., 1990.

2. Романов А.А. Грамматика деловых бесед. – Тверь, 1995.

3. Тимченко Н.Н. Искусство делового общения. – Харьков, 1992.

4. Вечер Л.С. Секреты делового общения. – Минск, 1996.

5. Руденский Е.В. Основи психологического общения менеджера: Учеб. пособие. – М.,1997.

6. Москвичев С.Г. Психологія управлінського спілкування. – К.,1995.

7. Мицич П. Как проводить деловые беседы: Пер. с серб.-хорв. / Под ред. В.М.Шепеля. – М.,1987.

8. Коммуникация в организации // Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. Учеб. пособие. – Ростов н/Д., 1997. - С.309 - 418.

9. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей. Как выработать уверенность в себе и влиять на людей выступая публично. – Минск, 1992.

10. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. – Ростов н/Д., М., 1997.

**Семінарське заняття 9.** ***Психологія переговорів.***

План.

1. Сутність та особливості переговорів як ділової форми комунікації.

2. Підготовчий етап переговорів: психологічні аспекти та кроки його здійснення.

3. Основні фази переговорного процесу: в чому їх сенс?

4. Комунікативні завдання переговорів у бізнесі.

5. Як підбивати підсумки переговорів?

**Реферати.**

1. Ділові переговори у бізнесі.

2. Комунікаційні процеси та моделі комунікаційних мереж.

**Інформаційні джерела:**

1. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К., 1998.

2. Курбатов В.И. Как успешно вести переговоры: Пособие для деловых людей. – Ростов н/Д, 1997.

3. Ниренберг Дж. Маэстро переговоров. Деловой бестселлер: Пер. с англ. Азбука делового общения: 4. Советы начинающему бизнесмену. – Минск, 1996.

5. Лебедева М.М. Вам предстоят переговоры. – М., 1993.

6. Мастенбрук В. Переговоры. – Калуга, 1993.

7. Мицич П. Как проводить деловые беседы: Пер. с серб.-хорв. / Под ред. В.М.Шепеля. – М., 1983.

8. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или Переговоры без поражения. – М., 1992.

9. Юри У. Преодолевая нет, или Переговоры с трудными людьми. – М., 1993.

**Практичне заняття 6.**

***Психологія сприймання та розуміння керівником підлеглих. Ефекти першого враження. Прийоми активного слухання***

Психологічний практикум.

1. *Вправа 1-3.* Психогімнастичні вправи на соціальну перцепцію та комунікацію.

Інструментарій: психогімнастичні вправи // Макшанов С.И., Хрящева Н.Ю., Сидоренко Е.В. Психогимнастика в тренинге. Каталог. Ч.2. – С.-Пб., 1993. - С.91.

2. Аналіз та обговорення виконаних вправ:

а) в чому сутність соціальної перцепції?

б) які соціально-психологічні феномени спостерігалися під час виконання вправ?

в)в чому полягають ефекти першого враження?

3. Діагностика вміння слухати.

Інструментарій: тест “Чи вмієте ви слухати?” // Програма курсу “Культура спілкування для студентів університету” / Упор. С.П.Плечко, И.П.Федірко. – К., 1992. – 15с.

**Інформаційні джерела:**

1. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія. Підручник – К.,1995.

2. Панасюк А.Ю. Управленческое общение: практические советы. – М., 1990.

**Практичне заняття 7.**

***Транзактний аналіз позицій в управлінському спілкуванні***

*Завдання 1*.

а)ознайомлення з основами транзактного аналіза Е. Берна;

#### б) ваша самооцінка і визначення власної життєвої позиції.

*Завдання 2.* Діагностика транзактних позицій в управлінському спілкуванні.

Інструментарій: тест “Транзактний анализ общения” // Психологические тесты (для деловых людей). – М., 1994. – С.380.

*Завдання 3*. Складання егограми за Дж. Дюсеєм.(стилі керівництва).

*Завдання 4.* Ділова гра.

**Інформаційні джерела:**

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. – С.-Пб., 1992.

2. Берн Э. Трансакционный анализ и психотерапия: Пер. с англ. – С.-Пб., 1992.

***Тема №8. Типи конфліктів і управління***

***конфліктною ситуацією***

**Семінарське заняття 10*. Конфлікти в організаціях***

План.

1. Що таке конфлікт?

2. Причини виникнення конфліктів в організаціях.

3. Структура та динаміка конфлікту.

4. Типологія конфліктів.

**Реферати.**

1. Конструктивні й деструктивні конфлікти та їх наслідки.

2. Організаційні та міжособистісні способи управління конфліктами.

3. Типи поведінки в конфліктній ситуації.

**Інформаційні джерела:**

1. Скотт Д.Г. Конфликты. Пути их преодоления. – К., 1992.

2. Пірен М.І. Конфлікт і управлінські ролі: соціо-психологічний аналіз. Навчально-практичний посібник. – К.: УАДУ, 2000.

3. Бандурка А.М. и др. Психология управления. – Харьков, 1998.

4. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: Конфликт! – Новосибирск: Наука, 1989.

5. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: Пер. с нем. – М.: Экономика, 1990.

6. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і згода – К.: Наук. Думка, 1996.

7. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или Переговоры без поражения. – М.,1992.

8. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К: Лібра, 1998. – С.134 - 151.

**Практичне заняття 8.**

***Конфлікти в організаціях та засоби їх подолання***

*Завдання 1*. Проаналізуйте ситуацію “Історія одного конфлікту” і дайте відповіді на поставлені питання.

Історія одного конфлікту.

“На стіл директора фірми лягла чергова доповідна записка заступника з виробничих питань Дмитренка В.Л. на керівника відділу матеріально-технічного забезпечення Раца С.Ф. (конфлікт між двома працьовитими, авторитетними керівниками тривав більше року).

Дмитренко В.Л. і Рац С.Ф. прийшли на фірму понад 10 років тому. Зараз їм під сорок. Обидва починали рядовими інженерами. Обидва фахівці у своїй справі. З чого почалася війна? Якось Рац відчув, що Дмитренко посилив контроль над ним. Півроку начальник відділу виконував усі розпорядження заступника директора, а потім почалися непорозуміння. Правда, Рац ніколи офіційно не скаржився на Дмитренка. А ось на Раца надійшло вже три доповідні записки: начальник відділу не виконує вчасно розпоряджень, некоректний у ставленні до керівництва, підбурює колектив. І в останній доповідній теж саме...

Підстав для взаємних образ в обох учасників було більш, ніж достатньо. Заступник директора періодично сварив Раца, намагався покарати доганою в директорському наказі. Начальник відділу платив йому тією ж самою монетою: був неввічливим з Дмитренком, критикував його в присутності колег. Зрозуміло, що війна між ними негативно позначилася на роботі всього колективу фірми”.

Запитання:

1. У чому причина конфлікту?

2. Які шляхи розв’язання конфлікту?

3. Чи обов’язково в цій ситуації заміна одного з керівників?

4. Які втрати від частої зміни керівництва?

5. Окресліть параметри несумісності керівників.

*Завдання 2.* Психологічний практикум. Визначення своєї стратегії поведінки в конфліктній ситуації.

Інструментарій: опитувальник К.Томаса “Поведінка в конфліктних ситуаціях”.

Підрахування результатів, побудова графіка. Інтерпретація та аналіз отриманих даних.

**Інформаційні джерела**

1. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учеб. пособие. – Ростов н/Д., 1997.

2. Карамушка Л.М. Типи конфліктних ситуацій в управлінській діяльності керівників середньої освіти // Природа, феноменологія та динаміка конфліктів у сучасному світі. Ч. ІІ. – Чернівці, 1993.

3. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і згода – К., 1996.

4. Фишер Р. Путь к согласию, или Переговоры без поражения. –Минск,1995.

**Частина II**

**1. Загальні відомості**

Метою даних методичних вказівок є надання студентам допомоги при підготовці до семінарських та практичних занять, написанні рефератів, а також виконанні самостійних завдань з курсу “Психологія управління”. Дані методичні вказівки дають можливість студентам більш якісно та диференційовано засвоїти і окреслити знання, отримані в лекційному курсі з психології управління, поглибити їх в ході правильної, цілеспрямованої підготовки навчальних завдань.

Глибоке засвоєння знань з психології управлінської діяльності має сприяти формуванню світогляду, особистої та соціальної позиції студентів, самомотивації навчально-професійної діяльності, виробленню вмінь та навичок керувати людьми, планувати й координувати їх взаємостосунки та взаємовідносини; правильно орієнтуватися в складних ділових ситуаціях економіки та бізнесу сьогодення.

**2. Методичні вказівки до семінарських**

**та практичних занять**

*а) семінарське заняття та підготовка до нього*

Семінарське заняття є однією з важливих обов’язкових форм навчального процесу, що органічно доповнює, конкретизує та поглиблює знання студентів з психології управління, отримані в ході лекційного курсу. Семінарське заняття дає можливість студентам самостійно і поглиблено, з використанням додаткової літератури, ознайомитись з 1) соціально-психологічними явищами, 2) конкретними процесами, 3) особливостями які мають місце в сфері життєдіяльності людини. Водночас семінарське заняття сприяє формуванню у студентів таких важливих вмінь та навичок як:

‑ вміння самостійно опрацьовувати відповідні інформаційні джерела;

‑ вміння аналізувати їх, розвиваючи при цьому власне аналітичне та синтетичне мислення;

‑ вміння формулювати і висловлювати власну точку зору, обстоювати її, підтримувати дискусію;

‑ навички роботи з людьми, спілкування з аудиторією.

Семінарські заняття складаються та проводяться за тематикою робочої програми.

Особливість вибору теми кожного семінарського заняття з психології управління полягає в тому, що:

‑ питання теми носять більш узагальнений і широкий характер, коли вони не розглядались під час відповідної лекції;

‑ питання теми є більш вузькими і конкретними, якщо вони підтверджують узагальнений лекційний матеріал.

При підготовці до семінару студенту необхідно ознайомитися з планом заняття, рекомендованою літературою. Працюючи в бібліотеці можна використовувати каталоги для пошуку додаткової літератури. Після опрацювання інформаційних джерел необхідно зробити висновки та план відповіді (або конспект), який може бути стислим або розширеним. При відповіді на семінарі студент має спиратися на конспект, а не зачитувати його, демонструючи цим наявний рівень підготовки , вміння аналізувати літературу, робити висновки.

Одним із видів проведення семінарських занять є дискусія. Проведення дискусій представляє збір і упорядкування інформації з певної проблеми, більш глибоке вивчення протилежних точок зору на неї. Головна мета такого заняття ‑ виявити сутність питання, навчитись рівноправності висловлювань, аргументовано обстоювати певні позиції, погляди, не ображаючи опонента.

*б) зміст та призначення практичного заняття*

Практичні заняття передбачається проводити у формі практикумів, ділових ігор та психологічних вправ. Дана форма занять формує у студентів уміння застосовувати теоретичні знання з курсу “Психології управління” в реальному житті, сприяє самопізнанню та отриманню навичок психодіагностування у майбутній роботі з персоналом, надає можливість привчитися до самоаналізу та адекватному оцінюванню своїх вчинків та дій оточуючих людей.

*в) особливості підготовки реферату*

Важливою складовою підготовки до семінарського заняття є написання студентами рефератів. Останні доцільно рекомендувати до тем з більш вузькою і конкретною проблематикою. Реферат має складатись з титульного листка (Додаток 1), змісту (Додаток 2), вступу, основної частини, висновків, списку використаних інформаційних джерел, оформленого у відповідності з стандартними вимогами до бібліографії   
(Додаток 3). Обсяг реферату – 15-20 сторінок тексту, писаного від руки на стандартному аркушу з одного боку (10-15 сторінок, якщо текст друкований). Тривалість виступу студента по темі підготовленого реферату не має перевищувати 10-12 хвилин. У вступі студент повинен стисло викласти наукову актуальність та практичну значущість обраної їм теми, дати короткий аналіз використаних інформаційних джерел, визначити мету реферату. У основній частині, яка складається з двох або трьох розділів, викладаються різні аспекти обраної студентом проблеми, а до кожного розділу обов’язково даються короткі висновки. Бажано наведений у розділах фактичний матеріал підтверджувати відповідними посиланнями внизу сторінки (проте для рефератів це необов’язково). Нарешті, на завершення студент має зробити загальний висновок, у якому:

‑ вказати, чи досягнуто мети, визначеної у вступі;

‑ узагальнити висновки, зроблені до кожного окремого розділу;

‑ висловити власну точку зору на проблему;

‑ вказати на можливість практичного застосування зібраного і узагальненого у рефераті матеріалу.

Працюючи над рекомендованою викладачем та віднайденою самостійно літературою до реферату, студент має ознайомитись з її змістом, відібрати необхідний йому матеріал, законспектувати його (краще зробити ксерокопію необхідних сторінок книги чи документу), обов’язково вказати при цьому автора книги (статті), її повну назву, місце та рік видання і сторінку, з якої взято той чи інший матеріал. Зібравши таким чином необхідний фактичний матеріал, студент має синтезувати його у відповідності з визначеним планом реферату розділами й уже потім аналізувати його, робити висновки і працювати над їх написанням.

*г) особливості розгляду кожної теми семінарських та практичних занять*

Тема №1. Вступ до психології управління

**Семінарське заняття 1**. ***Психологічні особливості процесу управління в економіці та бізнесі***

### ***План***

1.Актуальність та практична значущість психологічних досліджень управлінських проблем у сучасному світі.

2.Психологічні компоненти управлінської діяльності.

3.Психологічний аналіз управління в системі бізнесу.

***Реферати***

1. Мотивація як компонент та функція управління.

2. Психологія прийняття управлінських рішень.

***Інформаційні джерела:***

1. Мескон М.К., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. ‑ М., Дело, 1994.

2. Генов Ф. Психология управления: Пер. с болг. – М., 1982

3. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления.- Л., 1986.

Почебут Л.Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология. – С.-Пб.: Изд-во «Речь», 2000.

4. Липатов С.А. К вопросу о предмете и статусе организационной психологии // Журнал практического психолога. Темат. выпуск: Организационная психология и организационное консультирование. ‑ №5-6. – М., 2000

5. Вудкок К., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. ‑ М., Дело, 1991.

6. Обозов Н.Н., Щекин Г.В. Психология работы с людьми. Советы руководителю. ‑ К.: Политиздат Украины, 1990.

7. Терещенко В.І. Організація і управління: Досвід США. ‑ К., Знання, 1990.

8. Трейси Д. Менеджмент с точки зрения здравого смысла: Пер. с англ. ‑ М.,: Автор, 1999.

9. Уотермен Р. Фактор обновления: как обновляют конкурентноспособность лучшие компании. - М.,: Прогресс, 1998.

10. Афонин А. Основы мотивации труда. - К., 1994.

11. Москвичев С.Г. О личности руководителя и мотивации его деятельности. ‑ К., 1991.

12. Принятие решений – простое дело // Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: Сокращ. пер. с нем. ‑ М.,1990.

13. Руководитель принимает решение //Секреты умелого руководителя / Сост. И.Липсиц. ‑ М.,1991.

14. Ромащенко В. Принятие решений: Ситуации и советы. – К.,1990.

***Особливості***

Розглядаючи перше питання семінару 1 “Психологічні особливості процесу управління в економіці та бізнесі”, слід підкреслити, що наукова актуальність психологічних досліджень проблем управління з часом не вичерпується, а, навпаки, з кожним роком розвитку людського суспільства загострюється і набуває ваги. Це зумовлено об’єктивними та суб’єктивними чинниками (ускладнення технологій виробництва; зростання ролі людського фактору, складності взаємостосунків і взаємодій в групі та ін.).

Практична значущість даних досліджень полягає в ефектах впровадження їх надбань, починаючи з експериментів Е.Мейо в Хортоні 1923-1924 рр. і закінчуючи високопродуктивним сучасним виробництвом Японії та Америки.

Розкриваючи друге питання, слід звернути увагу на різноманітність підходів щодо змісту поняття управління, багатоплановість управлінських функцій. Психологічні компоненти управлінської діяльності логічно витікають з зазначених функцій процесу управління.

У третьому питанні доцільно наголосити на специфіці змісту психологічних компонентів управління в системі бізнесу порівняно з управлінням в інших соціальних сферах. Відповідь бажано конкретизувати прикладами з сфери бізнесу нашого міста.

При підготовці реферату бажано звернути увагу на сучасні процесуальні та змістові теорії мотивації трудової діяльності (А.Маслоу, Ф.Герцберга, Д.Мак-Клелланда, В.Врума), відобразити зв’язок мотивації з ефективністю діяльності та розкрити зміст й особливості мотивації управлінської діяльності керівника.

###### Тема №2. Особистість як суб'єкт

***та об'єкт управління***

**Семінарське заняття 2*. Соціально-психологічні характеристики особистості в управлінському процесі***

***План***

1. Особистість і її прояви.

2. Типологія особистості за темпераментом.

3. Психологічні характеристики акцентуацій характеру людини.

***Реферати***

1.Теорія типів особистості Г.Айзенка.

2.Его-спрямованість та психологічні функції особистості в теорії К.Г.Юнга.

***Інформаційні джерела:***

1. Леонгарт К. Акцентуированная личность. ‑ К., 1989.

2. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов н/Д., 1996.

3. Филатова Е.С. Соционика для вас. – Новосибирск, 1993.

4. Небылицын Ф. Темперамент // Психология индивидуальных различий. – М., 1986.

5. Юнг К.Г. Психологические типы. – Томск, 1993.

6. Душков Б.А. Психология типов личности. – Екатеринбург., М., 1999.

7. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. – С.-Пб, 1998.

8. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 1998.

9. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія. – К., 1995.

10. Годфруа Ж. Что такое психология. В 2-х т. Т.2: Пер. с франц. – М., 1992.

Особливості

При вивченні даної теми семінарського заняття треба чітко розрізняти поняття суб'єкта та об'єкта управлінської діяльності: хто є суб'єкт, а хто є об'єкт управління ?

Разом з тим, характеризуючи особистість в системі управління, необхідно враховувати її прояви, виражені соціальною позицією, професійно-функціональними й соціальними ролями. Доцільно зупинитися на категорії соціальних норм і розглянути їх як регулятори поведінки людини; охарактеризувати поняття темпераменту, характеру, здібностей, рівня домагань особистості.

Розглядаючи друге питання, необхідно детально зупинитися на динамічній характеристиці особистості – темпераменті. Основоположником вчення про темперамент вважають давньогрецького лікаря Гіппократа ( v ст. до н.е.). Він пов’язував стан організму із співвідношенням різних рідин, начебто наявних у тілі людини. Назви основних типів темпераменту походять від назв цих рідин і збереглися до нині.

Велика заслуга в дослідженні особливостей вищої нервової діяльності належить І.П.Павлову. Згідно з його вченням про вплив центральної нервової системи на динамічні особливості поведінки виділено три основні властивості нервової системи, від поєднання яких залежить тип темпераменту особистості. Це такі властивості:

а) сила процесу збудження й гальмування, яка зумовлена працездатністю нервових клітин;

б) врівноваженість нервової системи, баланс процесів збудження й гальмування;

в) рухомість нервових процесів, швидкість зміни збудження і гальмування, та навпаки.

Чотирма основними типами темпераменту не вичерпується різноманіття людської поведінки та діяльності. Набагато частіше можна зустріти комбіновані поєднання типів сангвініка, холерика, флегматика і меланхоліка з деякою перевагою одного з них за тих чи інших життєвих обставин. Особливості темпераменту впливають на характер активності особистості: на працездатність, комунікабельність, пристосування до нових умов тощо. Темперамент є відносно сталим та мало змінним у онтогенезі. Чіткий його прояв спостерігається у ранньому дитинстві, коли маскуючий вплив характеру та мотивації є мінімальним; у ситуаціях, що виключають можливість звернення до особистого досвіду (або при його відсутності); у стресових ситуаціях; у чітко контрольованих умовах експерименту у нових привабливих для людини ситуаціях, сприятливих для прояву індивідуального стилю поведінки та діяльності. Наприкінці слід навести розгорнуті характеристики основних типів темпераменту особистості.

Розглядаючи третє питання, слід звернути увагу на те, що у 20-50% людей деякі риси характеру настільки загострені, що розвинуті у збиток іншим якостям, спостерігається так званий “перекіс” характеру, або акцентуація. Як наслідок погіршується взаємодія з людьми, з’являються однотипні ускладнення і конфлікти. Термін “акцентуації характеру” став поширеним в результаті публікацій таких авторів як К.Леонгард, П.Б.Ганнушкін, А.Є.Лічко.

Акцентуації характеру частіше зустрічаються у підлітків. З роками вони можуть згладжуватися, або навпаки, підсилюватися.

Типологія, розроблена німецьким психіатром, психологом Карлом Леонгардом, складається з десяти типів, кожен з яких має свої психологічні прояви. У 1970 році опубліковано опитувальник Г.Шмішека за допомогою якого визначають тип акцентуації особистості.

**Практичне заняття 1*. Психологічні типи людей та їх прояв в роботі , бізнесі, спілкуванні***

1. Типології особистості.

2. Характеристики психосоціотипів.

3. Визначення типологічного профілю особистості за цифровим тестом “Соціотип”(В.Мегель, А.Овчаров).

***Реферат***

1.Соціоніка для керівника.

***Інформаційні джерела:***

1. Типология личности // Робер М.А., Тильман Ф. Психология индивида и группы. – М., 1988. – С. 152-164.

2. Личность и ее основные направления // Бодалев А.А. Психология о личности. – М., 1988. – С.5-11.

3. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. – Ростов н/Д.,М., 1997.

4. Соционика для руководителя: Введение в соционику. Метод. рекоменд. – К., 1991.

5. Каганец І.В. Психологічні аспекти в менеджменті: типологія Юнга, соціоніка, психоінформатика. – К., 1997.

6. Крегер О. Типы людей и будущее. Как 16 типов личности определяют ваши успехи на работе. – М., 1995.

7. Молодцов А., Хохель С. Практикум по прикладной соционике. – К.: МАУП., 1994.

*Особливості*

При проведенні даного практичного заняття необхідно пам’ятати, що термін “Тип” ( від грецького – відбиток, зразок, порядок, форма) у психології вживається для позначення класифікації різних груп індивідів, які якісно відрізняються одна від одної за істотними ознаками. Правомірно говорити про тип уваги, волі, характеру, темпераменту тощо. У психології розрізняють індивідуальну і групову типологію, що відбивають об’єктивно існуючі індивідуальні і групові відмінності між психічними факторами. Одним із прикладів типології є представлення К.Юнгом особистісних типів (мислительний, чуттєвий, сенсорний, інтуїтивний) за провідною функцією та за спрямованістю особистості на зовнішній або внутрішній світ (екстравертований / інтровертований тип).

Типологія К.Юнга стала підґрунтям для соціоніки. Виділений нею психосоціотип може достатньо суттєвим чином впливати на стан, поведенку, рівень активності або деструктивності співробітника. Визначення типологічного профілю допоможе студенту не тільки усвідомити свої сильні і слабкі сторони, але й справитися з тими, хто постійно створює додаткові труднощі в роботі та навчанні. Вивчення типологічного портрету партнера допоможе проникнути у сутність проблеми і знайти шляхи до мирного обговорення та благополучного розв’язання конфлікту.

***Тема №3. Організаційно-психологічні основи***

***трудових відносин***

**Семінарське заняття 3.** ***Психологія взаємодії у бізнесі. Психологія споживання***

***План***

1.Специфічні форми і способи взаємодії в системі ринкових відносин.

2.Психологічні чинники впливу на поведінку споживачів стосовно товару і послуг.

3. Соціально-психологічний аналіз поведінки покупця. (на прикладі власної сім’ї).

***Інформаційні джерела:***

1. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К.,Лібра, 1998. – С.15 - 44

2. Емельянов Е.Н., Поварницина С.Е. Психология бизнеса. Учеб. пособие. – М., АРМАДА, 1998. – С.66 – 83; 169 – 223; 223 – 252.

3. Зуев Ю.П. Деловое взаимодействие торговых партнеров: Советы и рекомендации деловому человеку. – М., 1992.

4. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. – К., 1993.

5. Карлофф Б. Деловая стратегия. – М., 1990.

6. Кэссон Г.Н. 16 аксиом делового человека. ‑ М., 1992.

7. Рюттингер Р. Культура предпринимательства. – М., 1992.

8. Хизрич Р., Питерс М. Предпринимательство, или Как завести собственное дело и добиться успеха. – М., 1991.

9. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами. Преобразующее лидерство. ‑ М., 1997.

10. Почебут Л.Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология. – С.-Пб.: Изд-во «Речь», 2000.

***Особливості***

Бізнес існує в системі ринкових відносин, відтак передбачає наявність специфічних форм і способів взаємодії між різними структурами, організаціями і окремими людьми. Розглядаючи перше питання даного семінару, необхідно виділити три рівня взаємодій суб’єкта (індивіда чи організації) з іншими суб’єктами: соціальний, соціально-психологічний і психологічний. Бажано коротко охарактеризувати кожен рівень.

В умовах реальних взаємодій у сфері бізнесу можна, як правило, виявити компоненти всіх трьох рівнів, які в сукупності визначають ефективність контактів. Між окремими організаціями складаються досить стійкі форми чи типи взаємодій. Це: конкурентні або партнерські відносини, відношення типу “замовник – виконавець”. Слід розглянути основні психологічні особливості кожного з них.

У розгляді другого питання доцільно відобразити ті докорінні зміни, які відбулися в психології споживача протягом останніх десятиліть. Поведінка споживача по відношенню до товару і послуг визначається низкою факторів психологічного та соціально-психологічного рівнів. Процес споживання постає в моделі: від актів сприймання і прийняття рішень щодо користування (чи не користування) певними товарами до форм їх практичного використання. Більш конкретно слід зупинитися на впливі традицій, групових норм і стандартів життя, що відчуває на собі людина-покупець.

При розгляді третього питання доцільно об’єктом соціально-психологічного аналізу поведінки покупця взяти реальну останню цінну покупку, зроблену у власній сім’ї. Психологічні характеристики поведінки проаналізувати за такими параметрами:

- Соціально-демографічний портрет Вашої сім’ї як покупця у даному сегменті?

- Яка структура центру, хто приймає рішення купити?

- Хто є покупцем, користувачем, особою, що приймає рішення, порадником?

- Яким є процес прийняття рішення про покупку?

- Як застосовується придбаний товар?

- Як змінюються купівельні навички споживачів?

- Які сподівання та потреби покупців?

- Яка періодичність закупок?

- До яких факторів маркетингу (ціна, реклама, обслуговування, імідж марки) покупці особливо чутливі?

- Які причини вдоволеності або невдоволеності?

**Практичне заняття 2.** ***Психологічний практикум:***

***пізнання свого Я***

1. Особистісні властивості людини , що сприяють ефективній діяльності у бізнесі.

2. Визначення особливостей своєї індивідуальності:

- Комунікабельність чи замкнутість,

- домінантність чи підлеглість,

- радикальність чи консерватизм,

- ступінь напруження (втомлюваність),

- тип реакції гніву,

- емоційна стабільність чи нейротизм.

3. Оцінка власних підприємницьких здібностей.

4. Складання психологічного портрету.

***Інформаційні джерела:***

1. Карлофф Б. Деловая стратегия. – М., 1991. – С.82-83.

2. Советы психолога менеджеру / Под. ред.Тутушкиной. – С.-Пб., – 1994.

3. Власова Н. …И проснешься боссом: Справочник по психологии управления: В 3 т. Ч.1. – Новосибирск, 1994.

4. Лучшие психологические тесты. – Петрозаводск, 1991.

5. Щекин Г.В. практическая психология менеджмента. – К., 1994.

6. Файол А., Эмерсон Г., Тэйлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство. – М., 1992.

7. Анализ коэффициента успеха // Хилл Н. Думай и богатей - 2. Успех через позитивное мышление: Пер. с англ. – М., 1997. – С.313-320.

Особливості

Успіх у діловому, особистому та соціальному житті – це те, до чого прагне більшість людей. Друге практичне заняття якраз і спрямоване на збагачення знань про особистісні властивості людини, які сприяють ефективній діяльності у сфері виробництва та бізнесу. Розвиток відповідальності, цілеспрямованості, гнучкості мислення, використання інтуїції, формування відповідної мотивації сприятимуть підвищенню компетентності в управлінській та професійній діяльності людини.

Крім того, завдання заняття ‑ допомогти студентам розібратися в особливостях своєї індивідуальності, визначити вираження комплексу певних властивостей, що сприятимуть управлінській діяльності, визначити в собі специфічні якості керівника або лідера у групі, скласти загальний психологічний портрет.

***Тема №4. Психологічні передумови утворення організацій в економіці та бізнесі***

**Семінарське заняття 4.** ***Співробітники в організації***

##### *План*

1. Кадрова політика організації: її психологічні особливості.

2. Головні способи підбору кадрів.

3. Якості особистості співробітників.

Реферати

1. Типи співробітників в організації.

2. Психологічні особливості поведінки людини в організації.

3. Соціометрія як метод дослідження міжособистісних стосунків у групі.

***Інформаційні джерела:***

1. Швалб Ю.М. Данчева О.Д. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К., 1998.

2. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. – Ростов н/Д., 1997.

3. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учеб. пособие. – Ростов н/Д., 1997.

4. Тарасов В.К. Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров. – Л., 1989.

5. Оценка и подбор управленческого персонала // Щекин Г.В. Практическая психология менеджмента. – К., Вид-во «Україна», 1994. – С.152-238.

6. Арская Л.П. Японские секреты управления. – М., 1991.

7. Лучшие психологические тесты. – Петрозаводск, 1991.

8. Шостром Э. Анти-Карнеги, или Человек-манипулятор. – Минск, 1994.

9. Власова Н.И. И проснешься боссом: Справочник по психологии управления. В 3-х ч. Ч.2. – М., 1994.

10. Максвелл В. Шеф и его команда. – С.-Пб, 1998.

##### *Особливості*

Розкриваючи питання даної теми семінарського заняття, важливо пам’ятати, що кадрова політика – це просто перелік вакансій або потрібних робочих місць, а й, насамперед, відображення стратегії розвитку організації загалом. При підборі кадрів, щоб зробити правильний вибір, необхідно враховувати найважливіші психологічні та особистісні особливості претендентів.

Важливим також є захист організації від потенційно небезпечних осіб, здатних заподіяти шкоду справі або організації. Існує багато напрацьованих способів підбору кадрів, кожен з яких має свої плюси та мінуси. Знання керівником певних переваг або обмежень способів відбору сприятиме ефективності управління організацією.

Ставши членом організації, людина відчуває на собі її вплив. Організація стимулює та заохочує ту поведінку робітників, яка сприяє втіленню її цінностей і карає поведінку, що вступає у конфлікт з ними. Є певні стимули, спонуки враховувати цінності організації при прийнятті рішень у виконанні робочих завдань.

Не можна забувати й того, що співробітник – це не чистий аркуш паперу, на якому організація може написати все, що побажає. Звичайно новий робітник представляє собою цілком сформовану особистість, міцно пов’язану з пануючими суспільними нормами, власними індивідуальними рисами, навчену конкретним професійним навичкам тощо. Тому при відборі кадрів враховується, що привнесуть з собою в організацію нові робітники.

Існує безліч психологічних властивостей, рис характеру людини. Переважна більшість з них не є позитивними чи негативними самі по собі. Вони набувають такого значення тільки внаслідок співставлення з конкретними умовами та вимогами діяльності. Серед особистісних якостей співробітників при прийнятті на роботу доцільно діагностувати інтегровані якості: ініціативність працівника, його вправність та комунікабельність.

**Практичне заняття 3**. ***Групові ролі в управлінській команді***

*Завдання 1*. Соціальна позиція та рольова поведінка.

Обговорення питань:

1. Як визначається поняття “соціальна роль”?

2. Які ролі притаманні людині в групі?

3. Чим визначається зміст соціальних ролей?

4. Які фактори зумовлюють соціальні очікування (експектації) при виконанні соціальних ролей?

5. Чим регламентуються професійно-функціональні ролі працівників в організації?

6. Охарактеризуйте зміст та цілі посадових інструкцій з психологічної точки зору.

7. Як запобігти професійній деформації особистості?

Психологічний практикум

*Завдання 2.* Діагностика групових ролей студентів.

Інструментарій: тест “Групові ролі” //Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. Учеб. пособие. – Ростов н/Д.,М., 1997. – С.152-156.

Обробка та інтерпретація результатів тесту.

Характеристика ролі в управлінській команді.

Визначені ролі: 1 - “голова”; 2 – “той, що формує”; 3 – “генератор ідей”; 4 – “критик”; 5 – “організатор роботи”; 6 – “організатор групи”; 7 – “дослідник ресурсів”; 8 – “той, що завершує”;

***Інформаційні джерела:***

1. Социальная психология. Краткий очерк /Под общ. Ред. Г.П.Предвечного, Ю.А.Шерковина. – М.: Политиздат, 1975. – С.232 - 243.

2. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления.- Л.: Изд-во ЛГУ, 1986. – С.33 - 53.

3. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія. Підручник – К.,1995. – С.250 - 253; 260 - 266.

4. Кон И.С. Личность и её социальные роли //Социология и идеология. – М.: Наука, 1969. – С.248 - 261.

5. Основы предпринимательства / Под ред. В.И.Рогача. – К., 1992. – С.192 - 193.

6. Соціально-психологічні питання менеджменту /Відп. ред. В.Д.Нємцов. – К.:ІСДО, 1993. – С.5 - 30.

***Особливості***

Психологічна характеристика об’єкта управління в економіці та бізнесі передбачає аналіз соціальних позицій та соціальних ролей співробітників виробничих організацій та фірм. Обговорюючи питання практичного заняття, слід закріпити знання студентів про категорію соціальної позиції як статичної характеристики об’єкта управління, яка відображає певне місце працівника в системі управлінських стосунків. Соціальна роль – це динамічна характеристика співробітника, що відображає певні соціальні функції, які він має виконувати, виходячи зі своєї соціальної позиції. Зміст соціальних ролей, які виконуються працівниками, визначається соціальними очікуваннями (експектаціями), що зумовлені такими факторами: а) організаційно-техно-логічними характеристиками виконуваної діяльності; б) вимогами суспільства до цієї діяльності на даному етапі його розвитку; в) вимогами до працівників організації; г) індивідуально-психологічними характеристиками учасників спільної діяльності, до якої залучені працівники.

Необхідно зазначити, що ефективність виконання професійно-функціональних ролей значною мірою залежить від чіткого визначення їхнього змісту та відображення у спеціальних документах, наприклад – посадових інструкціях. Доцільно наголосити, що виконання професійно-функціональних ролей може призводити і до професійної деформації особистості, чому найліпше запобігти.

Психологічний практикум на цьому занятті присвячений визначенню психологічних ролей студентів у груповій взаємодії під час навчання в інституті. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів сприятиме самовизначенню та самопізнанню особистості студента.

###### Тема №5. Соціально-психологічна

***структура організації***

**Семінарське заняття 5**. ***Дискусія: Обличчя фірми***

Питання для обговорення:

1. Що таке імідж? Як він пов’язаний з діяльністю організації?

2. Яку роль відіграють підрозділи Public Relations?

3. Які основні механізми створення іміджу?

4. Як робити якісну рекламу?

***Інформаційні джерела:***

1. Швалб Ю.М. Данчева О.Д. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К., 1998.

2. Советы психолога менеджеру. Учеб. Пособие / Под ред. М.К.Тутушкиной: параграф 12. Как построить рекламу в условиях рынка? – С.-Пб.,1994.С.161 - 177.

3. Беклешов Д.В., Попырин В.И. Реклама в системе маркетинга / Высш.коммерческая школа. – М., 1982.

4. Кондрашов Г.И. Потребности – спрос – реклама. – М., 1989.

5. Сэндидж И., Фрайбургер В., Ротцолл К. Реклама: Теория и практика. – М., 1989.

6. Пушкарёв Н.С. Искусство рекламы: теория и практика современной рекламы. – Казань, 1992.

7. Демидов В.Е. Сущность рекламы и психология её восприятия. – М.,1984.

8. Хейвуд Р. Все о Publik Relations. – М.: Изд. Бином, 1997.

9. Викентьев И.Л. Приёмы рекламы и Publik Relations. Ч.І, С.-Пб, Изд. ТОО «Триз-Шанс», 1995.

10. Дейян А. Реклама. – М., 1993.

11. Зазыкин В.Н. Психология в рекламе. – М., 1992.

12. Картер Гарри. Эффективная реклама: путеводитель для малого бизнеса: Пер. с англ., Под общ. Ред. Е.А.Пеньковой. – К.:Сирик, Либра, 1998.

13. Королько В.Г. Основи паблік релейшинз: Посібник – К., Ін-т. соціології НАН України, 1997.

14. Эдвардс Ч., Браун Р., Реклама в розничной торговле США: Практическое пособие. – К., 1992.

15. Кузин Ф.А. Имидж бизнесмена: Практ. пособие. – М., 1996.

***Особливості***

Метою данного заняття є збір та упорядкування інформації з проблеми створення обличчя фірми, аналіз змісту та механізмів створення іміджу організацій, вироблення умінь студентів використовувати різні методи і засоби ведення та культури дискусії.

Для проведення заняття доцільно заздалегідь сформувати в студентській групі учасників дискусії: “доповідачів”, “опонентів”, “експертів”, “ведучого”.

На підготовчому етапі дискусії необхідно ознайомити учасників з її основними принципами та завданнями, встановити регламент.

Основний етап передбачає знайомство з програмою дискусії та подальшу її реалізацію. Протягом дискусії ведучий поєднує висловлювання учасників за кожним питанням, узагальнює, групує їх; підводить загальний підсумок за інформацією розглянутої проблеми.

На заключному етапі оцінюється поведінка і діяльність учасників дискусії за такими параметрами:

- обґрунтованість, доказовість аргументів;

- якість, чіткість позиції, послідовність її викладення;

- точність у визначенні понять;

- наукова і практична вагомість зауважень і контраргументів;

- ерудованість;

- відсутність (чи наявність) безапеляційних тверджень, надмірної категоричності;

- відсутність (чи наявність) образливих виразів, реплік, зауважень;

- повага до погляду опонента, прагнення його зрозуміти;

- уміння визнати свою неправоту;

- витримка, терплячість, уміння вислухати до кінця протилежну позицію, такт.

Наприкінці дискусії розглядається результат виконання практичного завдання – реклама на задану тему. Аналіз реклами можна провести за такими критеріями:

І. *Технічне виконання*:

розмір і форма шрифту, колір, наявність рамки, розміщення на сторінці, простір, що займається.

ІІ. *Психолінгвістичний аналіз*:

заголовок; текст, його лаконічність; ясність, правильність вибору аргументів емоційного та раціонального характеру; конкретність звертання, динамічність (використання дієслів), емоційна виразність; наявність рисунків або символів, що роблять психологічну установку на прийом реклами;

співвідношення тексту та рисунків (фотографій), їх відповідність об’єкту, що рекламується, “повітряність” реклами (наявність місця для домислів сприймаючого, його уяви); спрямованість реклами (підкреслення у тексті для кого).

*Передбачувані помилки:*

Нелогічність, “пухкість” композиції, нестиковка аргументів, попадання цінних аргументів у середину, а не на краї, надмірна складність та докладність;

“вінегретність “ реклами, (мішанина раціональних та емоційних елементів, до того ж, яка відводить споживача від сутності питання); використання загроз, нагнітання страху, використання частки “не” (краще її замінити позитивною конструкцією).

**Семінарське заняття 6.** ***Соціально-психологічний клімат в організації***

***План***

1. Зміст та структура соціально-психологічного клімату.

2. Види соціально-психологічного клімату

3. Фактори впливу на соціально-психологічний клімат організацій.

4. Особливості діяльності керівника щодо формування і підтримки сприятливого клімату.

***Реферати***

1. Роль психологічного клімату в забезпеченні ефективного управління фірмою.

2. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації.

***Особливості***

Ефективність управління сучасними організаціями значною мірою залежить не тільки від урахування їхніми керівниками психологічних особливостей індивідуальних об’єктів управління (соціальних позицій та ролей окремих працівників, особливостей мотивації їх діяльності та поведінки), а й від уміння управлінського персоналу діагностувати психологічні характеристики групових об’єктів управління, зокрема, враховувати особливості психологічного клімату колективу та прогнозувати його розвиток.

Відповідно до існуючих у психології підходів (Б.Д.Паригін, А.Л.Свенцицький, О.В.Шорохова, А.Н.Хмель-ницька, Л.М.Карамушка), психологічний клімат можна визначати як переважний відносно стійкий психологічний стан (настрій) колективу, що відображає особливості його життєдіяльності.

Розглядаючи перше питання семінару слід відмітити, що психологічний клімат має досить складну структуру, основні елементи якої можуть бути класифіковані за такими основними критеріями: а) ставлення членів колективу до різних об’єктів навколишнього світу; б) міра співвідношення в кліматі власне психологічних, соціальних та соціально-психологічних аспектів. У першому випадку в структурі клімату як елементи виділяють *ставлення членів колективу до: 1) загальної справи; 2)один до одного; 3) світу в цілому; 4) самих себе.* Перші дві групи є найпоказовішими і найбезпосереднішими виявами психологічного клімату.У другому випадку клімат включає *психологічні, соціальні та соціально-психологічні структурні елементи.*

Друге питання семінару передбачає розкриття таких трьох видів психологічного клімату: сприятливий , несприятливий та нейтральний.

Роль психологічного клімату в управлінні організаціями виявляється в тому, що він може впливати на результативність діяльності колективу, міжособистісні стосунки його членів, самооцінку та саморегуляцію особистості. Розглядаючи формування клімату, слід звернути увагу на вплив двох факторів, пов’язаних з *макро- та мікро- середовищем.* До факторів *макросередовища* належать: особливості розвитку суспільства в даний період; соціальний статус організації в суспільстві; особливості діяльності та стилю керівництва органів управління (обласних, міських тощо). До факторів *мікросередовища* входять: особливості матеріально-економічних, технологічних, санітарно-гігієнічних та організаційно-управлінських умов праці організації; особливості її формальної структури та її співвідношення з неформальною структурою; стиль керівництва менеджера, директора; міра психологічної сумісності членів колективу; рівень їх психологічної культури. З метою формування сприятливого клімату в організації слід зважати на цілий *комплекс соціально-психологічних умов.*

**Практичне заняття 4.** ***Соціально-психологічний клімат у студентській групі***

*Завдання 1*. Ділова гра “Студентські збори”.

І-й етап – підготовчий.

1. Розподіл учасників заняття на дві рольові групи:

а) “Учасники студентських зборів”;

б) “Група аналізу”.

2. Визначення завдань, виклад заданої ситуації.

ІІ-й етап – основний.

Група “Учасників студентських зборів” проводить обговорення одного з важливих питань, яке торкається кожного члена колективу:

- Розподіл рольових обов’язків на навчальний рік.

- Визначення кандидата на посаду старости групи.

- Розподіл інших групових посад ( відповідальний за організаційну роботу, спортивну діяльність, культурно-масову тощо).

- Затвердження нового плану роботи життєдіяльності студентської групи.

“Група аналізу” спостерігає за ходом зборів, групує інформацію і робить висновки про соціально-психологічний клімат в колективі. Члени “групи аналізу” дають рекомендації.

ІІІ-й етап – заключний.

Підводяться підсумки. Аналізуються висновки і пропозиції членів групи аналізу. Визначаються кращі рішення. Пропонуються конкретні рекомендації.

*Завдання 2.* Психологічний практикум. Визначення соціально-психологічного клімату у соціальній групі.

Інструментарій: тест для визначення соціально-психологічного клімату у групі // Управлінське спілкування керівників закладів освіти. Програма / Укл. Н.Карасьова., За ред. Л.М.Карамушки. – К., 1997. – С.25.

***Особливості***

Метою даного заняття є: закріпити у студентів теоретичні уявлення про сутність, особливості та структуру соціально-психологічного клімату у колективі; виробити практичні навички аналізу й оцінки його стану.

Ділова гра та психодіагностування спрямовані на відтворення структури та особливостей психологічного клімату в конкретній студентській групі з подальшим їх аналізом і визначенням конкретних рекомендацій щодо позитивного розвитку.

***Інформаційні джерела:***

1. Аникеева Н. Психологический климат в коллективе. – М., 1989.

2. Бандурка А.М. и др. Психология управления. – Харьков, ООО «Фортуна – пресс», 1998. – С.155 - 182.

3. Бойко В.В., Ковалёв А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. – М., 1983.

4. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. – К.: МХУУП, 1993. – С.364 - 368.

5. Психологический климат // Как добиться успеха: Практические советы деловым людям / Под общ. ред. В.Е.Хруцкова. – М.: Политиздат, 1991. – С.364 - 368.

6. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Под. ред. Д.Б.Парыгина. – Л., 1986.

7. Соціально-психологічний клімат колективу // Соціально-психологічні питання менеджменту / Відп. ред. В.Д.Нємцов. – К.:ІСДО, 1993. – С.54 - 68.

8. Почебут Л.Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология. – С.-Пб.: Изд-во «Речь», 2000.

***Тема №6. Соціально-психологічна характеристика діяльності керівника***

**Семінарське заняття 7*. Менеджер – новий керівник управлінської діяльності.***

***План.***

1. Психологічний портрет сучасного менеджера.

2. Соціально-психологічні основи робочих функцій

менеджера.

3. Структури особистості менеджера.

***Реферати.***

1. Професійне самовизначення менеджерів.

2. Самоменеджмент керівника.

3. Мотиваційний потенціал менеджера.

***Інформаційні джерела:***

1. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К.: Лібра, 1998. – С.15, 69 - 75.

2. Соціально-психологічні характеристики керівника як суб’єкта управління // Соціально-психологічні питання менеджменту /Відп. ред. В.Д.Нємцов. – К.: ІСДО, 1993. - С.108 - 118 .

3. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. Психология бизнеса. – М.: АРМАДА, 1998. С.83 - 93.

4. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. – Ростов н/Д: Феникс, 1997.

5. Менеджер – новый руководитель // Советы психолога менеджеру. Учебное пособие/ под. Ред. М.К.Тутушкиной. – С.-Пб., 1994. – С.23 - 39.

6. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М., 1991.

7. Практическая психология для менеджеров. – М., 1996.

8. Требования к менеджеру // Афонин А. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты. – К., 1994.

9. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. – Ростов н/Д: «Феникс», 1997. – С.195 - 202.

Особливості

В сучасній системі виробництва особливе місце належить менеджерові ‑ людині, яка безпосередньо керує персоналом та процесами і має для того спеціальну підготовку (та й усвідомлює, що є представником окремої професії). При розгляді першого питання необхідно відобразити дуже високі вимоги, які висуваються до посади менеджера, в тому числі й такі, що стосуються особистих якостей і здібностей діяти: прагнення до досконалості, завоювання відданості підлеглих, демонстрація впевненості в собі й наполегливості в роботі, володіння своїми емоціями, вміння долати стрес та інше. Крім зазначених *вимог* до менеджера існують об’єктивні *обмеження* і певні *альтернативи* його діяльності. Їх розглядом бажано завершити психологічний портрет сучасного менеджера.

У другому питанні необхідно з психологічної точки зору проаналізувати робочі функції менеджера: 1) прогнозувати та планувати; 2) організовувати; 3) розпоряджатися; 4) координувати; 5) контролювати. Крім цього, слід зупинитися на рольових позиціях менеджера: міжособистісних ролях, інформаційних та, пов’язаних з прийняттям рішень (за Х. Мінцбергом).

Третє питання вимагає, насамперед, уточнення: якщо існує сам феномен особистості керівника, то й є певна відповідна йому психологічна структура ( на рівні розгляду цілого комплексу характеристик). Як структуру можна розглядати: організаторські здібності, комунікативні якості, морально-етичні характеристики, мотиваційну та емоційно-вольову сфери, “практичний” інтелект, характер, психо-динамічні та статево-вікові характеристики. Ядром психологічної структури менеджера є організаторські здібності, підструктурами – організаційна проникливість, емоційно-вольова дієвість, схильність до організаторської діяльності.

**Практичне заняття 5**. ***Особистісні якості керівника. Стиль управління***

***Психологічний практикум.***

*Завдання 1.*

а) визначення рівня суб’єктивного контролю особистості.

Інструментарій: Опитувальник рівня суб’єктивного контролю // Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К.: Лібра, 1998. – С.245 - 249.

б) психокорекційні вправи для розвитку здатності особистості приймати на себе відповідальність.

*Завдання 2.* Діагностика емпатійних здібностей.

Інструментарій: Опитувальник для діагностики здатності до емпатії (А.Мєхрабієн, Н.Епштейн).

*Завдання 3*. Визначення стилю управління.

Інструментарій: тест “Стиль управління” // Психологический практикум для руководителя / Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. Учеб. пособие. – Ростов н/Д., 1997. – С.260.

а) обробка та аналіз отриманих результатів діагностування.

б) як психологічно заохочувати, “погладжувати” своїх підлеглих? “Погладжування”:

- позитивні безумовні,

- позитивні умовні,

- негативні безумовні,

- негативні умовні.

***Інформаційні джерела.***

1. Бандурка А.М. и др. Психология управления. – Харьков, ООО «Фортуна - пресс», 1998.

2. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К.: Лібра, 1998.

Особливості

Метою заняття є:

• уточнити та закріпити теоретичні знання студентів про психологічні особливості керівника;

• розвинути потребу та вміння в пізнанні самого себе та інших людей, у гуманістичному ставленні до себе та оточуючих;

• розвинути адекватне розуміння самого себе, скорегувати самооцінку, сформувати позитивний образ “Я”.

На початку заняття доцільно ознайомити студентів з поняттям “локус контреби провести психокорекційні вправи для розвитку здатностітролю” та діагностувати його рівень за опитувальником “РСК”. В разі по особистості приймати на себе відповідальність.

Друга частина заняття присвячена діагностиці емпатійних здібностей особистості. Варто нагадати, що емпатія – це уміння поставити себе на місце іншої людини, здатність до довільної емоційної чуйності щодо переживань інших людей. Емпатія сприяє збалансуванню міжособистісних відносин. Вона робить поведінку людини соціально зумовленою.

Заключним етапом заняття є визначення стилю управління. Це передбачає закріплення теоретичних знань про стиль управління як характерну для керівника систему методів, прийомів, способів здійснення управлінської діяльності. Також необхідно наголосити на важливості вміння керівника правильно взаємодіяти з підлеглими. Одним із прийомів взаємодії є психологічне “погладжування”. Слід зазначити, що психологічні “погладжування” – це одиниці визнання (або невизнання), прийоми емоційного стимулювання, які керівник дає оточуючим. Вони необхідні людині майже так само, як їжа, тепло, дах.

###### Тема №7. Психологія управлінського спілкування

**Семінарське заняття 8.** ***Дискусія: Психологія управлінського спілкування***

#### *Питання для обговорення:*

1. Що таке спілкування?

2. В чому полягають особливості ділового спілкування?

3. Чим характеризується управлінське спілкування керівників організацій в економічній сфері та бізнесі?

4. Яка роль управлінського спілкування в забезпеченні управ-ління сучасною фірмою?

***Реферати.***

1. Вербальні та невербальні засоби спілкування.

2. Види та техніка слухання.

3. Ділові наради та оцінка ділових якостей підлеглих.

4. Робота з діловою кореспонденцією.

5. Ділові дискусії.

6. Ораторська мова керівника.

***Інформаційні джерела:***

1. Панасюк А.Ю. Управленческое общение: практические советы. – М., 1990.

2. Романов А.А. Грамматика деловых бесед. – Тверь, 1995.

3. Тимченко Н.Н. Искусство делового общения. – Харьков, 1992.

4. Вечер Л.С. Секреты делового общения. – Минск, 1996.

5. Руденский Е.В. Основи психологического общения менеджера: Учеб. пособие. – М.,1997.

6. Москвичев С.Г. Психологія управлінського спілкування. – К.,1995.

7. Мицич П. Как проводить деловые беседы: Пер. с серб.-хорв. / Под ред. В.М.Шепеля. – М.,1987.

8. Коммуникация в организации // Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. Учеб. пособие. – Ростов н/Д., 1997. ‑ С.309 - 418.

9. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей. Как выработать уверенность в себе и влиять на людей выступая публично. – Минск, 1992.

10. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. – Ростов н/Д., М., 1997.

Особливості

Метою даного заняття є аналіз змісту та особливостей управлінського спілкування керівників. На початку дискусії слід встановити сутність та особливості спілкування як психологічного феномену. Зокрема, зазначити, що під спілкуванням у психології прийнято розуміти взаємодію двох або більше людей, яка полягає в обміні між ними інформацією пізнавального або афективно-оцінювального характеру.

Коли мова йде про спільну активність, тобто цілеспрямовану взаємодію у спільній діяльності, спілкування може бути спрямоване на регулювання проблем або вирішення питань, які актуальні для обох сторін. У зв’язку з цим можна виділити два типи спілкування: ділове та управлінське. Перше – спрямоване на вирішення керівниками та працівниками організації ділових завдань за оптимальний проміжок часу. Друге – суто управлінське спілкування – спрямоване на забезпечення ефективного функціонування закладу через виконання підлеглими необхідних для організації дій та операцій. Безумовно, у реальній діяльності керівника зазначені види спілкування тісно переплітаються і їх дуже важко виокремити і розрізнити. Найчастіше управлінське спілкування визначається як спілкування з ціллю керувати людьми, тобто змінювати, формувати, підтримувати їх діяльність у необхідному напрямі.

Розкриваючи питання ділового спілкування, необхідно зупинитися на його видах, охарактеризувати особливості, викласти рекомендації щодо ефективного використання.

Характеризуючи власно управлінське спілкування керівників, слід висвітлити його основні етапи, розглянути сторони, види за параметрами: спрямованості, типами комунікації, формальності, ефективності. Наприкінці дискусії слід звернути увагу на визначальну роль управлінського спілкування в роботі сучасних організацій.

**Семінарське заняття 9.** ***Психологія переговорів.***

***План.***

1. Сутність та особливості переговорів як ділової форми комунікації.

2. Підготовчий етап переговорів: психологічні аспекти та кроки його здійснення.

3. Основні фази переговорного процесу: в чому їх сенс?

4. Комунікативні завдання переговорів у бізнесі.

5. Як підбивати підсумки переговорів?

***Реферати.***

1.Ділові переговори у бізнесі.

2.Комунікаційні процеси та моделі комунікаційних мереж.

***Інформаційні джерела:***

1. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К., 1998.

2. Курбатов В.И. Как успешно вести переговоры: Пособие для деловых людей. – Ростов н/Д, 1997.

3. Ниренберг Дж. Маэстро переговоров. Деловой бестселлер: Пер. с англ. Азбука делового общения: Советы начинающему бизнесмену. – Минск, 1996.

4. Лебедева М.М. Вам предстоят переговоры. – М., 1993.

5. Мастенбрук В. Переговоры. – Калуга, 1993.

6. Мицич П. Как проводить деловые беседы: Пер. с серб.-хорв. / Под ред. В.М.Шепеля. – М., 1983.

7. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или Переговоры без поражения. – М., 1992.

8. Юри У. Преодолевая нет, или Переговоры с трудными людьми. – М., 1993.

Особливості

Розглядаючи перше питання семінарського заняття, слід підкреслити, що переговори – особливий різновид людської діяльності і галузь людського знання, що веде до ефективного залагоджування спорів та розбіжностей з максимальним урахуванням інтересів кожної сторони. Переговори – це не просто розв’язання проблеми, або прийняття рішення, а знаходження загальних умов, які сприяють досягненню мети кожного. Переговори завжди здійснюються як процес, який умовно можна поділити на три етапи.

Розкриваючи зміст підготовчого етапу, доцільно висвітлити різні аспекти цієї роботи (змістовний, організаційний, тактичний), завдання (програвання ситуацій, підбір команди, відпрацювання тактико-технологічних характеристик) та кроки їх здійснення.

Власне переговорний процес складається з трьох фаз:

• уточнення позицій партнерів по переговорах;

• пошук альтернатив розв’язання завдань;

• досягнення домовленості або укладання угоди.

Бажано докладно розкрити психологічні особливості кожної фази, наприклад: створення клімату довіри, зняття емоційних бар’єрів тощо.

Слід окремо зупинитись на комунікативних завданнях переговорного процесу (встановлення контакту, його підтримання, спонукання до нього , зняття напруження тощо), прийомах, що сприяють їх розв’язанню та формах поведінки, які перешкоджають проведенню бесіди.

Розгляд останнього питання семінарського заняття передбачає висвітлення схеми завершення переговорного процесу: 1) що сприяло успіхові переговорів; 2) які виникали труднощі, як вони долалися; 3) що не було враховано при підготовці переговорів та т.д.

**Практичне заняття 6.** ***Психологія сприймання та розуміння керівником підлеглих. Ефекти першого враження. Прийоми активного слухання***

***Психологічний практикум.***

1. *Вправа 1-3.* Психогімнастичні вправи на соціальну перцепцію та комунікацію.

Інструментарій: психогімнастичні вправи // Макшанов С.И., Хрящева Н.Ю., Сидоренко Е.В. Психогимнастика в тренинге. Каталог. Ч.2. – С.-Пб., 1993. – С.91.

2. Аналіз та обговорення виконаних вправ:

• В чому сутність соціальної перцепції?

• Які соціально-психологічні феномени спостерігалися під час виконання вправ?

• В чому полягають ефекти першого враження?

3. Діагностика вміння слухати.

Інструментарій: тест “Чи вмієте ви слухати?” // Програма курсу “Культура спілкування для студентів університету” / Упор. С.П.Плечко, И.П.Федірко. – К., 1992. – 15с.

***Інформаційні джерела:***

1. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія. Підручник – К.,1995.

2. Панасюк А.Ю. Управленческое общение: практические советы. – М., 1990.

Особливості

Метою першої частини практичного заняття є розвиток психологічної спостережливості як здатності фіксувати та запам’ятовувати всю сукупність сигналів, які надходять від окремого партнера чи групи. Для цього з групою студентів виконується низка психогімнастичних вправ на соціальну перцепцію з подальшим їх аналізом та обговоренням.

Друга частина заняття присвячена діагностуванню вміння слухати учасників заняття. Доцільно уточнити студентам, що активне слухання , як і всяке інше, має на увазі постійне усвідомлення своїх “Я-слухань”, і тільки при наявності фільтру “Я хочу тебе розуміти” (або відсутності будь-яких фільтрів взагалі) активне слухання буде працювати.

Прийоми активного слухання спрацьовують лише тоді, коли ви враховуєте ситуацію, зміст розмови і емоційний стан співбесідника.

**Практичне заняття 7.** ***Транзактний аналіз позицій в управлінському спілкуванні***

*Завдання 1*:

а)ознайомлення з основами транзактного аналізу Еріка Берна.

б) ваша самооцінка і визначення власної життєвої позиції.

*Завдання 2.* Діагностика транзактних позицій в управлінсько-му спілкуванні.

Інструментарій: тест “Транзактний анализ общения” // Психологические тесты (для деловых людей). – М., 1994. – С.380.

*Завдання 3*. Складання егограми за Дж. Дюсеєм.(стилі керівництва).

*Завдання 4.* Ділова гра.

***Інформаційні джерела:***

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. – С.-Пб., 1992.

2. Берн Э. Трансакционный анализ и психотерапия: Пер. с англ. – С.-Пб., 1992.

Особливості

Метою заняття є оволодіння основами транзактного аналізу для визначення особливостей своєї взаємодії в процесі управлінського спілкування.

Перше завдання передбачає знайомство з характеристиками станів “Я” (роль “Батько”, “Дорослий”, “Дитина”), побудовою схеми можливих життєвих позицій (О’К – О’К – добре).

Для складання егограми необхідно врахувати п’ять основних функціональних его-станів:

КБ – контролюючий Батько;

ВБ –Батько, той, що виховує;

Д – Дорослий;

ВД – вільна Дитина;

АД – адаптивна Дитина.

У діловій грі кільком учасникам пропонується програвання певних управлінських ситуацій в парах. Решта слухачів є експертами. Сюжети для програвання виробляються групою. Виконавці ролей та експерти діють за певними інструкціями. Заняття слід закінчити аналізом взаємодії у парах , виходячи з критеріїв, що виділені в інструкціях для експертів та виконавців ролей.

***Тема №8. Типи конфліктів і управління***

***конфліктною ситуацією***

**Семінарське заняття 10*. Конфлікти в організаціях***

***План.***

1. Що таке конфлікт?

2. Причини виникнення конфліктів в організаціях.

3. Структура та динаміка конфлікту.

4. Типологія конфліктів.

***Реферати.***

1.Конструктивні й деструктивні конфлікти та їх наслідки.

2.Організаційні та міжособистісні способи управління конфліктами.

3.Типи поведінки в конфліктній ситуації.

***Інформаційні джерела:***

1. Скотт Д.Г. Конфликты. Пути их преодоления. – К., 1992.

2. Пірен М.І. Конфлікт і управлінські ролі: соціо-психологічний аналіз. Навчально-практичний посібник. – К.: УАДУ, 2000.

3. Бандурка А.М. и др. Психология управления. – Харьков: ООО «Фортуна – пресс», 1998. – С.317 - 371.

4. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: Конфликт! – Новосибирск: Наука, 1989.

5. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: Пер. с нем. – М.: Экономика, 1990.

6. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і згода – К.: Наук. Думка, 1996.

7. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или Переговоры без поражения. – М.,1992.

8. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К: Лібра, 1998. – С.134 - 151.

Особливості

Розгляд даної теми вимагає усвідомлення складності виробничих, організаційно-управлінських та міжособових відносин. Протиріччя існують завжди і на всіх рівнях – всередині особистості, у міжособистісному спілкуванні, між організаціями тощо. Проте форми прояву цих протиріч та способи їх розв’язання можуть бути найрізноманітнішими. Характеризуючи конфлікт як зіткнення протилежно спрямованих, несумісних тенденцій у свідомості окремо взятого індивіда, в міжособистісних взаєминах та міжособистісних стосунках індивідів чи груп людей, слід показати його не лише негативну, а й позитивну роль в організації діяльності підприємства.

Розкриваючи причини виникнення конфлікту, можна зупинитися на такій класифікації: інформаційні причини, конфлікт інтересів, конфлікт ролей, конфлікти бажань, конфлікти норм поведінки, конфлікти спілкування, організаційно-структурні конфлікти та конфлікти систем цінностей. Виявлення реальних причин конфлікту є першим необхідним кроком його подолання.

Розглядаючи структуру та динаміку конфлікту, можна виокремити головні форми його перебігу, сторони конфлікту (учасники конфліктної ситуації), умови перебігу, образи конфліктної ситуації та способи поведінки в конфлікті.

Важливим також є висвітлення питань подолання конфліктів та запобігання їм.

**Практичне заняття 8.** ***Конфлікти в організаціях***

***та засоби їх подолання***

*Завдання 1*. Проаналізуйте ситуацію “Історія одного конфлікту” і дайте відповіді на поставлені питання.

**Історія одного конфлікту.**

“На стіл директора фірми лягла чергова доповідна записка заступника з виробничих питань Дмитренка В.Л. на керівника відділу матеріально-технічного забезпечення Раца С.Ф. (конфлікт між двома працьовитими, авторитетними керівниками тривав більше року).

Дмитренко В.Л. і Рац С.Ф. прийшли на фірму понад 10 років тому. Зараз їм під сорок. Обидва починали рядовими інженерами. Обидва фахівці у своїй справі. З чого почалася війна? Якось Рац відчув, що Дмитренко посилив контроль над ним. Півроку начальник відділу виконував усі розпорядження заступника директора, а потім почалися непорозуміння. Правда, Рац ніколи офіційно не скаржився на Дмитренка. А ось на Раца надійшло вже три доповідні записки: начальник відділу не виконує вчасно розпоряджень, некоректний у ставленні до керівництва, підбурює колектив. І в останній доповідній теж саме...

Підстав для взаємних образ в обох учасників було більш, ніж достатньо. Заступник директора періодично сварив Раца, намагався покарати доганою в директорському наказі. Начальник відділу платив йому тією ж самою монетою: був неввічливим з Дмитренком, критикував його в присутності колег. Зрозуміло, що війна між ними негативно позначилася на роботі всього колективу фірми”.

Запитання:

1. У чому причина конфлікту?

2. Які шляхи розв’язання конфлікту?

3. Чи обов’язково в цій ситуації заміна одного з керівників?

4. Які втрати від частої зміни керівництва?

5. Окресліть параметри несумісності керівників.

*Завдання 2.* Психологічний практикум. Визначення своєї стратегії поведінки в конфліктній ситуації.

Інструментарій: опитувальник К.Томаса “Поведінка в конфліктних ситуаціях”.

Підрахування результатів, побудова графіка. Інтерпретація та аналіз отриманих даних.

***Інформаційні джерела***

1. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учеб. пособие. – Ростов н/Д., 1997.

2. Карамушка Л.М. Типи конфліктних ситуацій в управлінській діяльності керівників середньої освіти // Природа, феноменологія та динаміка конфліктів у сучасному світі. Ч. ІІ. – Чернівці, 1993.

3. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і згода – К., 1996.

4. Фишер Р. Путь к согласию, или Переговоры без поражения. –Минск,1995.

###### Особливості

Метою заняття є аналіз конфліктних ситуацій, що дозволяє закріпити та поглибити знання студентів з основ конфліктології. Психологічний практикум на цьому занятті сприяє пізнанню самого себе та подальшої (в разі потреби) самокорекції образу “Я”.

# **3. Практичні завдання для самостійної роботи**

**студентів усіх спеціальностей**

*а) загальні поняття*

Самостійна робота є невід’ємною складовою частиною навчального процесу, спрямованою на всебічне оволодіння студентами обов’язковим навчальним матеріалом. Під самостійною роботою слід розуміти опрацювання студентами окремих тем або питань курсу, які не висвітлювалися з тих чи інших причин у лекційному курсі, а також не виносилися на розгляд у семінарських заняттях. Самостійне опрацювання студентами матеріалу, передбаченого робочою програмою курсу, здійснюється під керівництвом викладача шляхом:

• окреслення питань, які виносяться на самостійне опрацювання;

• консультацій, час яких визначено відповідним кафедральним документом;

• індивідуальної перевірки знань студентів, набутих самостійно.

Для більш успішного оволодіння знаннями слід підібрати відповідне коло літератури, бажано навчально-посібникового характеру, яка б давала чіткі відповіді на поставлені питання, що вивчаються самостійно. Доцільно уникати літератури, яка носить гіпотетичний характер. Опрацювавши навчальний матеріал (через читання, запам’ятовування, конспектування, цитування і т.д.) і проконсультувавшись з викладачем, студенти мають скласти для себе загальне уявлення про відповідні соціально-психологічні феномени, процеси або загалом проблеми. Лише після цього, з метою більш глибокого оволодіння матеріалом, можна приступати до опрацювання спеціальної літератури: монографій, статей тощо.

В ході другого етапу самостійного вивчення матеріалу доцільно використовувати комп’ютерну техніку, яка дозволяє більш ефективно і оперативно опрацювати широке коло літератури, систематизувати її відповідним чином. З цією ж метою слід використовувати технічні засоби навчання (демонстрація графіків, таблиць, використання документів і матеріалів звукозапису, фотоматеріалів і т.д.). Все це у комплексі має велике значення для вироблення у студентів навичок ефективної самостійної фахової роботи, нахилу до творчої аналітичної та синтетичної діяльності, вміння давати самостійну оцінку тих чи інших соціально-психологічних та управлінських явищ, фактів, закономірностей, механізмів у їх взаємозв’язку.

В цілому оволодіння навичками самостійної роботи з психології управління дає змогу студентам різних спеціальностей, які вивчають основи бізнесу та підприємництва, робити самостійні висновки щодо соціально-психологічних проблем, оперувати набутими знаннями, орієнтуватись у спеціальній літературі, а також застосовуючи набуті знання на практиці творчо підходити до психологічного забезпечення управлінської діяльності.

##### *б) теми, які треба освоїти самостійно*

## Тема 5. Соціально-психологічна структура організацій

Питання до розгляду проблеми «Формування груп в організації»:

1. Формування та класифікація груп.

2. Соціальна та соціально-психологічна структура групи.

3. Малі групи.

4. Ефективність роботи групи

Оскільки в лекційному курсі й під час семінарських занять основна увага приділялася загальним питанням організаційної специфіки (причини утворення організацій, психологічні особливості кроків їх створення тощо) та соціально-психологічній структурі організацій, є доцільність у винесенні даних питань на самостійне опрацювання. Ця робота розширить та поглибить знання студентів про структуру та особливості феномену “група”, про шляхи забезпечення її ефективної роботи.

***Інформаційні джерела:***

1. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учеб. Пособие. – Ростов н/Д.: Изд-во «Феникс», 1997, С.115 - 152.

2. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія. Підручник. – К., 1995, С.142 - 160.

3. Майерс Д. Социальная психология. – С.-Пб., 1998. С. 354 - 397.

4. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. – К., 1993.

5. Бодылёв А.А. Личность и общение. – Л., 1987.

**Тема 6. Соціально-психологічна характеристика діяльності керівника**

Питання до розгляду проблеми «Лідерство та керівництво»:

1. Теорії лідерства.

2. Мислення керівника та прийняття рішень.

3. Делегування повноважень.

4. Розпорядна діяльність керівника.

Дані питання опрацьовуються самостійно після розгляду в лекційному курсі теми 6 “Соціально-психологічна характеристика діяльності керівника”, коли студенти вже мають достатнє уявлення про поняття “лідерство” та “керівництво”, спільні та відмінні ознаки цих феноменів. Самостійне опрацювання зазначеної проблеми має сприяти розвитку аналітичного та творчого мислення студентів, поглибленню їх уявлень про особливості владно-підвладних стосунків, про процеси впливу, залежності і , взагалі, про стан сучасної наукової розробки проблематики управлінської діяльності.

#### ***Інформаційні джерела:***

1. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная соци-альная психология: Учеб. пособие. – С.-Пб., 2000.

2. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учеб. Пособие. – Ростов н/Д.: Изд-во «Феникс», 1997, С.158 - 253.

3. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К.: Лібра, 1998, С.68 - 92.

4. Бандурка А.М. и др. Психология управления. – Харьков, 1998, С.183 - 215.

5. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія. Підручник. – К., 1995, С.205 - 220.

6. Кричевский Р.Л. Если вы руководитель. – М.,1996.

7. Устюжанин А.П., Устюмов Ю.А. Социально-психоло-гические аспекты управления коллективом. – М., 1993.

8. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.,1994.

**Тема 7. Психологія управлінського спілкування.**

Питання до розгляду проблеми «Комунікація в організаціях»:

1. Комунікаційні процеси в організаціях.

2. Манера спілкування та взаємодія керівника з людьми.

3. Види слухання та типологія слухачів.

Невіддільною складовою частиною основних елементів управління виступає комунікація. Більш поглиблений розгляд проблеми комунікації в організаціях у самостійній роботі студентів пропонується після ознайомлення з лекційною темою “Психологія управлінського спілкування”. Враховуючи велике значення комунікативної готовності керівника до ефективної управлінської діяльності доцільно поглибити та конкретизувати знання студентів за окресленими питаннями даної проблеми.

***Інформаційні джерела:***

1. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учеб. Пособие. – Ростов н/Д.: Изд-во «Феникс», 1997, С.309 - 334, 357 - 377.

2. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К.: Лібра, 1998, С.163 - 170

3. Бандурка А.М. и др. Психология управления. – Харьков, 1998, С.208 - 215.

4. Бодылёв А.А. Личность и общение. – Л., 1987.

5. Рахматтаева В. Грамматика общения. – М., 1995

**Тема 9. Стреси та управління емоційними станами.**

Питання до розгляду теми «Стреси та управління емоційними станами»:

1. Сутність стресу та його ознаки.

2. Типи психологічних криз.

3. Емоційна стійкість людини до впливу стрес-факторів.

4. Психологічна допомога в гострій стресовій ситуації.

Розглядом психолого-управлінських проблем бажано завершити вивченням даної теми, тісно пов’язаної з проблемою психічного здоров’я нації. Особистісне та професійне зростання людини, вирішення багатьох питань соціально-психологічних та виробничих відносин неможливе без урахування емоційного, стресового стану суб’єктів та об’єктів управління.

Самостійне опрацювання студентами цих питань озброїть їх відповідними способами захисту від негативного впливу тривожності, фрустрації, ціннісних криз тощо; навчить мобілізувати захисні сили організму та адекватно реагувати на безпосередні життєві труднощі.

***Інформаційні джерела:***

1. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учеб. Пособие. – Ростов н/Д.: Изд-во «Феникс», 1997, С.479 - 504.

2. Бандурка А.М. и др. Психология управления. – Харьков, 1998, С.381 - 406.

3. Селье Г. Стресс без дистресса. – М., 1992.

4. Шрайдер К. Как снять стресс. 30 способов улучшить своё самочувствие за 3 минуты. – М., 1993.

**4. Практичні завдання для індивідуальної роботи**

*а) з обдарованими студентами*

Для студентів, які навчаються на “відмінно” і “добре” і мають нахил до наукової діяльності, доцільно рекомендувати для індивідуальної роботи теми, які органічно пов’язані з актуальною науковою проблематикою соціальної психології взагалі, та психології управління зокрема. Такими сьогодні є:

1. Питання, пов’язані з проблемою оптимізації управління, яка на сьогодні є провідною в дослідженнях Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України.

Орієнтовні теми для індивідуальної роботи студентів:

• Психологічна готовність керівників як важливий фактор оптимізації управління організацією.

• Психологічні умови оптимізації управлінського спілкування керівників.

• Вплив образу “Я” на ефективність управлінського спілкування керівників організацій.

• Психологічні основи попередження та розв’язання управлінських конфліктів в організаціях.

• Забезпечення психологічного здоров’я працівників як впливова складова процесу управління.

2. Питання організаційної психології, які сьогодні інтенсивно розробляються як вітчизняними, так і зарубіжними психологами, на що звертали увагу, зокрема учасники ІІІ з’їзду Товариства психологів України (Київ, лютий, 2000 р.)

Орієнтовні теми для індивідуальної роботи студентів:

• Соціально-психологічний простір організацій;

• Мотивація поведінки та спонукання організаційних досягнень;

• Соціально-психологічні відносини в організації;

• Соціальні впливи на особистість в організаціях.

• Соціально-психологічні аспекти кадрової політики в організаціях;

• Управлінське консультування сучасних організацій.

*б) з невстигаючими студентами*

Індивідуальна робота з невстигаючими студентами, навпаки, має носити конкретний характер. Для цього проводяться консультації, графік і час яких визначений відповідними документами кафедри, де таким студентам додатково роз’яснюється та деталізується навчальний матеріал, рекомендується література більш популярного і легкого для сприйняття характеру, позбавлена дискусійних питань. Такими підручниками можуть бути:

1. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К., 1998.

2. Бандурка А.М. и др. Психология управления. – Харьков, 1998.

3. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. Психология бизнеса: Учеб. пособие. – М., 1998

Індивідуальна робота невстигаючих студентів повинна постійно перебувати під контролем викладача. Останній мусить перевіряти й оцінювати рівень опанування такими студентами програмного курсу, допомагати їм розібратися у складних для них питаннях і правильно засвоїти їх.

**5. Критерії оцінювання знань студентів.**

а) По результатах семінарських та практичних занять:

Оцінка ***“відмінно”*** ставиться тоді, коли студент вільно володіє матеріалом, орієнтується в психологічних закономірностях, може співставляти різні соціально-психологічні факти в управлінському процесі, орієнтується у науковій літературі, може самостійно виходити на рівень узагальнення матеріалу соціально-психологічних джерел.

2. Оцінка ***“добре”*** ставиться тоді, коли студент володіє матеріалом, орієнтується в управлінських процесах та психологічних фактах, може аналізувати соціально-психологічні джерела, орієнтується в науковій літературі.

3. Оцінка ***“задовільно”*** ставиться тоді, коли студент володіє матеріалом, але допускає помилки, не може співставляти різні соціально-психологічні явища та факти, недостатньо володіє навичками аналізу соціально-психологічних джерел.

4. Оцінка ***“незадовільно”*** ставиться тоді, коли студент не володіє матеріалом, плутається у поняттях, дуже поверхово інтерпретує психологічні факти.

б) По результатах складання заліку:

1. Оцінка складання заліку: ***“зараховано”*** ставиться тоді, коли студент орієнтується в основних поняттях, володіє соціально-психологічним матеріалом, може співставляти окремі факти і робити висновки. Крім того, кожен студент під час заліку має захистити реферат по обраній проблемі.

2. Оцінка складання заліку: ***“не зараховано”*** ставиться тоді, коли студент не знає основних понять, не може дати характеристику того чи іншого соціально-психологічного явища, не підготував реферат чи не може його захистити.

**6. Основні питання, які виносяться на залік**

1. Психологія управління як галузь психологічної науки.

2. Історія розвитку психології управління.

3. Зміст та функції управлінської діяльності.

4. Поняття об’єкту та суб’єкту управлінської діяльності.

5. Психологічні компоненти управлінської діяльності.

6. Роль особистості в системі управління.

7. Соціально-психологічні характеристики особистості.

8. Методи виховання та спонукання особистості керівником.

9. Мотивація особистості.

10. Психологічні засоби впливу на особистість.

11. Соціально-психологічний клімат в організації.

12. Методи управління соціально-психологічним кліматом.

13. Особистість в бізнесі: її провідні соціальні ролі та позиції.

14. Психологічні особливості та основні ознаки підприємців та бізнесменів.

15. Психологія взаємодії у бізнесі.

16. Психологія споживання.

17. Основні психологічні принципи маркетингу.

18. Причини утворення та соціально-психологічні функції організації.

19. Психологічні особливості кроків утворення організації.

20. Постановка цілей в організації.

21. Психологічні особливості кадрової політики в організації.

22. Співробітники в організації, їх особистісні якості.

23. Поняття іміджу та основні механізми його створення.

24. Психологія рекламної діяльності.

25. Психологічні особливості організаційних структур.

26. Соціально-психологічні процеси в організації.

27. Феномен групи. Суттєві ознаки соціальних груп.

28. Неформальні групи в організації.

29. Формальні групи в організації.

30. Поняття “референтна група”.

31. Формальні і неформальні лідери.

32. Психологічні критерії ефективності взаємодії людей у групі.

33. Поняття “керівник”; вимоги до сучасного керівника.

34. Основні функції діяльності керівника.

35. Психологічні критерії ефективності керівника.

36. Поняття “менеджменту” та його психологічні засади.

37. Менеджер, вимоги до його якостей та здібностей.

38. Соціально-психологічні основи робочих функцій менеджера.

39. Структура особистості менеджера.

40. Загальна характеристика стилю управлінської діяльності.

41. Авторитарний стиль управління.

42. Демократичний стиль управління.

43. Ліберально-потуральний стиль управління.

44. Сучасні моделі стилів управління.

45. Управління нововведеннями.

46. Командні методи управління.

47. Особистісні якості керівника: емпатійні здібності, локус контролю тощо.

48. Поняття про комунікацію; її структура.

49. Ділове спілкування.

50. Види управлінського спілкування.

51. Етапи і сторони управлінського спілкування.

52. Психологічні рекомендації з управлінського спілкування.

53. Поняття “атракція”; прийоми її формування.

54. Психологія переговорів.

55. Манера спілкуванні та взаємодія керівника з підлеглими.

56. Транзактний аналіз в управлінському спілкуванні.

57. Види слухання та типологія слухачів.

58. Бар’єри спілкування.

59. Поняття конфлікту, його типологія.

60. Причини виникнення конфліктів.

61. Структура та динаміка конфлікту.

62. Способи поведінки в конфліктній ситуації.

63. Запобігання конфліктів та їх розв’язання.

64. Колаборативний підхід до розв’язання конфлікту.

65. Соціально-психологічна структура груп.

66. Розпорядна діяльність керівника.

67. Сутність стресу та його ознаки.

68. Типи психологічних криз.

69. Емоційна стійкість людини до впливу стрес-факторів.

70. Психологічна допомога в гострій стресовій ситуації.

**7. Інформаційні джерела**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М 1998.

2. Аникеева Н. Психологический климат в коллективе. – М., 1989.

3. Антонова-Турченко О.Г. Від конфлікту до взаєморозуміння. - К.,1992.

4. Арская Л.П. Японские секреты управления. – М., 1991.

5. Асмолов А.Г. Психология личности. – М., 1990.

6. Афонин А. Основы мотивации труда. - К., 1994.

7. Бандурка А.М. и др. Психология управления. – Харьков, 1998.

8. Беклешов Д.В., Попырин В.И. Реклама в системе маркетинга / Высш.коммерческая школа. – М., 1982.

9. Берн Э. Игры, в которые играют люди. – С.-Пб., 1992.

10. Берн Э. Трансакционный анализ и психотерапия: Пер. с англ. – С.-Пб., 1992.

11. Блейк Р., Мутон Дж.С. Научные методы управления. – К.,1996.

12. Бодалёв А.А. Психология и общение. – Л., 1987.

13. Бодалёв А.А. Психология о личности. – М., 1988.

14. Бойко В.В., Ковалёв А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. – М., 1983.

15. Борман Д., Воротина Л., Федерман Р. Менеджмент: Предпринимательская деятельность в рыночной економике. – Гамбург, 1992.

16. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: Конфликт! – Новосибирск, 1989.

17. Вечер Л.С. Секреты делового общения. – Минск, 1996.

18. Викентьев И.Л. Приёмы рекламы и Publik Relations. Ч.І, С.-Пб., 1995.

19. Власова Н. …И проснешься боссом: Справочник по психологии управления: В 3 ч. Ч.1. – М., 1994.

20. Вудкок К., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. - М., 1991.

21. Генов Ф. Психология управления: Пер. с болг. – М., 1982.

22. Годфруа Ж. Что такое психология. В 2-х т. Т.2: Пер. с франц. – М., 1992.

23. Гришина Н.В. Я и другие: общение в трудовом коллективе. - Л., 1990.

24. Дейян А. Реклама. – М., 1993.

25. Демидов В.Е. Сущность рекламы и психология её восприятия. – М.,1984.

26. Донцов А.И. Психология коллектива. – М.,1984.

27. Донченко Е.А., Титаренко М.Т. Личность: конфликт, гармония. – К.,1987.

28. Душков Б.А. Психология типов личности. – Екатеринбург, М., 1999.

29. Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. Психология бизнеса: Учеб. пособие. – М., 1998.

30. Журавлёв А.Л. Взаимосвязь личности руководителя и стиля руководства в условиях совместной деятельности коллектива // Совместная деятельность: методология, теория, практика. – М., 1988.

31. Зазыкин В.Н. Психология в рекламе. – М., 1992.

32. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: Пер. с нем. – М., 1990.

33. Зуев Ю.П. Деловое взаимодействие торговых партнеров: Советы и рекомендации деловому человеку. – М., 1992.

34. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і згода – К., 1996.

35. Каганец І.В. Психологічні аспекти в менеджменті: типологія Юнга, соціоніка, психоінформатика. – К., 1997.

36. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. – К., 1993.

37. Карамушка Л.М. Типи конфліктних ситуацій в управлінській діяльності керівників середньої освіти // Природа, феноменологія та динаміка конфліктів у сучасному світі. Ч. ІІ. – Чернівці, 1993.

38. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти. – К.,2000.

39. Карлоф Б. Деловая стратегия. – М., 1991.

40. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей. Как выработать уверенность в себе и влиять на людей выступая публично. – Минск, 1992.

41. Картер Гарри. Эффективная реклама: путеводитель для малого бизнеса: Пер. с англ., Под общ. Ред. Е.А.Пеньковой. – К., 1998.

42. Кон И.С. Личность и её социальные роли // Социология и идеология. – М., 1969.

43. Кондрашов Г.И. Потребности – спрос – реклама. – М., 1989.

44. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія. Підручник – К.,1995.

45. Королько В.Г. Основи паблік релейшинз: Посібник – К., 1997.

46. Крегер О. Типы людей и бизнес. Как 16 типов личности определяют ваши успехи на работе. – М., 1995.

47. Крижанская Ю.С., Третьяков В.П. Грамматика общения. – Л., 1990.

48. Кричевский Р.Л. Если вы руководитель. – М., 1996.

49. Кузин Ф.А. Имидж бизнесмена: Практ. пособие. – М., 1996.

50. Курбатов В.И. Как успешно вести переговоры: Пособие для деловых людей. – Ростов н/Д, 1997.

51. Кэссон Г.Н. 16 аксиом делового человека. - М., 1992.

52. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами. Преобразующее лидерство. - М., 1997.

53. Ламбен Ж.Ж Стратегический маркетинг. – С.-Пб., 1996.

54. Лебедева М.М. Вам предстоят переговоры. – М., 1993.

55. Леонгарт К. Акцентуированная личность. - К., 1989.

56. Липатов С.А. К вопросу о предмете и статусе организационной психологии // Журнал практического психолога. Темат. выпуск: Организационная психология и организационное консультирование. – М., 2000. - №5-6.

57. Лучшие психологические тесты. – Петрозаводск, 1991.

58. Майерс Д. Социальная психология. – С.-Пб., 1998.

59. Максвелл В. Шеф и его команда. – С.-Пб, 1998.

60. Мастенбрук В. Переговоры. – Калуга, 1993.

61. Мерлин В.С. Структура личности. Характер, способности, самосознание: Учеб. пособие к спецкурсу. – Пермь, 1990.

62. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.,1994.

63. Мицич П. Как проводить деловые беседы: Пер. с серб.-хорв. / Под ред. В.М.Шепеля. – М.,1987.

64. Молодцов А., Хохель С. Практикум по прикладной соционике. – К., 1994.

65. Москвичев С.Г. О личности руководителя и мотивации его деятельности. - К.,1991.

66. Москвичев С.Г. Психологія управлінського спілкування. – К.,1995.

67. Небылицын Ф. Темперамент // Психология индивидуальных различий. – М., 1986.

68. Немов Р.С. Психология. В 2-х кн. Кн.1. Общие основы психологии. – М.,1994.

69. Ниренберг Дж. Маэстро переговоров. Деловой бестселлер: Пер. с англ. Азбука делового общения: Советы начинающему бизнесмену. – Минск, 1996.

70. Новая технология и организационная структура. – М., 1990.

71. Обозов Н.Н., Щекин Г.В. Психология работы с людьми. Советы руководителю. – К., 1990.

72. Общение и оптимизация совместной деятельности. /Под ред. Г.М.Андреевой, Я.Яноушека. – М., 1991.

73. Основы предпринимательства / Под ред. В.И.Рогача. – К., 1992.

74. Панасюк А.Ю. Управленческое общение: практические советы. – М., 1990.

75. Пірен М.І. Конфлікт і управлінські ролі: соціо-психологічний аналіз. Навчально-практичний посібник. – К., 2000.

76. Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента. – М., 1991.

77. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учеб. пособие. – С.-Пб., 2000.

78. Практическая психология для менеджеров. – М., 1996.

79. Психологический климат // Как добиться успеха: Практические советы деловым людям / Под общ. ред. В.Е.Хруцкова. – М., 1991.

80. Психологічні основи менеджменту освіти: Програма /За ред. Н.Л.Коломинського. – К., 1994

81. Пушкарёв Н.С. Искусство рекламы: теория и практика современной рекламы. – Казань, 1992.

82. Рахматтаева В. Грамматика общения. – М., 1995.

83. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Под. ред. Д.Б.Парыгина. – Л., 1986.

84. Романов А.А. Грамматика деловых бесед. – Тверь, 1995.

85. Ромащенко В. Принятие решений: Ситуации и советы. – К.,1990.

86. Руденский Е.В. Основы психотехнологии общения менеджера: Учеб. пособие. – М.,1997.

87. Руководитель принимает решение //Секреты умелого руководителя / Сост. И.Липсиц. - М.,1991.

88. Рюттингер Р. Культура предпринимательства. – М., 1992.

89. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учеб. пособие. – Ростов н/Д., 1997.

90. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. – Ростов н/Д., 1997.

91. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления.- Л., 1986.

92. Секреры умелого руководителя / Сост. И.В.Липсиц. – М.,1991.

93. Селье Г. Стресс без дистресса. – М., 1992.

94. Скотт Д.Г. Конфликты. Пути их преодоления. – К., 1992.

95. Советы психолога менеджеру: Учеб. Пособие / Под ред. М.К.Тутушкиной, С.-Пб.,1994.

96. Соснин В.А., Лунёв П.А. Учимся общению: взаимопонимание, взаимодействие, тренинг. – М., 1993.

97. Социальная психология. Краткий очерк /Под общ. Ред. Г.П.Предвечного, Ю.А.Шерковина. – М., 1975..

98. Соционика для руководителя: Введение в соционику. Метод. рекоменд. – К., 1991.

99. Соціально-психологічні питання менеджменту /Відп. ред. В.Д.Нємцов. – К., 1993.

100. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов н/Д., 1996.

101. Сэндидж И., Фрайбургер В., Ротцол К. Реклама: Теория и практика. – М., 1989.

102. Таранов П.С. Золотая книга руководителя. – М., 1999.

103. Тарасов В.К. Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров. – Л., 1989.

104. Терещенко В.І. Організація і управління: Досвід США. – К., 1990.

105. Тимченко Н.Н. Искусство делового общения. – Харьков, 1992.

106. Типология личности // Робер М.А., Тильман Ф. Психология индивида и группы. – М., 1988.

107. Трейси Д. Менеджмент с точки зрения здравого смысла: Пер. с англ. - М., 1993.

108. Третьяченко В.В. Колективні суб’єкти управління: формування, розвиток та психологічна підготовка. – К., 1997.

109. Тутушкина М.К., Рогинский М.Ю. Практическая психология для руководителя. – С.-Пб., 1992.

110. Уотермен Р. Фактор обновления: как обновляют конкурентноспособность лучшие компании. – М., 1998.

111. Управленческое консультирование: Пер с англ. Т.І. – М.,1992.

112. Устюжанин А.П., Устюмов Ю.А. Социально-психологические аспекты управления коллективом. – М., 1993.

113. Файол А., Эмерсон Г., Тэйлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство. – М., 1992.

114. Филатова Е.С. Соционика для вас. – Новосибирск, 1993.

115. Фишер Р. Путь к согласию, или Переговоры без поражения: Пер. с англ. –.Минск,1995.

116. Харрингтон Дж. Управление качеством в американских корпорациях. – М., 1990.

117. Хейвуд Р. Все о Publik Relations. – М., 1997.

118. Хизрич Р., Питерс М. Предпринимательство, или Как завести собственное дело и добиться успеха. – М., 1991.

119. Хилл Н. Думай и богатей – 2. Успех через позитивное мышление: Пер. с англ. – М., 1997.

120. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. – С.-Пб., 1998.

121. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К., 1998.

122. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность. Карьера. Успех: Психология бизнеса: Пер. с нем. – М., 1993.

123. Шостром Э. Анти-Карнеги, или Человек-манипулятор. – Минск, 1994.

124. Шрайдер К. Как снять стресс. 30 способов улучшить своё самочувствие за 3 минуты. – М., 1993.

125. Щекин Г.В. Практическая психология менеджмента. – К., 1991.

126. Эдвардс Ч., Браун Р. Реклама в розничной торговле США: Практическое пособие. – К., 1992.

127. Юнг К.Г. Психологические типы. – Томск, 1993.

128. Юри У. Преодолевая «нет», или Переговоры с трудными людьми. – М., 1993.

**Додаток 1.**

**Оформлення титульного листка реферату з психології управління**

*(зразок)*

Міністерство освіти і науки України

Чернігівський державний інститут економіки і управління

Кафедра гуманітарних дисциплін

Реферат

з предмету “Психологія управління”

Тема “Мотивація як компонент та функція управління”

Виконав: студент

групи ОА-995

Шевчук Олександр

Миколайович

Викладач: доц. Кальницька К.О.

Чернігів-2000

**Додаток 2.**

Зміст

Вступ …………………………………………….....................С. 3

Розділ І. Природа та сутність мотивації …............................С. 8

Розділ ІІ. Мотиваційні теорії трудової діяльності.............…С. 10

Розділ ІІІ. Мотивація управлінської діяльності керівника....…..С. 17

Висновки ………………………………………………........С. 20

Література …………………………………………………..С. 23

**Додаток 3.**

**Зразок**

посторінкових посилань

на використану літературу та джерела

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

1. Мескон М.Х.,Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М., 1994. С.325.

2. Там само. С.87.

3. Там само.

4. Там само. С.127.

5. Афонин А. Основы мотивации труда. - К., 1994. С.20.

6. Занюк С.С. Психологія мотивації та емоцій. – Луцьк, 1997. С.92.

7. Ильин Е.П. Мотивы человека: теория и методы изучения. – К., 1998. С.192

8. Москвичёв С.Г. О личности руководителя и мотивации его деятельности: Учеб. пособие. – К.,1991. С.45.

9. Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека //Вопросы психологии. – 1996. - №3. С.129.

**Зміст**

**Частина I**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Загальні відомості про дисципліну |  |
| 2. | Розподіл годин за навчальним планом |  |
| 3. | Тематичний план |  |
| 4. | Зміст лекційного курсу |  |
| 5. | Плани семінарських та практичних занять |  |

**Частина II**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Загальні відомості |  |
| 2. | Методичні вказівки до семінарських та практичних занять |  |
| 3. | Практичні завдання для індивідуальної роботи студентів усіх спеціальностей |  |
| 4. | Практичні завдання для індивідуальної роботи |  |
| 5. | Критерії оцінювання знань студентів |  |
| 6. | Основні питання, які виносяться на залік |  |
| 7. | Інформаційні джерела |  |
| 8. | Додатки |  |