

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки
Факультет психології і соціології
Кафедра загальної та соціальної психології і соціології

Методичні рекомендації
щодо забезпечення самостійної роботи студентів

з нормативної навчальної дисципліни

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ

підготовки бакалавра

галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальності 6.053 Психологія

Освітньої програми (спеціалізації) Психологія, Практична психологія

Луцьк - 2020

УДК [159.9:65] 371.214.115

П 86

Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з навчальної дисципліни «Психологія управління» схвалені науково-методичною радою Волинського національного університету імені Лесі Українки (протокол № 2 від 21 жовтня 2020 р.).

Укладач: Малімон Л. Я., кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та соціальної психології і соціології

Рецензенти:

Куренчук Л.С., кандидат психологічних наук, заступник директора – керівник навчально-організаційного відділу державного закладу післядипломної освіти «Волинський обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій»

Власюк Д. П., кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної та соціальної психології СНУ ім. Лесі Українки.

Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з навчальної дисципліни «Психологія управління» за структурою та змістом повністю відповідають навчальній програмі зазначеної дисципліни і містять пояснювальну записку, завдання для самостійної роботи, завдання для виконання індивідуального навчально-дослідницького проекту, тести для самоконтролю, завдання для аналізу та вирішення управлінської ситуації, рекомендовану літературу.

Рекомендовані для студентів спеціальності «Психологія», які навчаються за освітніми програмами «Психологія», «Практична психологія».

Психологія управління: метод. реком. щодо забезп. самост. роботи студентів / укл. Малімон Л.Я. – Луцьк : ВНУ імені Лесі Українки, 2020. 50 с.

© Малімон Л.Я., 2020

© ВНУ імені Лесі Українки, 2020

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	4
1. Рекомендації щодо самостійної роботи студентів.....	6
2. Завдання для самостійної роботи	8
3. Завдання для виконання індивідуального навчально-дослідницького проекту.....	21
4. Тести для самоконтролю.....	26
5. Завдання для аналізу та вирішення управлінської ситуації.....	31
Рекомендована література.....	43

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Психологія управління – розділ психології, що вивчає психологічні особливості управлінської діяльності у різних сферах. Її значення полягає у можливості більш глибокого пізнання умов і чинників, рушійних сил і детермінантів розвитку особистості як суб'єкта управління, специфіки мотиваційної сфери керівника, соціально-психологічних процесів в управлінській діяльності, типів керівників, стилів керівництва тощо.

Соціально-психологічний підхід в управлінні звертає увагу на те, що неврахування людського чинника зазвичай призводить до збільшення кількості організаційних конфліктів, підвищення плинності кадрів, зростання психоемоційної напруги, наслідком чого є суттєве зниження продуктивності праці як окремо взятого працівника, так і організації загалом. Врахування в управлінській діяльності особистісних, соціально-психологічних, психофізіологічних, ціннісно-мотиваційних особливостей працівників є значним резервом розвитку організації без суттєвих матеріальних та інноваційно-виробничих затрат.

Психологія управління як навчальна дисципліна займає важливе місце у системі теоретичної та практичної підготовки бакалаврів психології до професійної діяльності, зокрема у сфері соціальної психології. Головною **метою** викладання курсу є сприяння розвитку у студентів сучасного системного психологічного мислення та засвоєння комплексу спеціальних знань, що стосуються психологічних аспектів явища управління, функціонування систем управління в різноманітних організаціях, психологічних основ менеджменту з урахуванням відповідних новітніх досягнень сучасної психологічної науки. Психологічна підготовка у цій сфері знань є особливо актуальною на нинішньому етапі розвитку українського суспільства з огляду на непростий процес ринкових перетворень, що вимагає науково обґрунтованої та якісно побудованої системи управління організацією, що, як засвідчила уся світова практика, є однією з найголовніших складових

успіху економічно розвинутих країн.

Курс є відносно автономним, хоча доповнюється такими курсами, як “Соціальна психологія”, “Організаційна психологія”, спецкурсами “Психологія бізнесу” та “Психологія організаційної поведінки”.

Метою курсу є реалізація таких завдань:

- 1) сформуванати у студентів чітку, струнку систему уявлень про психологічну складову управлінської діяльності, сучасні психологічні теорії управління, про психологічну основу функціонування організацій;
- 2) забезпечити розуміння студентами принципових відмінностей між поняттями “управління”, “менеджмент”, “лідерство”, “керівництво”;
- 3) виробити у студентів вміння здійснювати психологічну діагностику соціально-психологічного клімату, стилів управлінської діяльності керівника, стану міжособистісних та ділових комунікацій в управлінських системах;
- 4) озброїти студентів вміннями та засобами активного позитивного психологічного впливу на різноманітні аспекти життєдіяльності різних систем управління;
- 5) навчити студентів застосовувати сучасні напрацювання у сфері конфліктології, психології мотивації, психології стресу; відповідні знання з психологічних основ групової взаємодії в управлінській діяльності.

У результаті вивчення курсу “Психологія управління” студенти повинні **знати:** зміст та психологічні особливості управління і менеджменту; психологічні характеристики явищ влади, лідерства та керівництва; структуру та основні складові психологічної готовності керівника до управління; особливості різних стилів керівництва та їх ефективність; соціально-професійні ролі керівників та особливості їх професійної деформації; методи та способи здійснення управлінського впливу; етапи та умови ефективного прийняття керівниками управлінських рішень; особливості діяльності керівника в ситуаціях конфлікту, стресу; при впровадженні нововведень, веденні

переговорів тощо; психологічні умови забезпечення позитивної мотивації керівника та працівників; шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату організації; психологічні основи ефективної комунікативної взаємодії керівників та працівників організації.

Опанувавши матеріал курсу, студенти повинні **вміти**: використовувати психологічні підходи, теорії та закономірності управління для аналізу конкретних управлінських ситуацій; використовувати різні методи діагностичної, експертної, прогнозуючої роботи для вивчення та аналізу психологічних проблем управління; здійснювати тренінгову, психокорекційну та консультативну роботу у процесі надання психологічної допомоги керівникам та персоналу організації.

1. Рекомендації щодо самостійної роботи студентів

Самостійна робота студента з дисципліни «Психологія управління» включає підготовку до семінарських занять, поглиблене вивчення окремих тем навчального курсу та опрацювання відповідних матеріалів у періодичних виданнях, а саме:

- опрацювання теоретичного матеріалу заявлених тем;
- виконання усних та письмових завдань: опрацювання та підготовка виступів за запропонованими статтями у періодичних виданнях; підготовка рефератів за окремими темами, що потребують більш ґрунтовного аналізу; розробка елементів тематичних тренінгових занять; розробка програм роботи з керівниками та персоналом організації;
- виконання лабораторних робіт, метою яких є, з одного боку, виробити навички практичної психологічної роботи студентів у сфері організаційного менеджменту, з іншого – перевірити якість засвоєних знань;
- виконання індивідуального навчально-дослідницького проекту, який передбачає опрацювання літератури з певної теми, проведення психодіагностики, аналізу результатів й розробки практичних рекомендацій

щодо профілактики, корекції або подолання певної проблеми в управлінській діяльності керівника організації;

– систематизацію вивченого матеріалу для написання модульних контрольних робіт, розробки програм та тренінгів.

Самостійна робота студентів спрямовується на закріплення теоретичного матеріалу і вироблення практичних навичок і умінь надання психологічної допомоги керівникам організацій щодо ефективного управління.

Програма навчальної дисципліни «Психологія управління» побудована на ідеях суб'єкт-суб'єктного та соціально-психологічного підходів до управлінської діяльності. Таким чином, предметом вивчення є розвиток ідей управління в межах філософії та соціології, вивчення особистості керівника як суб'єкта управлінської діяльності та аналіз соціально-психологічних факторів ефективності взаємодії у системі «керівник – підлеглий». Відповідно до програми курсу виділено два змістові модулі.

Змістовий модуль 1 *«Загальні засади та історія розвитку психології управління. Особистість у психології управління»* передбачає знайомство студентів з методологічними основами та історією розвитку психології управління як окремої галузі знань; з провідними науковими школами управління в межах наукового менеджменту, адміністративно-бюрократичного підходу, школи людських відносин; з проблемою влади у психології та функціональними аспектами управлінської діяльності. Студенти знайомляться з поняттями керівництва і лідерства у психології, основними підходами у дослідженнях ефективного лідерства, психологічними типами керівників, психологічними основами прийняття управлінських рішень та мотивування персоналу в організаціях, проблемою професійного вигорання керівників та працівників організації.

Змістовий модуль 2 *«Соціально-психологічні особливості управління»* знайомить студентів з психологічними основами вирішення управлінських конфліктів, ведення переговорів, інноваційною діяльністю керівника, управління персоналом організації, особливостями створення іміджу керівника

та організації.

2. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Тема 1. Методи сучасної психології управління та особливості їх використання в управлінській практиці

Методи психології управління, їх класифікація, зв'язок із закономірностями та принципами менеджменту. Дослідницькі методи в управлінні. Особливості використання діагностичних методів. Методи вивчення особистості керівника та працівника в системі управління. Методи активного соціально-психологічного навчання. Методи впливу на особистість. Методи, спрямовані на розв'язання управлінських завдань та прийняття управлінських рішень.

Рекомендована література:

1. Вачугов Д. Д., Веснин В. Р., Кислякова Н. А. Практикум по менеджменту: деловые игры: Учеб. пособие.– М., 2001.– Т. 11.– С. 78–85.
2. Кларин М.В. Корпоративный тренинг от А до Я: Науч.-практ.пособие. – М.: Дело, 2000. – 224с.
3. Кравченко А. И., Тюрина И. О. Применение тестов в управлении // А. И. Кравченко, И. О. Тюрина Социология управления: фундаментальный курс. – М., 2004.– Гл. 9. – С.1045–1082.
4. Серова Л. Г. Тесты для отбора персонала.– Ростов н/Д.: Феникс, 2003.– 254 с.
5. Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие / Отв. ред. А. А. Журавлев, В. А. Хашченко.– М., 1990.– 206с.
6. Стаут С. Управленческий тренинг / Пер. с англ. А. Ракитина.– С.Пб. и др.: Питер, 2002.– 250 с.

7. Пугачев В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учеб. для студ. вузов.– М.: Аспект Пресс, 2003.– 285 с.

Запитання та завдання для самоперевірки:

1) опрацювати статті (реферат):

1. Буторін В. Брифінг як форма співбесіди при підборі персоналу // Справочник кадровика.– 2003.– № 9.– С. 88–91.
2. Иванов А. П. Корпоративные тренинги в парадигме создания организационного знания // Журнал практического психолога.– 2005.– № 2.– С. 157–165.

2) підготувати відповіді на запитання:

1. В чому особливості використання психологічних тестів у сфері управління?
2. В чому відмінність брифінгу від традиційної співбесіди при відборі персоналу?
3. Які корпоративні тренінги використовуються у сфері управління і з якою метою?
4. В чому полягають особливості застосування методів, спрямованих на розв'язання управлінських завдань та прийняття управлінських рішень.

Тема 2. Історичні етапи розвитку менеджменту у світі та в Україні

Домонополістичний етап (до 1900 р.). Етап «наукове управління підприємством» (з 1900 р. до 1930 р. у США). Етап «адміністративно-бюрократичний підхід» (з 1900 р. до 1930 р. в Англії, Франції, Німеччині). Етап «рух за гуманні стосунки» (1930-1950 рр. в США). Сучасний етап.

Рекомендована література:

1. Гаєвська О. Б. Управління як соціальний феномен: Монографія.– К.: КНЕУ, 2000.– 168 с.
2. Казміренко В. Соціально-психологічна регуляція діяльності організацій // Психологія і суспільство. 2004. № 2. С. 529.
3. Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія: Навч. посіб. / Упоряд. І. О. Слепов; Пер. з рос. Л. І. Козій, М. І. Матрохіна, П. Л. Пироженко.– К.: Либідь, 1993.– 304 с.
4. Научный менеджмент и практическая психология // Практическая психология. / Под ред. М. К. Тутушкиной. – С.Пб., 1998.– Г. 5.– С. 231–245.
5. Станкин М. И. Психология управления: Практ. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп.– М.: «Бизнес-школа», «Интел .2002 ,«зетниС – 368 с.
6. Танаев В, М., Карнаух И. И. Практическая психология управления. - М.: АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2003.– 304 с.
7. Управление – это наука и искусство/ А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд.– М.: Республика, 1992.– 351 с.

Запитання та завдання для самоперевірки:

1) опрацювати статті (реферат):

1. Димитрова Л. М. Історичні етапи становлення та розвитку управлінської думки // Димитрова Л. М. Соціологія управління та організацій.– К., 2005.– Гл. 1.– С. 15–29.
2. Серкіс Ж. Нові підходи до управління сучасною організацією // Соціальна психологія.–2003.– № 1.– С. 140–150.

2) підготувати відповіді на запитання:

1. В чому суть понять управління та менеджмент?
2. Які основні принципи наукового управління працею були запропоновані Ф.Тейлором?

3. Який виробничий експеримент був проведений Е.Мейо та які висновки були ним зроблені за його результатами?
4. Хто з українських вчених працює сьогодні у сфері психології управління? Назвіть їх основні досягнення.
5. Які особливості та труднощі розвитку психології управління у сучасних умовах становлення ринкової економіки в Україні?

Тема 3. Проблема влади у психології

Феномен влади у психології. Потреба у владі. Загальна класифікація джерел влади. Диференційована класифікація засад влади. Опосередковані методи впливу. Тактичні прийоми у використанні влади. Аналіз деструктивного підкорення в організаційно-психологічному контексті. Значення експериментів С.Мілграма.

Рекомендована література:

1. Адаир Д. Психология власти.– М.: Эксмо, 2004.– 320 с.
2. Васютинський В.О. Інтеракційна психологія влади /В. Васютинський.– К., 2005.– 492 с.
3. Конфисахор А. Г. Психология власти. – 2-е изд., перераб. и доп.– С.Пб.: Питер, 2004.– 235 с.
4. Райгородский Д. Я. Психология и психоанализ власти. Т. 2. Хрестоматия.– Самара: Изд. дом «БАХРА-Х», 1999.– 576 с.
5. Сидоренко Е. В. Тренинг влияния и противостояние влиянию.– С.Пб.: Речь, 2002.– 256с.
6. Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие / Отв. ред. А. А. Журавлев, В. А. Хащенко.– М., 1990.– 206 с.
7. Чалдини Р. Психология влияния. – С.Пб.: Питер Ком, 1999. – 272 с.

Запитання та завдання для самоперевірки:

1) опрацювати статті (реферат):

1. Ковалев Г. А. Три парадигми в психології – три стратегії психологічного впливу // Вопросы психологии.– 1987.– № 3.– С.41–49.
2. Татенко В. Соціально-психологічні механізми впливу людини на людину // Соціальна психологія.– 2003.– № 1.– С. 60–72.

2) підготувати відповіді на запитання:

1. Які джерела влади ви знаєте і в чому полягають особливості їх використання?
2. В чому можуть проявлятися негативні форми експертної та референтної влади?
3. Які приклади з управлінської практики можуть продемонструвати опосередковані методи впливу: ситуаційну маніпуляцію, використання третьої сторони тощо?
4. В чому суть експериментів С.Мілграма і наскільки є обґрунтованими звинувачення вченого у порушенні етики психологічного дослідження?

Тема 4. Структурні теорії лідерства та їх використання у психології управління

Етапи наукових досліджень в межах структурного підходу. Історія пошуку оптимальної структури рис особистості успішного лідера. Лідерство у працях Ф.Гальтона і Ф.Ніцше. Дослідження Р.Кеттела, С.Бірда, Р.Стогділла, С.Коссена та ін. Невирішені проблеми структурного підходу. Значення структурного підходу для практичного менеджменту.

Рекомендована література:

1. Бакулин И. Психологическое содержание управленческих способностей // Прикладная психология и психоанализ.– 2002.– № 3.– С. 23–33.
2. Белая О. Личная эффективность и этапы развития // Менеджмент і менеджер.– 2004.– № 1.– С. 43–46.
3. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебн. пособие – М.: Флинта: МПСИ, 2000. – 648с.
4. Калигин Н. А. Лидерство и руководство // Калигин Н. А Принципы организационного управления.– М., 2002.– С. 201–215.
5. Комендант А. Г., Михайлов Г. С. Психологические проблемы профессиональной деятельности руководителя. – М.: Нар. образование, 2001.– 192 с.

Запитання та завдання для самоперевірки:

1) опрацювати статті (реферат):

1. Агапов В. С. Теоретические модели личности руководителя в отечественной психологии // Акмеология.– 2004.– № 3.– С. 10–17.
2. Драго В. А., Клементс К. Личностные характеристики руководителей и стратегическое планирование // Менеджмент дайджест.– № 1.– 2004.– С. 21–27.

2) підготувати відповіді на запитання:

1. В чому суть основних етапів вивчення лідерства у межах структурного підходу?
2. Яке значення праць Ф.Гальтона у дослідженнях лідерства?
3. Яка, на ваш погляд, оптимальна структура рис особистості успішного лідера і чому?
4. Які проблеми у пошуку оптимальної структури лідерських якостей не зміг вирішити структурний підхід і яке його практичне значення?

Тема 5. Дослідження лідерства у контексті лідерської поведінки

Поняття “стилю керівництва” К.Левіна. Соціально-психологічні дослідження лідерської поведінки американських дослідницьких центрів (60-ті роки ХХ ст.). Незалежні фактори лідерської поведінки. Переваги та недоліки поведінкового підходу.

Рекомендована література:

1. Воронцова Н. И. К проблеме эффективности стиля руководства коллективом // Новые исследования в психологии. – М.: «Педагогика», 1980.– № 2.– С. 106–109.
2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебн. пособие – М.: Флинта: МПСИ, 2000. – 648с.
3. Станкин М. И. Психология управления: Практ. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп.– М.: «Бизнес-школа», «Интел - Синтез», 2002.– 368 с.
4. Танаев В, М., Карнаух И. И. Практическая психология управления. - М.: АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2003.– 304 с.

Запитання та завдання для самоперевірки:

1) опрацювати статті (реферат):

1. Буракова Г. Стиль руководителя и эффективность управления // Антикризисный менеджмент.– 2004.– № 7.– С. 4–8.
2. Федин М. Шаги по становлению руководителя как лидера // Менеджмент і менеджер.– 2004.– № 9.– С. 4–11.

2) підготувати відповіді на запитання:

1. Опишіть експерименти К.Левіна та охарактеризуйте запропоноване ним поняття «стиль керівництва».
2. В чому суть досліджень лідерської поведінки американських дослідницьких центрів у 60-ті роки ХХ ст.?

3. Які стилі лідерської поведінки дозволяє визначити «управлінська решітка» Р.Блейка та Дж.Моутона?

Тема 6. Ситуаційний підхід у дослідженнях лідерства

Значення ситуаційних перемінних у лідерстві. РМ-теорія лідерства Д.Місумі. Типологія поведінки лідера. Етапи використання РМ-метода.

Ситуаційна модель лідерства Ф.Фідлера. Стилi лідерства та ключові ситуаційні перемінні: відносини лідер-підлеглі, структурованість задачі, посадова влада. Рівень управлінського контролю. Шляхи підвищення ефективності лідера.

Ситуаційна теорія П.Херсі і К.Бланшара. Поняття “зрілості” групи. Стадії зрілості групи. Залежність ефективності стилю лідерства від стадії зрілості групи. Ситуації, в яких керівництво є лишнім.

Рекомендована література:

1. Занковський А.Н. Организационная психология: Учебн. пособие – М.: Флинта: МПСИ, 2000. – 648с.
2. Станкин М. И. Психология управления: Практ. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп.– М.: «Бизнес-школа», «Интел - Синтез», 2002.– 368 с.

Запитання та завдання для самоперевірки:

1) опрацювати статті (реферат):

1. Михайлов Г. С., Мурадян В. А. Оценки деятельности управленческого персонала // Журнал прикладной психологии.– 2002.– № 4.– С. 2–7.

2) підготувати відповіді на запитання:

1. Охарактеризуйте значення РМ-теорії лідерства Д.Місумі для практики японського менеджменту.
2. В чому суть ситуаційної моделі лідерства Ф.Фідлера? Опишіть шляхи підвищення ефективності лідера.

3. Розкрийте поняття «зрілості групи» у ситуаційній теорії лідерства П.Херсі і К.Бланшара.
4. Наведіть приклади управлінських ситуацій, в яких ефективними можуть бути адміністративний або попустительський стилі керівництва (за теорією Херсі-Бланшара).

Тема 7. Психологічні моделі прийняття управлінських рішень

Зміст та структура управлінського рішення. Моделі прийняття управлінського рішення. Модель сміттевого контейнера. Раціонально-дедуктивна модель. Дискретно-інкрементальна модель. Редукціонізм. Науковий менеджмент: тейлоризм. Теорія хаосу. Теорія ігор Дж.Ноймана (“дилема в’язнів”, “рівновага Неша”, гра з нульовою сумою, перевтілення, взаємовигідні ситуації).

Рекомендована література:

1. Дерлоу Д. Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень: Пер. з англ. – К.: Всеуито, Наукова думка. – 2001. – 242с.
2. Василенко В. А. Теорія і практика розробки управлінських рішень: Навч. посібник.– К.: ЦУЛ, 2003.– 420 с.
3. Калигин Н. А. Процесс принятия решения // Калигин Н. А. Принципы организационного управления.– М., 2002.– С. 149–181.
4. Ларичев О. И. Теория и методы принятия решений, а также хроника событий в Волшебных странах: Учеб. – 2-е изд., перераб. и доп.– М.: Логос, 2003.– 392 с.
5. Фатхутдинов Р. А. Управленческие решения: Учеб.– 5-е изд., пере раб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2003.– 314 с.
6. Литвак Б. Г. Разработка управленческого решения: Учеб.– М.: Дело, 2003. – 392 с.

Запитання та завдання для самоперевірки:

1) опрацювати статті (реферат):

1. Карпов А. В. Структурно-функциональная организация процессов принятия групповых решений // Вопросы психологии.– 2004.– № 1.– С. 126–135.
2. Лепский В. Е., Задорожнюк И. Е. Рефлексивные процессы и новое качество управленческих решений // Психологический журнал. – 2001.– Том 22.– № 4.– С. 122–127.
3. Михайлов Г. С., Тарасенко А. В. Диалоговая модель принятия решений руководителем // Журнал прикладной психологии.– 2004.– № 1.– С. 2–15; № 3.– С. 2-6.

2) підготувати відповіді на запитання:

1. В чому полягає психологічний зміст моделі «сміттєвого контейнеру»?
2. Охарактеризуйте раціонально-дедуктивну та дискретно-інкрементальну модель прийняття рішень.
3. Опишіть способи прийняття рішень за теорією ігор Дж.Ноймана.

Тема 8. Теорії мотивації та стимулювання праці у психології управління

Потреби, які задовольняє організація. Змістовні теорії трудової мотивації. Теорія мотивації К.Альдерфера (ERG-теорія). Теорія Х-У Д. МакГрегора. Двофакторна теорія мотивації Ф.Херцберга. Процесуальні теорії трудової мотивації. Теорія підкріплення мотиву. Теорія очікування. Цільова теорія мотивації.

Рекомендована література:

1. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебн. пособие – М.: Флинта: МПСИ, 2000. – 648с.

2. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособ. для вузов.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.– 399 с.
3. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций.– К.: МАУП, 2001.– 168 с.

Запитання та завдання для самоперевірки:

1) опрацювати статті (реферат):

1. Магура М. И. Управление мотивацией персонала // Управление персоналом.– 2004.– № 17.– С. 52–55.
2. Михайлов Г. Мотивация как функция управления // Прикладная психология и психоанализ.– 2002.– № 1.– С. 15–31.

2) підготувати відповіді на запитання:

1. В чому відмінність теорії мотивації К.Альдерфера (ERG-теорії) від традиційної теорії потреб А.Маслоу?
2. Яка принципова різниця в теоріях Х та Y МакГрегора?
3. Поясніть двофакторну теорію мотивації Ф.Херцберга.
4. Охарактеризуйте процесуальні теорії трудової мотивації.
5. В чому суть цільових теорій мотивації?

Тема 9. Психологічне забезпечення успішного впровадження організаційних нововведень

Інноваційний менеджмент та інноваційна стратегія організації. Інноваційний клімат організації. Об'єктивні та суб'єктивні фактори успішного впровадження нововведень. Модель зміни поведінки людини в групі Курта Левіна. Психологічні бар'єри при впровадженні нововведень та їх подолання.

Рекомендована література:

1. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во «Речь», 2002. – 298с.
2. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия (Социальные проблемы инноватики). М.: Изд-во полит. литературы, 1989. – 326с.
3. Психологічні основи ефективної діяльності організації в умовах соціально-економічних змін: Тези IV наук.-практ.конф. з організаційної та економічної психології (23-24 листопада 2006р., м.Київ) / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К.: Наук.світ, 2006. – 136с.
4. Тошинский В. И., Юрьева И. А. Элементы инновационного менеджмента в системе повышения квалификации профессиональных руководителей // Теория і практика управління соціальними системами.– 2002.– № 2.– С. 88–95.

Запитання та завдання для самоперевірки:

1) опрацювати статті (реферат):

1. Боровикова Н. Нововведения в организации: предупрежден – значит вооружен // Антикризисный менеджмент.– 2004.– № 9.– С. 11–16.
2. Конев И. В. Принципы проектирования и проведения организационных инноваций // Бизнес-команда и ее лидер.– 2005.– № 4.– С. 21–28.

2) підготувати відповіді на запитання:

1. В чому суть понять: «інноваційний менеджмент», «інноваційна стратегія», «інноваційний клімат організації»?
2. Опишіть об'єктивні та суб'єктивні фактори успішного впровадження нововведень.
3. Охарактеризуйте процес впровадження інновацій з точки зору моделі зміни поведінки людини в групі Курта Левіна.
4. Запропонуйте психологічне пояснення виникнення опору нововведенням в організації.

5. Охарактеризуйте психологічні бар'єри при впровадженні нововведень та способи їх подолання.

3. ЗАВДАННЯ ДЛЯ ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНИЦЬКОГО ПРОЕКТУ

ІНДЗ: У межах навчального курсу студенту пропонується виконати **навчально-дослідницький проект**, який включає два завдання (ДФН - теоретичне (2 бали) і практично-творче (3 бали); ЗФН - теоретичне (2 бали)). Практично-творче завдання передбачає: теоретично опрацювати певне питання, підібрати діагностичні методики дослідження певної проблеми і на основі отриманих результатів розробити програму (пам'ятку) або рекомендації керівнику щодо вирішення проблеми / покращення управлінської діяльності.

Теоретичне завдання: *опрацювати статтю (конспект і виступ):*

1. Позняк Д. Мак'явелістичний тип лідерства // Соціальна психологія.– 2003.– № 2.– С. 87–98.
2. Китов А. И. Современное состояние и перспективы психологии управления // Вопросы психологии.– 1977.– № 4.– 15–26.
3. Борисова О. та ін. Діагностика управлінських здібностей / О.Борисова, Г. Логінова, М. Мдивані // Психолог.– 2003.– № 45.– С. 4–8.
4. Панфилова А. Управлять репутацией – актуальная потребность менеджеров // Новые знания.– 2003.– № 1.– С. 38–41.
5. Цхвиравашвили Г. Завоевание авторитета руководителем // Office.– 2004.– № 3.– С. 28–31.
6. Богословская М. В. Взаимосвязь мотивации достижения и некоторых личностных характеристик у женщин, стремящихся к лидерству // Психологическая газета.– 2004.– № 2.– С. 32–34.

7. Линчевский Э. Э. Компетентность руководителя с позиций социальной психологии // Линчевский Э. Э. Контакты и конфликты: Общение в работе руководителя.– М., 2000.– Гл.1.– С. 10–71.
8. Хвостов А. А. Гендерные особенности организационного поведения // Вопросы психологии.– 2004.– № 3.– С. 29–36.
9. Михайлов Г. С. Психология принятия решений // Журнал прикладной психологии.– 2002.– № 1.– С. 2–11; 2001.– № 5.– С. 2–18.
10. Михайлов Г. С., Тарасенко С. В. Эффективные технологии принятия управленческих решений // Мир психологии.– 2004.– № 2.– 202–214.
11. Саймон Г. А. Рациональное принятие решений в деловых организациях // Психологический журнал.– 2001.– Т. 22.– № 6.– С. 25–34.
12. Киселева Е. А. Гендерный подход к мотивации персонала // Управление персоналом.– 2003.– № 6.– С. 21–22.
13. Самоукина Н. В. Мотивация персонала как проблема // Управление персоналом.– 2004.– № 7.– С. 62–66.
14. Михайлов Г. С. и др. О роли психической устойчивости в работе менеджера / Г. С. Михайлов, М. Ф. Секач, О. Д. Привалова // Журнал прикладной психологии.– 2003.– № 3.– С. 2.–7
15. Овербай С. Сотрудники во власти стресса // Директор информационной службы.– 2003.– № 6.– С. 48–55.
16. Секач М.Ф., Смилык И. М., Михайлов Г. С. Депрессии руководителей – проблема XXI века // Журнал прикладной психологии.– 2004.– № 3.– С. 7–13.
17. Вегерчук И. Э. Понимание как ключевой компонент в социально-перцептивной компетентности руководителя // Мир психологии.– 2001.– № 3.– С. 122–128.
18. Логинова А. С. Представление и знакомство в процессе делового общения // Секретарское дело.– 2004.– № 5.– С. 56– 58.

19. Никольский В. Не стоит кусать локти или заметки о пользе критики // Секретарь-референт.– 2004.– № 12.– С. 49–53.
20. Никольский В. Язык без слов или основы невербального общения // Секретарь-референт.– 2003.– № 9.– С. 58–62.; 2003.– № 10.– С. 61–65.
21. Резник С. Трудный диалог с начальником // Лидеры образования.– 2003.– № 8.– С. 37–40.
22. Панкова М. В. Искусство переговорного процесса // Бизнес-команда и ее лидер.– 2005.– № 1.– С. 49–76.
23. Сороченко В. Семь мифов об эффективных переговорах // Антикризисный менеджмент.– 2004.– № 7.– С. 42–46.
24. Бельдова М. В. Этикет переговоров // Секретарь-референт.– 2003.– № 8.– С. 49–53.
25. Шаманкова Т. Манипуляции на переговорах // Бизнес-леди.– 2003.– № 3.– С. 6–8.
26. Веселова Н. В. Конфликт неизбежен... // Секретарь-референт.– 2003.– № 3.– С. 59–62; 2003.– № 4.– С. 51–55.
27. Кнорринг В. И. Искусство управления конфликтами // Бизнес-команда и ее лидер.– 2003.– № 6.– С. 19–24.
28. Коноваленко М. Конфликт: победить или выиграть // Управление персоналом.– 2004.– № 4.– С. 67–70.
29. Косик В. О гибких технологиях разрешения управленческих конфликтов // Персонал.– 2003.– № 7.– С. 61–66.
30. Криворучко Е. Анализ конфликта в коллективе // Персонал.– 2003.– № 4.– С. 101–103.
31. Андреева Т. Преодоление сопротивления персонала при слияниях и поглощениях // Антикризисный менеджмент.– 2004.– № 4.– С. 10–15.
32. Кузьмина М. Ю. Социально-психологический тренинг как условие диагностики ролевого репертуара руководителей // Психология и соционика межличностных отношений.– 2003.– № 9.– С. 24–33.

33. Павлова Е. Н., Журавлев А. В. Обучающие ресурсы аттестации персонала // Журнал практического психолога.– 2005.– № 2.– С. 111–132.
34. Паринова А., Боровикова Н. Ассесмент-центр как способ формирования кадрового резерва // Управление персоналом.– 2004.– № 8.– С. 22–25.
35. Кузнецова Е. В. Значение цвета одежды в формировании имиджа деловой женщины // Прикладная психология.– 2001.– № 2.– С. 79–87.
36. Маценко В. Ф. Технология создания имиджа // Практична психологія та соціальна робота.– 1998.– № 5.– С. 38–41; 1998.– № 3.– С. 28–31; 1998.– № 4.– С. 37–42; 1998.– № 2.– С. 25–28; 1998.– № 1.– С. 37–40.
37. Михайлов Г. С., Перельгина Е. Б., Секач М. Ф. Психологический механизм создания индивидуального имиджа // Журнал прикладной психологии. – 2002. – № 6.– С. 2–11.
38. Рогачева М. И. Имидж – составляющая успеха руководителя и организации // Управление персоналом.– 2004.– № 17.– С. 60–62.
39. Ротовский А. Персональный имидж руководителя в системе корпоративного имиджмейкинга // PR-менеджер.– 2003.– № 10.– С. 21–25.

Практично-творче завдання:

1. Погляди Н. Мак'явеллі на особистість державотворця (теоретичний аналіз, підбір діагностичних методик дослідження мак'явелістичних рис та авторитаризму особистості).
2. Керівник як об'єкт психологічного дослідження (теоретичний аналіз, підбір діагностичних методик дослідження особистісних якостей керівника, рекомендації щодо ортобіозу особистості керівника).
3. Психологічні особливості впливу керівника на підлеглих (теоретичний аналіз, підбір діагностичних методик дослідження авторитету керівника, рекомендації щодо його розвитку).

4. Гендерні особливості керівництва (теоретичний аналіз, підбір діагностичних методик дослідження гендерних особливостей стилю керівництва, розробка рекомендацій жінкам-керівникам).
5. Психологічні особливості реалізації функції мотивації (теоретичні відомості; підбір діагностичних методик; підбір практичних вправ, тренінгових методів, ділових ігор для навчання керівників).
6. Психологічні особливості реалізації функції прийняття управлінських рішень (теоретичні відомості; підбір діагностичних методик; підбір практичних вправ, тренінгових методів, ділових ігор для навчання керівників).
7. Стрес-фактори управлінської діяльності (теоретичний аналіз, підбір діагностичних методик дослідження стрес-факторів управлінської діяльності, розробка рекомендацій щодо їх запобігання та подолання в організації).
8. Проблема "синдрому емоційного вигорання" керівників(теоретичний аналіз, підбір діагностичних методик дослідження сформованості синдрому, розробка пам'ятки керівникові "Як подолати професійний стрес").
9. Особливості ділового (управлінського) спілкування (теоретичний аналіз, підбір діагностичних методик дослідження особливостей спілкування в організації, розробка рекомендацій щодо збільшення його ефективності).
10. Комунікативна компетентність керівника (теоретичний аналіз, підбір діагностичних методик дослідження комунікативного потенціалу керівника, розробка пам'ятки керівникові "Як зробити ефективним ваше спілкування")
11. Переговори в сфері управління (теоретичний аналіз, підбір діагностичних методик дослідження переговорів, розробка пам'ятки учасникам переговорного процесу "Як зробити ефективними ваші переговори").

12. Особливості управлінського конфлікту (теоретичний аналіз, підбір діагностичних методик дослідження конфліктів в управлінні, підбір та розробка завдань, вправ і рекомендацій для проведення тренінг-семінару з безконфліктної взаємодії).
13. Поведінка керівника в організаційному конфлікті (теоретичний аналіз, підбір діагностичних методик дослідження поведінки керівника в конфлікті, розробка психологічної програми підготовки керівників організацій до попередження конфліктів в організації).
14. Інноваційний потенціал особистості керівника (теоретичний аналіз, підбір діагностичних методик дослідження інноваційного потенціалу керівника, розробка рекомендацій щодо ефективного впровадження нововведень в організації).
15. Психологічні особливості прийняття управлінських рішень (теоретичний аналіз, підбір діагностичних методик дослідження прийняття рішень керівником, розробка рекомендацій щодо збільшення ефективності прийняття управлінських рішень).
16. Мотивація управлінської діяльності (теоретичний аналіз, підбір діагностичних методик дослідження мотивації керівника, програма розвитку мотивації).
17. Мотивація персоналу організації (теоретичний аналіз, підбір діагностичних методик дослідження мотивації персоналу, розробка ефективної системи матеріального і нематеріального стимулювання працівників).
18. Імідж керівника організації (теоретичний аналіз, підбір діагностичних методик вивчення іміджу керівника, розробка пам'ятки керівникові "Яким має бути ваш імідж").

4. ТЕСТИ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Як називається галузь психології, яка продукує психологічні знання про управлінську діяльність?
 - 1) психологія управління;

- 2) психологія особистості;
 - 3) соціальна психологія;
 - 4) психологія праці.
2. Предметом психології управління у межах соціально-психологічного підходу є:
- 1) соціально-психологічні особливості діяльності керівника, який взаємодіє із соціальним оточенням, пошук стійких рис керівника, що виявляються у взаємодії із підлеглими і визначають ефективність керівництва;
 - 2) психологічні закономірності становлення, функціонування та розвитку системи “людина (груп1. – людина (груп1.”, у яких основними є управлінські зв’язки та управлінські відносини;
 - 3) психологічні особливості процесу перероблення та генерування інформації, структури та елементів управлінської діяльності, організації управлінської діяльності;
 - 4) психологічний аналіз організаційної діяльності.
3. Формування психологічних прогнозів щодо розвитку організацій, робочих груп, персоналу, керівника та управлінської діяльності є функцією управління:
- 1) гуманістичною;
 - 2) прогностичною;
 - 3) прикладною;
 - 4) соціальною.
4. На основі теоретичного і емпіричного аналізу управлінських процесів розробка практичних рекомендацій з різних аспектів управлінської діяльності, що спрямовані на покращення роботи керівників, усієї системи управління є функцією управління:
- 1) гуманістичною;
 - 2) прогностичною;
 - 3) прикладною;
 - 4) соціальною.
5. Як називається спеціально організований процес спілкування психолога-консультанта з ієрархічно пов’язаною групою службовців сфери управління, керівників організації, спрямований на генерацію, розгортання можливих і бажаних для організації в певний період змін?
- 1) психолого-акмеологічне консультування;
 - 2) спостереження;
 - 3) експериментальне дослідження;
 - 4) бесіда.

6. Особа, на яку офіційно покладено функції управління установою (підприємством) та організації її діяльності:
- 1) менеджер;
 - 2) лідер;
 - 3) керівник;
 - 4) аутсайдер.
7. Батьком наукового менеджменту (наукової організації праці) вважають:
- 1) Ф.Тейлора;
 - 2) Е.Мейо;
 - 3) М.Вебера;
 - 4) Ф.Герцберга.
8. Представником бюрократичного підходу в управлінні є:
- 1) Ф.Тейлор;
 - 2) Е.Мейо;
 - 3) М.Вебер;
 - 4) Ф.Герцберг.
9. До представників школи людських відносин не належить:
- 1) Г. Мюнстерберг,
 - 2) Э.Мейо,
 - 3) Д. Мак-Грегор,
 - 4) Ф.Тейлор.
10. До джерел (форм) влади за класифікацією Дж. Равена не відноситься:
- 1) влада винагороди (стимулювання);
 - 2) влада сили (примусу);
 - 3) посадова (легітимна) влада;
 - 4) влада запобігання.
11. Твердження “ Я багато працював, страждав (жертвував). ... і тому у мене є право вимагати...” характеризує такий різновид легітимної влади:
- 1) формальна легітимність;
 - 2) легітимна влада взаємності;
 - 3) легітимна влада справедливості;
 - 4) легітимна влада відповідальності.
12. До методів інтелектуального впливу керівника на підлеглих не відноситься:
- 1) переконання;
 - 2) навіювання;
 - 3) стимулювання;
 - 4) критика.

13. До тактичних маніпулятивних прийомів у використанні влади не відноситься:
- 1) переконання;
 - 2) лестощі;
 - 3) підкреслювання спільності;
 - 4) самореклама.
14. Яка риса лідера (керівника) не вважається основною за дослідженнями у межах структурного підходу:
- 1) інтелект;
 - 2) відповідальність;
 - 3) здатність впливати на людей;
 - 4) консерватизм.
15. Типи лідерства (керівництва) відповідно до співвідношення в управлінській діяльності керівника двох факторів: уваги до людей і уваги до виробництва визначає:
- 1) управлінська решітка Р.Блейка і Дж.Моутона;
 - 2) РМ-теорія лідерства Д.Місумі;
 - 3) ситуаційна модель лідерства Ф.Фідлера;
 - 4) нормативна модель лідерства Врума-Йеттона-Яго.
16. Основним поняттям ситуаційної теорії лідерства Херсі-Бланшара є поняття:
- 1) мотивації;
 - 2) лояльності працівника;
 - 3) зрілості групи;
 - 4) стимулювання працівників.
17. Ситуативна теорія лідерства (керівництва) базується на підході:
- 1) на характері лідерської ролі відображається взаємозв'язок трьох змінних: особистісних якостей лідера, особистісних якостей його підлеглих чи послідовників, характер ситуації, у якій здійснюється лідерство;
 - 2) найефективніші стилі лідерства залежать від “зрілості” виконавця, а саме: здатності нести відповідальність за поведінку, бажання домогтися поставленої мети, а також освіти і досвіду;
 - 3) лідером може бути тільки та людина, яка володіє необхідними управлінськими якостями;
 - 4) лідерство залежить не скільки від активності особистості та її особистісних рис, скільки від обставин та інших ситуативних змінних.
18. Комплекс взаємозв'язаних та взаємозумовлених психологічних якостей керівника, які забезпечують успішність управління, можливість прийняття нестандартних, оригінальних управлінських рішень, – це:

- 1) психологічна готовність до управління;
- 2) темперамент керівника;
- 3) когнітивна сфера керівника;
- 4) емоційно-вольова сфера керівника.

19. Мотиваційний компонент психологічної готовності керівника до управління визначається:

- 1) рисами, які пов'язані зі ставленням до управлінської діяльності, до самого себе, до учасників управлінської діяльності, до держави;
- 2) соціальними мотивами, управлінськими мотивами, мотивами особистісного росту, мотивами зовнішньої привабливості;
- 3) власне управлінськими вміннями та навичками, психолого-управлінськими вміннями та навичками;
- 4) загальноуправлінськими і психологічними знаннями.

20. Як називається певна система принципів, норм, методів і прийомів впливу на підлеглих з метою ефективного здійснення управлінської діяльності та досягнення поставлених цілей керівника?

- 1) стиль управління;
- 2) темперамент керівника;
- 3) управлінська концепція керівника;
- 4) вольова сфера керівника.

21. Класичними стилями керівництва вважають:

- 1) попустительський, демократичний, бюрократичний;
- 2) анархічний, монархічний, демократичний;
- 3) ліберальний, харизматичний; догматичний;
- 4) демократичний, авторитарний, ліберальний;

22. Стиль управління, при якому всі рішення одноосібно ухвалюються керівником, називається:

- 1) демократичний;
- 2) авторитарний;
- 3) ліберальний;
- 4) анонімний.

23. До процесуальних теорій мотивації праці відноситься:

- 1) теорія підкріплення мотиву;
- 2) теорія ієрархії потреб А. Маслоу;
- 3) теорія потреб Д. МакКлелланда;
- 4) двофакторна теорія Ф. Герцберга.

24. За двофакторною теорією Ф. Герцберга:

- 1) потреби поділяються на гігієнічні фактори та мотиватори;
- 2) людям притаманні потреби вищого рівня: влада, успіх, приналежність;

- 3) потреби поділяються на первинні й вторинні та являють собою п'ятирівневу ієрархічну структуру;
- 4) потреби індивідуальні й їх неможливо задовільнити.

25. Яка теорія мотивації праці підкреслює важливість взаємозв'язків між такими компонентами: “витрати праці – результати”, очікування “результати – винагорода”, задоволення від винагорода:

- 1) модель Портера-Лоулера;
- 2) теорія справедливості;
- 3) теорія очікування;
- 4) теорія потреб Д. МакКлелланда.

26. Яка теорія мотивації праці відображена у такому підході: для ефективної мотивації підлеглих керівник повинен встановлювати тверде співвідношення між досягнутими результатами і винагородою:

- 1) двофакторній теорії Ф. Герцберга;
- 2) теорії ієрархії потреб А. Маслоу;
- 3) теорії очікування;
- 4) теорії справедливості.

5. ЗАВДАННЯ ДЛЯ АНАЛІЗУ ТА ВИРІШЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ СИТУАЦІЇ

1. Підлеглий отримує одночасно два термінових завдання від свого безпосереднього керівника і керівника більш високого рангу. Часу для погодження порядку виконання завдань немає. Необхідно терміново почати роботу.

Що б Ви порадили працівнику у цій ситуації? Обґрунтуйте свою пораду.

- 1) В першу чергу виконувати завдання того керівника, кого він більше поважає.
- 2) Спочатку виконувати найбільш важливе, на його погляд, завдання.
- 3) Спочатку виконати завдання керівника більш високого рангу.
- 4) Виконувати завдання свого безпосереднього керівника.
- 5) Ваш варіант.

2. Між працівниками виник конфлікт з приводу виступу одного з них з критикою іншого. Конфлікт заважає успішній роботі. Кожний з підлеглих звернувся до керівника з проханням, щоб Він розібрався і підтримав його позицію.

Який варіант поведінки має вибрати керівник у цій ситуації?

Обґрунтуйте свою відповідь.

1) Керівник повинен припинити конфлікт на роботі, не втручаючись в особисті взаємини працівників.

2) Краще всього використати адміністративні методи управління (догана, переведення в інший відділ, звільнення тощо), щоб раз і назавжди припинити будь-які конфлікти.

3) Керівнику варто особисто розібратися в мотивах конфлікту і знайти спосіб примирення працівників.

4) Необхідно з'ясувати, хто з членів колективу є авторитетом для конфліктуючих, і спробувати через нього вплинути на працівників.

5) Ваш варіант.

3. Керівнику надана можливість вибрати собі заступника. Є декілька кандидатур.

Кому, на Вашу думку, він має віддати перевагу, якщо претенденти характеризуються такими якостями? Обґрунтуйте свою пораду.

1) Перший прагне, насамперед, до того, щоб налагодити доброзичливі товариські стосунки в колективі, створити атмосферу взаємної довіри, уникати конфліктів, але це не всіма оцінюється належно.

2) Другий припускає можливість в інтересах справи йти на загострення відносин, відрізняється підвищеним почуттям відповідальності за доручену справу.

3) Третій вважає за необхідне суворо дотримуватися правил, завжди акуратний у виконанні своїх посадових обов'язків, вимогливий до підлеглих.

4) Четвертий відзначається наполегливістю, особистою зацікавленістю у роботі, зосереджений на досягненні своєї мети, завжди прагне довести розпочату справу до кінця, не надає великого значення можливим ускладненням у взаємовідносинах з підлеглими.

4. Підлеглий вдруге не виконує завдання керівника у зазначений термін, хоча обіцяв, що подібного більше не повториться.

Як Ви порадите вчинити керівникові у цій ситуації? Аргументуйте свою пораду.

1) Дочекатися виконання завдання, а потім суворо поговорити наодинці, попередити востаннє.

2) Не дочекавшись виконання завдання, переговорити з ним про причини повторного зриву, добитись виконання завдання, потім покарати за зрив матеріально.

3) Порадитись з досвідченим робітником, що має авторитет у колективі, як поступити з порушником. Якщо такого робітника немає, винести питання про недисциплінованість робітника на обговорення зборів колективу.

4) Не дочекавшись виконання завдання, передати питання про покарання робітника на розгляд профспілкового комітету. Надалі посилити вимогливість і контроль за роботою підлеглого.

5) Ваш варіант.

5. У трудовий колектив, де є конфлікт між двома угрупованнями з питання впровадження нововведення, прийшов новий керівник, запрошений зі сторони.

Яким чином, на Вашу думку, йому краще діяти, щоб нормалізувати психологічний клімат в колективі? Аргументуйте свою пораду.

1) Не зважаючи на докази прихильників старого порядку, встановити діловий контакт з прихильниками нововведення, розпочати

роботу із впровадження нового, впливаючи на противників силою свого прикладу і прикладу інших.

2) Спробувати переконати у необхідності нововведення і залучити на свою сторону прихильників попереднього стилю роботи, противників змін.

3) Спертися на актив, доручити йому розібратися і запропонувати дієві заходи щодо нормалізації обстановки у колективі, заручитися підтримкою адміністрації.

4) Вивчити можливості розвитку колективу і покращення якості продукції, що випускається, поставити перед колективом нові перспективні завдання, враховуючи кращі досягнення і трудові традиції колективу, не протиставляючи нове старому.

5) Ваш варіант.

6. У найбільш напружений період завершення виробничої програми один з працівників захворів. Кожний з підлеглих зайнятий виконанням своєї роботи. Проте необхідно виконати вчасно і роботу відсутнього працівника.

Порадьте, як краще керівникові діяти в цих умовах? Аргументуйте свою пораду.

1) Визначити, хто з працівників є менш завантаженими, розподілити між ними роботу відсутнього.

2) Запропонувати колективу: «Давайте разом поміркуємо над тим, як вийти з цієї ситуації».

3) Звернутись до активу колективу з проханням висловити свої пропозиції, попередньо обговоривши їх з членами колективу, після чого прийняти рішення.

4) Викликати до себе найбільш досвідченого і надійного робітника і попросити його, враховуючи обставини, виконати роботу відсутнього.

5) Ваш варіант.

7. У працівника склався напружені відносини з колегою. Причини цього йому не зовсім зрозумілі, але нормалізувати відносини необхідно, оскільки від цього потерпає робота.

Що б Ви порадили працівникові зробити у першу чергу? Аргументуйте свою пораду.

1) Викликати колегу на відверту розмову, щоб з'ясувати справжні причини ускладнення взаємовідносин.

2) Насамперед спробувати розібратися у власній поведінці по відношенню до нього, зробити висновки.

3) Звернутися до колеги зі словами: «Від наших ускладнених взаємин страждає справа. Пора домовитися, як ми будемо працювати далі».

4) Звернутися за допомогою до інших колег, які є в курсі їх взаємовідносин і можуть бути посередниками в їх нормалізації.

5) Ваш варіант.

8. Декілька керівників виробництва дискутують про те, як краще поводитися з підлеглими.

Підтримайте одну з висловлених у ході дискусії точок зору, або запропонуйте свій варіант і переконайте в ньому керівників.

1) Перший: "Щоб підлеглий добре працював, необхідно підходити до нього індивідуально, враховуючи його індивідуальні особливості".

2) Другий: "Все це дрібниці. Головне в оцінці людей - це їх ділові якості, виконавча дисципліна. Кожний повинен робити те, що йому належить".

3) Третій: "Я вважаю, що успіху в керівництві можна домогтися лише у тому випадку, якщо підлегли довіряють своєму керівнику, поважають його".

4) Четвертий: "Це вірно, але ж кращими стимулами в роботі є чіткий наказ, достатня заробітня плата, заслужена премія".

9. Після реорганізації начальнику цеху терміново необхідно перекомплектувати декілька бригад згідно нового штатного розпису.

Яким із шляхів, на Вашу думку, йому потрібно йти? Аргументуйте свою думку.

1) Взятися за справу самому, вивчити всі списки і особові справи робітників цеху, запропонувати свій проект на збори колективу.

2) Запропонувати вирішити це питання відділу кадрів. Це ж їх робота.

3) Щоб уникнути конфлікту, запропонувати висловити свої побажання всім зацікавленим особам, організувати комісію з комплектації нових бригад.

4) Спочатку з'ясувати, хто буде очолювати нові бригади і дільниці, потім доручити цим людям підготувати свої пропозиції щодо складу бригад.

5) Ваш варіант.

10. Працівника нещодавно обрали керівником трудового колективу, в якому він протягом кількох років працював рядовим працівником. На 8 г. 15 хв. новопризначений керівник викликав до себе в кабінет підлеглого для з'ясування причин його частих запізнь на роботу, але сам несподівано запізнився на 15 хв. у той час, коли підлеглий прийшов вчасно і чекає на нього.

Як, на Вашу думку, керівникові краще розпочати бесіду при зустрічі? Аргументуйте свою думку.

1) Незалежно від свого запізнення, одразу ж вимагати його пояснень щодо запізнь на роботу.

2) Вибачитись перед підлеглим і почати бесіду.

3) Привітатись, пояснити причину свого запізнення, потім запитати його: "Як Ви думаєте, що можна чекати від керівника, який так само запізнюється на роботу, як і Ви?".

4) В інтересах справи відмінити бесіду, перенести її на інший час.

5) Ваш варіант.

11. У найбільш напружений період завершення виконання завдання в організації мало місце порушення трудової дисципліни, в результаті чого терміни виконання завдання були зміщені. Керівнику невідомо, хто в цьому винен, але виявити і покарати порушника необхідно.

Що б ви порадили керівнику? Виберіть найкращий (або запропонуйте свій) варіант вирішення проблеми. Аргументуйте свою думку.

1) Відкладу з'ясування причин інциденту до завершення виконання завдання.

2) Тих, які могли б бути винними, викличу до себе, суворо поговорю з кожним, запропоную назвати винного.

3) Повідомлю про те, що сталося, працівників, яким найбільш довіряю, запропоную їм виявити конкретних винних і доповісти мені.

4) У кінці робочого дня проведу збори, публічно зажадаю виявлення винних і їх покарання.

12. Керівнику пропонується обрати собі заступника. Кандидати відрізняються один від одного певними особливостями у характері своїх взаємовідносин з керівником.

Порадьте керівнику, кому йому варто надати перевагу. Аргументуйте свою думку.

1) Перший. Швидко погоджується з думкою або розпорядженням керівника, прагне чітко, повністю і у встановлені терміни виконати всі його завдання.

2) Другий. Може швидко погодитись з думкою керівника, зацікавлено і відповідально виконати всі його розпорядження і завдання, але тільки у тому випадку, якщо керівник є для нього авторитетом.

3) Третій. Має необхідний професійний досвід і знання, хороший спеціаліст, вмілий організатор, але буває невірноваженим і нестриманим.

4) Четвертий. Дуже досвідчений і грамотний спеціаліст, але завжди прагне до самостійності і незалежності в роботі, не любить, коли йому заважають.

13. Керівнику іноді доводиться спілкуватися зі співробітниками або підлеглими у неформальній обстановці (під час відпочинку).

Порадьте, як краще йому себе вести у цій ситуації? Аргументуйте свою думку.

1) Вести розмови, близькі йому за діловими та професійними інтересами.

2) Задавати тон розмові, уточнювати думку із спірних питань, відстоювати власну точку зору, прагнути переконати інших.

3) Підтримувати загальну тему розмови, не нав'язувати своєї думки, поділяти загальну точку зору, не виділятися своєю активністю, а тільки вислуховувати співрозмовників.

4) Прагнути уникати розмов про службові справи, роботу, бути посередником у спілкуванні, бути невимушеним, уважним до інших.

5) Ваш варіант.

14. Підлеглий ігнорує всі поради і вказівки керівника, робить все по-своєму, не звергає увагу на зауваження, не виправляє помилок, на які той йому вказує.

Як краще керівникові поводитись з цим підлеглим? Аргументуйте свою думку.

1) Розібратися у мотивах впертості, і якщо переконається у їх безпідставності, застосувати адміністративні засоби покарання.

2) В інтересах справи постаратися викликати його на відверту розмову, спробувати знайти з ним спільну мову, встановити діловий контакт.

3) Звернутись до активу колективу з проханням дати належну оцінку поведінки підлеглого, застосувати щодо нього засоби громадського впливу.

4) Спробувати розібратися, чи не робить він сам помилок у взаємовідносинах з цим підлеглим, а потім прийняти остаточне рішення.

15. Керівник вже другий рік перебуває на посаді. Молодий працівник звергається до нього з проханням відпустити його з роботи на чотири дні за власний кошт у зв'язку з одруженням.

- Чому на чотири? - питає керівник.

- А коли одружувався Коваль, Ви йому дозволили на чотири, - відповідає працівник і подає заяву. Керівник підписує заяву на три дні згідно діючого положення. Але підлеглий виходить на роботу через чотири дні.

Як має вчинити керівник у цій ситуації? Аргументуйте свою думку.

1) Повідомити про порушення дисципліни керівника вищого рівня, нехай він вирішує.

2) Запропонувати підлеглому відпрацювати четвертий день у вихідний. Сказати: "Коваль також відпрацював".

3) Враховуючи винятковий характер події (люди одружуються не часто), обмежитись публічним зауваженням.

4) Взяти відповідальність за його прогул на себе. Просто сказати: "Так робити не слід". Поздоровити, побажати щастя.

5) Ваш варіант.

16. У колективі є працівник, котрий, на думку керівника, швидше «вважається, що працює», ніж працює. Працівника це становище влаштовує, а керівника - ні.

Що ви порадите керівнику у цьому випадку? Аргументуйте свою думку.

1) Поговорю з цим працівником віч-на-віч. Дам йому зрозуміти, що йому краще звільнитися за власним бажанням.

2) Напишу доповідну керівнику вищого рівня з пропозицією скоротити цього працівника.

3) Запропоную профгрупоргу обговорити в колективі ставлення цього працівника до виконання своїх обов'язків, підготувати пропозиції щодо нього.

4) Знайду для цієї людини відповідну справу, закріплю за нею наставника, посилю контроль за її роботою.

5) Ваш варіант.

17. Керівник нещодавно очолив сучасний цех на великому промисловому підприємстві (його перевели на цю посаду з іншого підприємства). Ще не всі знають його в обличчя. До обідньої перерви ще дві години. Ідучи по коридору, він бачить трьох робітників його цеху, які про щось жваво розмовляють і не звертають на нього уваги. Повертаючись через 20 хв., він бачить ту ж саму картину.

Порадьте керівникові, що краще зробити у цій ситуації. Аргументуйте свою думку.

1) Зупинитись, дати зрозуміти, що він новий начальник цеху. Зауважити, що їх бесіда затягнулась і пора братися до роботи.

2) Запитати, хто їх безпосередній керівник, викликати його до себе в кабінет, розібратись у ситуації.

3) Спочатку поцікавитись, про що йдеться. Потім відрекомендуватись і запитати, чи немає в них яких-небудь претензій до адміністрації, після цього запропонувати їм пройти в цех на робочі місця.

4) Насамперед відрекомендуватись, поцікавитись, як йдуть справи в бригаді, як завантажені роботою, що заважає їм працювати ритмічно. Взяти цих робітників на замітку.

5) Ваш варіант.

18. Керівник організації поїхав у тривалу відпустку. Під час його відсутності: а) колектив почав працювати значно краще і ефективніше; б) колектив почав працювати значно гірше і неефективно; в) нічого не змінилося в діяльності та ефективності роботи колективу.

Який варіант стилю управління керівника, на Вашу думку, є найбільш продуктивним? Обґрунтуйте свою відповідь.

1) Варіант А.

2) Варіант Б.

3) Варіант В.

19. Молодого працівника, який пропрацював п'ять років в одному із структурних підрозділів організації, призначають керівником цього підрозділу. Серед працівників у нього багато друзів та більш досвідчених співробітників, у яких він колись вчився і які охоче ділилися з ним своїм досвідом роботи.

Як у цій ситуації поводити себе новопризначеному керівнику? Аргументуйте свою думку.

1) Відразу ж встановити чіткі субординаційні стосунки заради інтересів справи і досягнення організаційних цілей.

2) Намагатися поєднати субординаційні і дружні стосунки, щоб не втратити друзів та не настроїти проти себе колектив.

3) Чітко розмежувати службові і дружні стосунки, заявивши підлеглим «На роботі я – керівник, а поза роботою – друг».

4) Залишити стосунки без змін, вважаючи, що підтримка друзів та більш досвідчених колег набагато важливіша, ніж субординація.

5) Ваш варіант.

20. Керівник, молодий неодружений чоловік, помічає прихильне ставлення до себе декількох працівниць відділу. Йому подобається одна з них, проте він розуміє, що, надавши їй перевагу, може спричинити багато негативних явищ у колективі.

Що б Ви порадили керівникові у цій ситуації? Аргументуйте свою думку.

1) Заради збереження позитивного соціально-психологічного клімату у колективі відмовитися від демонстрації своєї прихильності до однієї зі співробітниць.

2) Висловити свою симпатію таємно і попросити її приховувати стосунки;

3) Не боятись висловлювати свою симпатію і свідомо йти на ймовірне загострення стосунків у колективі, навіть, при необхідності, звільнивши декого із працівниць.

4) Ваш варіант.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА ТА ІНТЕРНЕТ-РЕСУРСИ

Обов'язкова література

1. Бакаленко О. А. Психологія управління : навч. посіб. – Харків : ХНУРЕ, 2020. – 120 с.
2. Дафт Р. Л. Менеджмент: Пер. с англ. — СПб.: Питер, 2000. — 832 с.
3. Карамушка Л. М. Психологія управління: Навч. посібник. - К.: Міленіум, 2003. - 344 с.
4. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури : Пер. с англ.-М.: Дело, 1992.-702с.
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Навчальний посібник. 2-ге видання доп. Л.Е. Орбан-Лембрик. – Київ, Академвидав, 2010. - 544 с.
6. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности /Под ред Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. - СПб: Речь, 2001.-448с.
7. Психологія управління [Текст] : навч. посіб. / Р. А. Калениченко [та ін.] ; за заг. ред. Р. А. Калениченка, О. Г. Льовкіної ; Ун-т держ. фіск. служби України. - Ірпінь : Ун-т держ. фіск. служби України, 2019. - 255 с.
8. Психологія управління [Текст] : навч. посіб. для студентів ВНЗ / [К. Ф. Ковальчук та ін.] ; Нац. металург. акад. України. - 3-тє вид. - Дніпро : Акцент, 2018. - 248 с.
9. Психологія управління [Текст] : навч.-метод. посіб. / З. Р. Кісіль, О. Г. Угрин ; Львів. держ. ун-т внутр. справ. - Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2018. - 507 с.
10. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. / За ред. Л. М. Карамушки. — К.: ІНКОС, 2005. — 366 с.

Підручники онлайн:

1. Зуб А.Т. Психологія управління. 2014

https://stud.com.ua/30597/psihologiya/psihologiya_upravlinnya

2. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління. Підручник. 3-тє вид. перероб. та доп. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.

https://shron1.chtyvo.org.ua/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf?PHPSESSID=ks5aotbt99hpldik7fqbtvi6v0

3. Ходаківський Є. І. Психологія управління. 5-те вид. перероб. та доп. [текст] Підручник. / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар. – К.: Центр учбової літератури, 2016. – 492 с.

http://ir.znau.edu.ua/bitstream/123456789/4982/1/Psykholohiia_upravlinnia.pdf

4. Прищак, М. Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.

https://shron1.chtyvo.org.ua/Pryschak_Mykola/Psykholohiia_upravlinnia_v_orhanizatsii.pdf

Додаткова література:

1. Бандурка А. М. Психология управления / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. - Харьков: Фортуна-пресс, 1998. - 464 с.

2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак ; М-во освіти і науки України, Донец. держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М. І. Туган-Барановського, Каф. маркетинг. менедж. – К. : Професіонал, 2006. – 510 с.

3. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психологической диагностике / Л. Ф. Бурлачук, М. С. Морозов. - К.: Наук, думка, 1989. - 200 с.

4. Джоуелл Л. Индустриально-организационная психология: Учебник для вузов / Л. Джоуелл. - СПб: Питер, 2001. - 720 с.

5. Занковский А. Н. Организационная психология: Учеб. пособие для вузов / А.Н. Занковский. –М.: Флинта: МПСИ, 2000. - 648 с.

6. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. для студ. ВНЗ / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова ; М-во освіти і науки України. – 2-е вид. – К. : Центр учб. л-ри, 2009. – 502 с.
7. Винославська О. В. Людські стосунки: Навчальний посібник / О. В. Винославська, М. П. Малигіна. - К.: КВІЦ. 2001. - 2001. - 83 с.
8. Власов П. К. Психология замысла организации / П. К. Власов. – Харьков : Гуманитарный центр, 2003. – 284 с.
9. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент : навч. посіб. / В. Г. Воронкова. – К. : Професіонал, 2004. – 192 с.
10. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов ; [під ред. д.ф.н., проф. В. Г. Воронкової]. – К. : Професіонал, 2006. – 576 с.
11. Вудкок К. Раскрепощенный менеджер / К. Вудкок, Д. Френсис - М.: Дело, 1991. - 320с.
12. Гибсон Дж. Л. Организации: поведение, структура, процессы / Дж. Л. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Д. Х. Доннелли. - 8-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2000. - С. 238-275.
13. Гринберг Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг. - 7-е изд. - СПб: Питер, 2002. - 496 с.
14. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. - СПб: Питер, 2000. - 464 с.
15. Доценко Е. Л. Психология манипулирования: Феномены, механизм и защита / Е.Л. Доценко. - М.: Изд-во "Черо", 1997. - 344 с.
16. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии / С.М. Емельнов. - СПб: Изд-во "Питер", 2000. - 238 с.
17. Зимбардо Ф. Социальное влияние / Зимбардо Ф., Ляйппе М. - СПб: Питер, 2001. -448с.
18. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций / В.П. Казмиренко. - К.: МЗУУП, 1993.-384с.

19. Капитанчук Ю. Б. Помощь руководителю в принятии решений: методика баласных листов // Журнал практического психолога: тематический выпуск: Организационная психология й организационное консультирование. - 2000. - № 5-6. - С. 135-137.
20. Карамушка Л. М. Дослідження особливостей психологічної готовності менеджерів освіти до взаємодії з персоналом в умовах конфлікту / Л. М. Карамушка, Т. М. Дзюба // Практична психологія та соціальна робота. – 2011. – № 9. – С. 20–28.
21. Карамушка Л. М. Психологічні особливості прийняття управлінських рішень українськими менеджерами: результати крос-культурних досліджень / Карамушка Л. М., Чебатарьова О. А. - К.: Проблеми загальної та педагогічної психології. - 2001 - Т. 4. - Ч. 1. - С. 90-95.
22. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Монографія. - К.: МАУП, 2000. - 286 с.
23. Кристофер Є. Ю. Тренінг лідерства / Є. Ю. Кристофер, Л. Смит - СПб: Питер, 2001. - 320 с.
24. Крушельницька О. В. Мотивація та стимулювання персоналу організації // Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук ; М-во освіти і науки України. – Вид. 2-е, переробл. й допов. – К., 2005. – С. 282–302.
25. Кузьмин Й. Психотехнологии й зффе́ктивный менеджмент / Й. Кузьмин. - М.: Технологическая школа бизнеса, 1994. - 192 с.
26. Кулініч І. О. Психологічні чинники оцінювання управлінських рішень // Психологія управління : навч. посіб. / І. О. Кулініч ; М-во освіти і науки України. – К., 2008. – С. 108–129.
27. Лемберт Т. Ключові проблеми керівника. 50 перевірених способів вирішення проблем: Пер. з англ. - К.: Наукова думка, 2001. - 303 с.
28. Ложкин Г. В. Практическая психология конфликта / Ложкин Г. В., Повякель Н. Й. . - К.: МАУП, 2000. - 256 с.

29. Москвичов С. Г. Мотивация: деятельность и управление / С.Г. Москвичев. - Киев-Сан-Франциско, 2003. - 492 с.
30. Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение. - СПб: Питер, 2000.- С. 366-388.
31. Основи психолого-управлінського консультування: Навч. посіб / За наук. ред. Л. М. Карамушки. - К.: МАУП, 2002. - 136 с.
32. О'Шонесси Дж. Теории мотивации в исследовании организации// Организационная психология: Хрестоматия /Сост. й общая редакция Л. В. Винокурова, Й. М. Скрипюка. - СПб: Питер, 2000. - С. 214-233.
33. Паркер Г. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров / Паркер Г., Кропп Р.. - СПб: Питер, 2002. - 160 с.
34. Пірен М. І. Конфлікти і управлінські ролі: соціально-психологічний аналіз / М.І. Пірен.- К. Вид-во УАДУ, 2000. - 200 с.
35. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология: Учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. - СПб: Изд-во "Речь", 2000. - 298 с.
36. Практикум по социально-психологическому тренингу. - 3-е изд., испр. и доп. / Под ред. Б. Д. Парыгина. - СПб: Изд-во В. А. Михайлова, 2000. - 352с.
37. Практическая психодиагностика: методики и тесты: Учебное пособие / Ред.-сост. Д. Я. Райгородский. - Самара: Издательский дом "БАХРАХ", 1998.-672с.
38. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н. Ю. Хрящевой. - СПб: "Ювента", Й. Т., 1999. - 256 с.
39. Пугачев В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов / В.П. Пугачев. - М.: Аспект Пресе, 2001. -285с.
40. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Д. Л. Лаптева. - М.: Изд-во Института психотерапии, 2001. - 640 с.

41. Розанова В. А. Психология управления : учеб. пособие / В. А. Розанова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Журн. "Управление персоналом", 2003. - 416 с.
42. Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления / А.Л. Свенцицкий. - Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1986. - 176 с.
43. Советы психолога менеджеру: Учебное пособие / Под ред. М. К. Тутушкиной. - СПб ГАСУ. СПб, 1994. - 195 с.
44. Теория и практика управления персоналом : учеб -метод. пособие / авт -сост. Г. В. Щёкин ; Межрегион. акад. упр. персоналом. – 2-е изд., стер. – К. : МАУП, 2003. – 280 с.
45. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или переговоры без поражения / Р. Фишер, У. Юри: Пер. с англ. - М.: Наука, 1992. - 158 с.
46. Харский К. Ценностное управление для бизнеса / К. Харский. – Санкт-Петербург : Политек-Сервис. – 2010. – 289 с.
47. Хміль Ф. І. Основи управлінського консультування : навч. посіб. [для студ. ВНЗ] / Ф. І. Хміль ; М-во освіти і науки України. – К. : Академвидав, 2008. – 240 с.
48. Чалдини Р. Психология влияния / Р. Чалдини: Пер. с англ. - СПб: Питер, 2000. - 272с.
49. Чернов Ю. В. Управленческое консультирование : учеб. пособие / Ю. В. Чернов, С. В. Фомишин, А. И. Тищенко ; М-во образования и науки Украины. – К. : Кондор, 2009. – 272 с.
50. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. - СПб: Речь, 2003.-176с.
51. Шредер Г. А. Руководить сообразно ситуации: Пер. с нем. - М.: АО "Интерэксперт", 1994. - 160 с.
52. Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі / Ю. М. Швалб, О. В. Данчева. - К.: Лібра, 1998.-270с.

53. Щёкин Г. В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. Науч.-практич. пособие. — К.: МАУП, 1999. — 400 с.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки
Факультет психології і соціології
Кафедра загальної та соціальної психології і соціології

Методичні рекомендації
щодо забезпечення самостійної роботи студентів

з нормативної навчальної дисципліни

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ

Луцьк - 2020