

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни
“ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ”
(для бакалаврів)

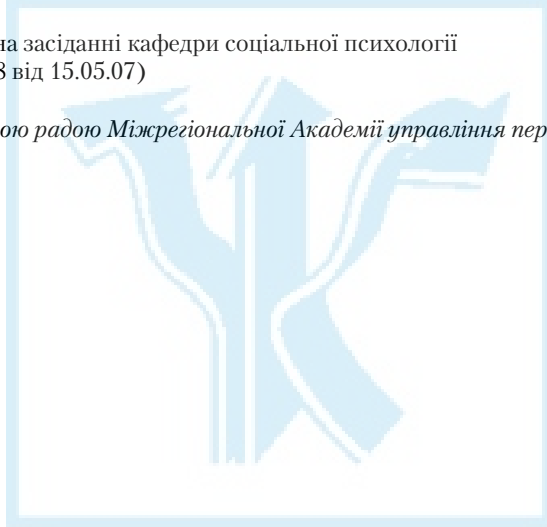
МАУП

Київ 2008

Підготовлено доцентом кафедри соціальної психології *А. М. Грись*

Затверджено на засіданні кафедри соціальної психології
(протокол № 8 від 15.05.07)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом



МАУП

Грись А. М. Навчальна програма дисципліни “Психологія управління”
(для бакалаврів). – К.: МАУП, 2008. – 28 с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни, питання для самоконтролю, а також список літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП),
2008

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Вивчення дисципліни “Психологія управління” є необхідною складовою професійної підготовки психологів. Всебічне урахування психологічного змісту управлінської діяльності: знання психологічних особливостей людей, їх взаємодії, закономірностей функціонування соціальної організації, сучасних засобів стимулювання працівників, а також уміння грамотно здійснювати добір діагностичного інструментарію для вивчення соціально-психологічних явищ і феноменів в організації сприятиме підвищенню рівня психологічної компетентності студентів.

Мета та завдання курсу

Мета курсу – розкрити зміст та особливості психологічних аспектів управлінської діяльності. *Завдання курсу* – допомогти студентам оволодіти ґрунтовними знаннями з психології управління; сприяти формуванню вмінь і навичок ефективного використання методів і засобів, розроблених в психології управління для забезпечення успішного розв’язання керівниками різноманітних управлінських проблем. Для успішного засвоєння дисципліни необхідне володіння такими дисциплінами, як “Психологія”, “Основи менеджменту”.

Міждисциплінарні зв’язки

Пропонований курс тісно пов’язаний із загальною та соціальною психологією, інженерною психологією, основами соціальної роботи, психологією способу життя, психологією праці, психологією роботи з людьми, психологією спільної діяльності та ін.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН дисципліни “ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ”

№ пор.	Назва змістового модуля і теми
1	2
1	Змістовий модуль I. Загальні проблеми психології управління в організації Поняття про психологію управління

1	2
2	Методи психології управління та її зв'язок з іншими науками
3	Соціально-психологічні характеристики організації
4	Проблеми ефективності міжособистісного спілкування в організації
Змістовий модуль II. Психологічні закономірності управлінської діяльності	
5	Психологічні основи управлінських впливів
6	Проблема стилю керівництва в психології управління
7	Психологічні особливості керівництва педагогічним колективом
8	Психологічні основи добору кадрів
9	Психологічні основи прийняття рішень
10	Управління нововведеннями в організації
11	Психологічне забезпечення соціального управління в організації
12	Основи психолого-управлінського консультування
Разом годин: 108	

ЗМІСТ
дисципліни
“ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ”

Змістовий модуль I. Загальні проблеми психології управління в організації

Тема 1. Поняття про психологію управління

Предмет психології управління. Основне завдання психології управління. Загальні ознаки процесу управління (відбувається у складній динамічній системі з двома підсистемами — керуючою і керованою; цілеспрямованість впливу керуючої підсистеми на керовану; наявність програми впливу керуючої системи на керовану; наявність зворотних зв'язків; ентропійний характер). Види управління (техніч-

не, соціальне). Різновиди соціального управління за сферами здійснення. Функції управління. Поняття про керівництво.

Структура психології управління. Психологія управління — прикладна галузь науки. Управлінський вплив — головний елемент управлінської діяльності. Психологічні питання здійснення управлінських впливів. Рівні досліджень у психології управління: методологічний, галузевий (управління економікою та суспільно-політичними і духовними видами діяльності). Психологія поведінки та діяльності і соціологія організації та управління — джерела виникнення і розвитку психології управління.

Управлінська діяльність як центральний об'єкт досліджень у психології управління. Ознаки управлінської діяльності (за А. В. Філіповим): специфічні мета, об'єкт діяльності; наявність функціональних зв'язків між компонентами системи управління; важлива роль соціально-психологічних відносин між людьми; технологічна база управління (прийняття і переробка інформації та генерація нової інформації в управлінському рішенні); доведення управлінського рішення до виконавця.

Підходи до розуміння функцій управління. Операційно-стадійний підхід — відображення послідовності дій та операцій управлінської діяльності (Г. Черч, А. Файоль, І. М. Керженцев, Г. Е. Шлезінгер, В. Г. Афанасьєв, А. А. Глухов, В. Н. Ейтінгон, Г. Х. Попов). Підходи, побудовані на групуванні функцій за спільністю їх цілей та завдань (Д. М. Крук, О. В. Козлова, І. Н. Кузнецов, Б. З. Мільнер, В. С. Рапорт, Л. І. Євенко).

Традиція вивчення людського фактора виробництва. Поняття людського фактора, особистісного фактора. Перша науково обґрунтована система організації та управління Ф. Тейлора та А. Файоля (НОП). Е. Мейо — засновник теорії людських відносин (предмет управління — неформальна структура групи). Теорія ролей Р. Лінтона (предмет управління — нейтралізація індивідуальних особливостей виконавців, уніфікація їх відповідно до виконуваної ролі). Управлінські ролі (за Х. Мінцбергом): міжособистісні, інформаційні щодо прийняття рішень.

Перспективи розвитку управління (менеджменту) у ХХІ ст. Відмова від авторитарного стилю управління на користь принципів співробітництва; скорочення управлінського персоналу, делегування повноважень підлеглим; залежність оплати від кваліфікації та результатів; поширення практики формування міжфункціональних команд;

безперевне навчання менеджерів; впровадження інформаційних технологій; зосередження на управлінні людьми; зростання попиту на універсальних менеджерів; широке використання тимчасових співробітників, які працюють на контрактних засадах.

Література [3; 6; 9; 11; 12]

Тема 2. Методи психології управління та її зв'язок з іншими науками

Види методів у психології управління (за Ф. Геновим): загальні і спеціальні. Класифікація методів психології управління за ознакою міри опосередкованості вивчення психічних явищ: безпосереднього вивчення психіки (спостереження, експеримент, телеметричні прилади реєстрації психічних і психофізіологічних показників); опосередкованого вивчення через інших людей (інтерв'ю, бесіда, анкета, метод незалежних характеристик, асоціативний експеримент, ігри); самоспостереження і самоаналізу; продуктів діяльності.

Особливості загальнопсихологічних методів у психології управління. Специфіка спостереження за його метою та об'єктом. Експеримент (індивідуальний, груповий, масовий). Метод ігор і розв'язання ситуацій, характерних для управлінської діяльності. Метод соціометричних виборів у дослідженні виробничих колективів. Особливості асоціативного експерименту.

Психологія управління та інші науки. Спільні інтереси психології управління з фізіологією (фізіологічні особливості праці керівника, його вищої нервової діяльності); гігієною (вимоги до режиму дня, культура розумової та фізичної праці); педагогікою (виховні впливи на підлеглих); етикою (етика взаємин у управлінні, на виробництві); естетикою (оформлення приміщень); кібернетикою (інформаційні системи, автоматизація інформаційних процесів у системах управління); соціологією (закономірності великих груп, суспільних процесів); економікою (організація виробництва, аналіз його діяльності).

Психологія управління і менеджмент. Поняття менеджменту. Співвідношення предметів досліджень у менеджменті (процес менеджменту) та психології управління (психологічні фактори менеджменту). Особистісні якості менеджера як спеціаліста з управління. Характеристика професійної діяльності менеджера: робочі функції; алгоритми виконання окремих функцій; система вимог, що детермінують діяльність менеджера.

Література [3; 6; 10–12]

Тема 3. Соціально-психологічні характеристики організації

Поняття про міжособистісні відносини. Співвідношення понять “зв’язок”, “ставлення”, “відношення”, “відносини”, “стосунки”, взаємини, їх семантичні нюанси та сфери використання. Системи зв’язків: суб’єкт – об’єкт, суб’єкт – суб’єкт. Ставлення – суб’єктивно-особистісний сенс будь-яких зв’язків людини із світом. Відношення – зв’язки людини з предметним світом, предметів між собою (у системах: суб’єкт-об’єкт, об’єкт-об’єкт). Відносини, стосунки, взаємини – соціальні зв’язки у системі суб’єкт-суб’єкт.

Соціальна структура організації. Формальні та неформальні групи організації. Формальні групи – кадрова структура організації, що визначає розподіл праці та забезпечує досягнення мети організації. Типи формальних груп: група керівника, робоча (цільова) група, комітет (комісія, рада). Характеристики неформальних організацій. Причини вступу людей у неформальні організації. Вплив неформальних організацій на роботу установи (соціальний контроль; опір змінам; неформальні лідери).

Характеристика лідерства. Лідерство – відносини домінування і підпорядкування. Концепції лідерства: теорія лідерських ролей Бейлса; теорія рис лідерства (М. Вебер); інтерактивна теорія; ситуаційна теорія Ф. Фідлера; стратометрична концепція А. В. Петровського.

Особистість лідера. Типи лідерів (за Н. В. Шахназаряном): інтелектуальний; емоційно-комунікативний; практичний; універсальний. Позитивні риси особистості лідера: далекоглядність, розсудливість; уміння справедливо оцінити; енергійність; рішучість; послідовність; справедливість; твердість і непохитність; самопізнання; комунікативні здібності.

Поняття про популярність. Фактори популярності: позагрупові (соціально-демографічні), групові (норми, еталони), особистісні (вік, стать, характер). Порівняння ознак популярності та привабливості. Порівняння ознак лідерства і популярності. Важливість врахування міри популярності та привабливості лідера для організації групи.

Література [3; 6; 10–12]

Тема 4. Проблеми ефективності міжособистісного спілкування в організації

Характеристика товариських відносин. Діяльнісна основа їх виникнення, обумовленість суспільними інтересами. Функції товариських

взаємовідносин (співдія, взаємодопомога у значущій, суспільно корисній діяльності). Дружба і товарицькість. Спрацьованість — ефект взаємодії у спільній діяльності. Ознаки спрацьованості: максимальна продуктивність при мінімальних емоційно-енергетичних витратах. Психологічна сумісність, її прояви (за М. М. Обозовим). Види (рівні) психологічної сумісності: психофізична; соціально-психологічна. Типи поведінки людей при виконанні спільної діяльності.

Фактори групової згуртованості: емоційний аспект (Фестінгер, Картрайт), когнітивно-оцінні аспекти (Ньюкомб, Хайдер); інтерактивні фактори (М. Дойч); комунікативні фактори (К. Левін). Теорія групової “синталії” Р. Кетгела. Модель групової продуктивності Б. Колінза. Стратометрична концепція групової згуртованості А. В. Петровського.

Поняття соціально-психологічного клімату (СПК) колективу. Основні характеристики соціально-психологічного клімату: предметність та емоційність. Структура СПК. Система ставлень працівника, яка обумовлює соціально-психологічний клімат.

Роль соціально-психологічного клімату. Його функції: забезпечення умов життєдіяльності особистості у групі; зворотний зв'язок про взаємодію особистості із соціальним оточенням; фактор спільної виробничої діяльності; вплив на розвиток особистості; детермінанта психічного стану і здоров'я особистості.

Створення оптимального соціально-психологічного клімату. Фактори його забезпечення в колективі: глобальне макросередовище (суспільні цінності, ідеологія, пріоритети, розвиток науки та техніки); локальне макросередовище (культура організації та управління; культура міжособистісних відносин і спілкування; розвиток менеджменту). Причини загострення проблеми соціально-психологічного клімату: зростання психічного напруження, духовних потреб і запитів, вимог до культури спілкування. Спрямованість умов оптимального соціально-психологічного клімату на задоволення потреб працівників.

Література [3; 6; 11; 12]

Змістовий модуль II. Психологічні закономірності управлінської діяльності

Тема 5. Психологічні основи управлінських впливів

Поняття про вплив і взаємовплив. Вплив — дія, спрямована на партнера, яка викликає зміни у його поведінці. Різновиди впливів: вербальні, фізіологічні (частота серцевих скорочень), ситуативні, стійкі (характерологічні); свідомі та несвідомі; конструктивні чи деструктивні.

Засоби психологічних впливів: вербальні, паралінгвістичні, невербальні. Цілі і форми соціальних впливів.

Управлінський вплив — різновид психологічного впливу в системі керівник — підлеглий. Структура управлінського впливу: суб'єкт чи ініціатор; об'єкт (адресат); способи впливу (навіювання, зараження, наслідування, переконання тощо). Етапи динаміки управлінського впливу: операційний; процесуальний; результативний — відповідні дії підлеглого на вплив.

Фактори впливовості особистості керівника. Поняття впливовості та критерії її визначення. Характеристика окремих факторів впливовості: когнітивна характеристика ситуації прийняття рішення; привабливість суб'єкта впливу для його об'єкта; тривалість впливу (закон міжособистісного уподібнення). Залежність змісту та динаміки факторів впливовості від форм впливів (навіювання, переконання, наказ). Асертивність особистості (спроможність досягати цілей); здатність бути переконливим. Принципи організації переконливої інформації.

Характеристика видів психологічних впливів. Характеристика окремих впливів та їх засобів: переконання; самопросування; навіювання; зараження; спонукання до наслідування; формування прихильності; прохання; наказ; деструктивна критика; ігнорування; маніпуляція.

Протистояння особистості неконструктивним впливам. Критерії конструктивного впливу. Види протидіючих впливів у відповідь на неконструктивний вплив: контраргументація; конструктивна критика; енергетична мобілізація; творчість; ухилення; психологічна самооборона; ігнорування; конфронтація; відмова.

Психологічні особливості управлінських розпоряджень. Структура розпорядження (наказу): мотиваційна, змістова, зобов'язуюча

складові. Методи передавання розпорядження: спонукаючий, переконуючий, примушуючий. Типи віддачі наказів: туманний наказ, наказ-умовляння, наказ-погроза, наказ-прохання, наказ-підкуп, наказ-категорична вимога. Функції впливів керівника при віддачі розпорядження: інформаційна, мотиваційна, матеріального забезпечення виконання, контрольно-оцінна.

Література [2; 6; 8; 11; 13; 30; 41; 45; 79]

Тема 6. Проблема стилю керівництва в психології управління

Поняття про стиль керівництва та індивідуальний стиль керівництва. Залежність стилю керівництва від суспільного місця керуваної організації (освітні, військові, спортивні, виробничі, медичні структури). Різновиди стилів керівництва: директивний, колегіальний, ліберальний, авторитарний, інкволітарний, анархічний. Умови формування стилю керівництва.

Поняття індивідуального стилю управління. Ознаки індивідуального стилю управління (відображає усталені способи діяльності керівника, психологічні особливості його мислення, прийняття рішень, спілкування тощо; набувається у процесі діяльності і змінюється; виражається у змістовних характеристиках управлінської діяльності).

Індивідуальний стиль керівництва за К. Левінім — перша психологічна теорія стилю управління. Характеристика особистості та управлінської діяльності автократичного, демократичного, ліберального лідера.

Трансформація стилів керівництва в останній чверті ХХ століття. Прихований (анонімний) стиль управління. Його недоліки (уповільнення темпів зростання компаній; громіздка управлінська система; зниження оперативності прийняття рішень). Відкритий стиль управління. Його переваги (зростання ініціативи та творчої активності співробітників; оперативність управління; зростання якості взаємодії між співробітниками). Виконавчий та ініціативний стилі.

Концепція стилю керівництва Р. Р. Блейка та Дж. С. Мутон. Критерії його виокремлення: спрямованість керівника при виконанні управлінських завдань (на турботу про виробництво та отримання найвищих кінцевих результатів, або на турботу про людей). Характеристика стилів: “режим підпорядкування керівників”, “управління

приміським клубом”, “зубожіння управління”, “управління людиною організації”, “колективного управління”.

Індивідуальний стиль спілкування керівника за Р. Х. Шакуровим: розсудливий, дистанційний, розуміючий, пригнічуючий, довірливий, прагматичний.

Література [2; 6–8; 13; 30; 33; 41; 45; 51; 62; 68; 72; 77; 79]

Тема 7. Психологічні особливості керівництва педагогічним колективом

Функції управління в педагогічному колективі: цільові, соціально-психологічні, операційні.

Особистість керівника освітньої установи. Групи якостей особистості директора школи: моральна зрілість, професійно-ділові (загальні та професійно-педагогічні), організаторські, адміністраторські, соціально-психологічні. Специфіка управління освітнім закладом.

Професіограма менеджера освіти. Поняття про професіограму та психограму керівника освіти. Психологічні вимоги до керівника освітнього закладу: діагностичні, прогностичні, проектувальні, організаторські, комунікативні, мотиваційні, емоційно-вольові, оцінювальні, гностичні, моральні, мовні, фізіологічні, фізичні. Психічні процеси та якості особистості керівника освітнього закладу відповідно до змісту його професійних дій.

Література [2; 6–8; 13; 24; 25]

Тема 8. Психологічні основи добору кадрів

Завдання психолога при відборі кадрів: забезпечення відбору претендентів на посаду відповідно до кадрової політики організації; захист організації від осіб, які можуть зашкодити її роботі. Стратегія розвитку організації — детермінанта її кадрової політики. Типи кадрової політики. Небезпечні особливості характеру претендентів на посаду: загальні та специфічні. Схеми підбору кадрів.

Особистісні чинники включення людини в організацію: комплекс рис особистості (ініціативності, вправності, комунікативності). Характеристика психологічного змісту ініціативності, вправності, комунікативності особистості при виконанні посадових обов’язків.

Типологія особистості працівника. Прогноз місця працівника в організації на основі діагностики рис ініціативності, вправності, комунікативності. Типи працівників за співвідношеннями: вправ-

ність — ініціативність; комунікабельність — ініціативність; вправність — комунікабельність. Тривимірна модель типів працівника: лідер, організатор, творча індивідуальність, “душа компанії”, конформіст-інтегратор, педант, ідеал.

Література [2; 6–8; 13; 30; 34; 41; 45; 51; 62; 68; 72; 77; 79]

Тема 9. Психологічні основи прийняття рішень

Теорії прийняття рішень. Завдання при прийнятті рішень: розуміння проблеми, збирання інформації, розгляд альтернатив, вибір однієї з них. Взаємозв'язок математики, психології у розробці теорій прийняття рішень. Теорія прийняття раціональних рішень. Психологічна теорія прийняття рішень. Різновиди процесу прийняття рішення: інтуїтивне, досвідне, раціональне.

Етапи прийняття рішень: діагностика проблеми, формулювання обмежень і критеріїв прийняття рішень, визначення альтернатив, оцінка альтернатив, прийняття рішення (вибір альтернативи).

Порівняльна характеристика групових та індивідуальних форм прийняття рішень. Експеримент Б. Піонера: індивіди обирають оптимальне рішення у 16,8% випадків, група — у 66,7%. Феномени групового прийняття рішень: різна міра активності та впливовості членів групи; витрата часу на подолання суперечок; можлива втрата мети; явище конформності. Переваги та недоліки групового прийняття рішення. Типи груп при прийнятті рішень: інтерактивна і номінальна.

Структура групового завдання на прийняття рішення, їх типологія (прості й складні; кон'юнктивні та диз'юнктивні; стандартні; продуктивні, дискусійні, проблемні). Поняття про розмірний аналіз групового завдання, його виміри.

Соціально-психологічні феномени групового прийняття рішень: групове мислення; зсув до ризику; поляризація поглядів.

Прийоми послаблення негативних наслідків групових рішень, стимулювання критичності мислення; вивчення аргументів “за” і “проти”; залучення незалежних спеціалістів-експертів, добір членів групи.

Література [6; 22; 30; 61; 71; 72]

Тема 10. Управління нововведеннями в організації

Причини нововведень в організації. Зовнішні причини (політичні, економічні, зміни ринкового попиту, технологічні, соціальні, поява

нових конкурентів). Внутрішні причини (розвиток нових напрямів діяльності; підвищення продуктивності праці; поліпшення якості; збільшення обсягів продажу; поліпшення обслуговування; підвищення мотивації персоналу; збереження кадрів; зміцнення позицій на ринку). Розробка проекту перетворення.

Напрями та етапи реалізації нововведень. Напрями нововведень: завдання організації, організаційні структури та системи, організаційна культура, кваліфікація співробітників. Характеристика етапів нововведень: підготовчий, “розморожування”, здійснення перетворень, “заморожування”, оцінювання змін.

Типи нововведень за їх ініціатором. Внутрішні: згори вниз (керівники вищої ланки), знизу вгору (рядові співробітники). Зовнішні (експерти консалтингових фірм). Переваги та недоліки типів нововведень за їх ініціатором.

Оцінка міри складності реалізації нововведення. Критерії оцінки: рівень реалізованості; передбачуваність результатів; міра складності виконання. Різновиди нововведень за масштабом перетворень (стосуються окремого співробітника; групи співробітників; відділу; організації загалом); за витратами часу на здійснення (короткотермінові; середньотермінові; довготермінові).

Інші чинники складності реалізації проектів: особа ініціатора перетворень, особи, що підтримують проект; вплив на життя співробітників; спосіб подання проекту нововведень.

Опір нововведенням та його причини. Причини опору співробітників нововведенням (за Коттером і Шлезінгером): вузьковласницький інтерес; незрозуміння і брак довіри; різна оцінка ситуації; низька терпимість щодо змін. Тиск з боку колег, втома від змін, попередній невдалий досвід змін як причини опору змінам за Ю. М. Швалбом та О. В. Данчевою.

Підходи до подолання опору нововведенням: просвіта та надання інформації, участь та залучення, допомога та підтримка, переговори та угоди.

Література [6; 19; 34; 71; 72; 79; 80]

Тема 11. Психологічне забезпечення соціального управління в організації

Просвітницька діяльність психолога і психодіагностика в організації. Функції та форми психолого-просвітницької діяльності. Ситуації використання психодіагностики, її принципи та засоби.

Завдання та технологія психологічної експертизи в організації; ситуації, за яких доцільна психологічна експертиза. Організація експертизи. Вимоги до особистісних та кваліфікаційних якостей експертів. Різновиди експертних помилок. Форми експертних процедур.

Організація психологічних впливів на персонал та інформаційне забезпечення діяльності психолога в установі. Напрями психологічних впливів; розвиток, корекція, тренінг персоналу; формування та корекція організаційної культури; компенсація факторів, що дестабілізують роботу установи. Принципи та засоби психологічних впливів.

Різновиди документів у роботі психолога установи.

Основні документи, у розробці яких бере участь психолог установи; штатний розклад; положення про структурні підрозділи; посадові інструкції; інструкції, що регулюють діяльність підрозділів та посадових осіб.

Література [6; 19; 34; 71; 72; 77; 79; 80]

Тема 12. Основи психолого-управлінського консультування

Становлення і сучасний стан управлінського консультування. Етапи становлення управлінського консультування.

Стан психолого-управлінського консультування у США та країнах Західної Європи. Довід створення та діяльності консультативних фірм з управлінських проблем в Україні.

Консультативна діяльність психолога в організації. Погляди щодо визначення та змісту консультативної діяльності психолога в організації (Т. С. Кабаченко, Л. М. Карамушка, Л. Тобіас). Основні напрями консультативної роботи психолога організації. Зв'язок та розмежування психолого-управлінського консультування з управлінським та психологічним. Завдання власне управлінського консультування та індивідуально-психологічного консультування персоналу організації.

Психологічний аспект управлінського консультування. Різновиди управлінського консультування: юридичне, фінансово-економіч-

не, психологічне; організаційне та з проблем управління персоналом. Функції управлінського консультування. Психологічне консультування керівників з проблем управління та індивідуально-психологічне консультування персоналу. Види психолого-управлінського консультування в освітніх організаціях (за Л. М. Карамушкою).

Технологія управлінського консультування. Умови організації управлінського консультування. Етапи роботи консультанта з проблемою.

Психологічне консультування в організації. Трактатування психологічного консультування у вітчизняній психології (Л. С. Алексєєва, Г. В. Бурменська, А. Г. Лідерс, М. М. Обозов, Г. С. Абрамова, В. В. Столін, Т. О. Флоренська, Т. С. Кабаченко). Технології індивідуального консультування. Психологічне консультування в організації: спільні та відмінні ознаки із управлінським консультуванням та зі всіма іншими різновидами психологічного консультування.

Поняття соціально-психологічного супроводу та коучінгу.

Література [6; 19; 20; 34; 43; 67; 71; 72; 77]

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Ділова гра в психологічному дослідженні.
2. Метод експерименту в психології управління.
3. Методи вивчення соціально-психологічного клімату колективу.
4. Соціально-психологічні складові й форми управлінського спілкування.
5. Типи керівників у психології управління.
6. Менеджер і стиль керівництва.
7. Організаційна культура менеджера.
8. Психологія ділової бесіди.
9. Психологічні особливості публічного виступу.
10. Імідж та його психологічні складові.
11. Психологічні аспекти управління трудовим колективом.
12. Формальні й неформальні структури у трудовому колективі.
13. Рівні та стадії розвитку колективу.
14. Психологічна складова проблеми підвищення ефективності праці.
15. Формування й регулювання соціально-психологічного клімату трудового колективу.
16. Управлінські конфлікти.
17. Психологічні методи врегулювання конфліктних ситуацій.

18. Метод переговорів у рішенні конфліктів.
19. Методи арбітражу й посередництва в дозволі конфліктів.
20. Конфлікти у трудовому колективі й шляху їхнього дозволу.
21. Реклама як метод керування людьми: визначення, функції й психологічна ефективність.
22. Рекламна кампанія і її психологічні складові.
23. Психологічні методи прийняття управлінських рішень.
24. Методи організації групової дискусії при виробленні управлінського рішення.
25. Способи прийняття ефективних управлінських рішень.
26. Психотехніки поведження керівника у процесі ухвалення рішення.
27. Психологічні прийоми поведження в успішному прийнятті управлінських рішень.
28. Нововведення, його типи й процес здійснення інноваційних змін
29. Особливості психології управління в комерції.
30. Психологія керівництва в спортивному колективі.
31. Психологічні проблеми керівництва науковим колективом.
32. Психологічні принципи й методи в керівництві художнім колективом.
33. Психологія управління в міжнародних відносинах.
34. Стиль роботи й спосіб життя керівника.
35. Взаємозалежність здоров'я й ефективного управління.
36. Психологічні проблеми жінок в управлінні.
37. Система методів практичної психологічної роботи в управлінні.
38. Функції психодіагностики в практиці управління.
39. Психологічні методики діагностики управлінських здібностей.
40. Тренінгові психологічні методики розвитку майстерності керівних кадрів.

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Номер варіанта контрольної роботи студент вибирає за останньою цифрою номера своєї залікової книжки (табл. 1). Наприклад, якщо остання цифра номера "8", слід обрати варіант 3.

Таблиця 1

Остання цифра номера залікової книжки	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
Номер варіанта контрольної роботи	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

ВАРІАНТИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

Варіант 1

1. Що таке управління? Яка його роль у житті сучасного суспільства?
2. Проаналізуйте основні методи досліджень психології управління.
3. Які фактори впливають на ефективність прийняття керівником управлінських рішень?
4. Як співвідносяться між собою поняття “соціальна позиція” та “соціальна роль”?
5. У чому полягає відмінність між сприятливим і несприятливим психологічним кліматом в організації?

Варіант 2

1. Які основні елементи належать до внутрішньої структури управління?
2. Розкрийте можливості використання методів активного соціально-психологічного навчання в управлінні.
3. Чим колегіальні форми прийняття управлінських рішень відрізняються від індивідуальних?
4. За допомогою яких документів здійснюється регламентація професійно-функціональних ролей в організації?
5. Які основні види комунікацій існують в організації?

Варіант 3

1. Що є “психологічного” в управлінні?
2. Розкрийте специфіку психолого-управлінського консультування як одного з видів психологічної допомоги керівникам.
3. Як співвідносяться між собою поняття “управління” та “керівництво”?
4. Що таке “персоніфікація діяльності”?
5. Проаналізуйте основні види комунікативних бар’єрів, причини їх виникнення та шляхи подолання.

Варіант 4

1. Що таке зовнішня структура управління?
2. Розкрийте зміст і структуру психологічної готовності керівників до управління.

3. У чому полягає специфіка основних стилів керівництва (авторитарного, демократичного та ліберального)?
4. Розкрийте причини виникнення та шляхи подолання професійної деформації працівників.
5. Проаналізуйте зміст і структуру управлінських конфліктів.

Варіант 5

1. Як співвідносяться між собою поняття “управління” та “менеджмент”?
2. Проаналізуйте зміст і основні етапи прийняття керівником управлінських рішень.
3. Які фактори впливають на вибір і реалізацію керівником стилю керівництва?
4. У чому полягає відмінність позитивної та негативної стратегій забезпечення керівником мотивації діяльності працівників в організації?
5. Розкрийте основні умови попередження і розв’язання конфліктів в організації.

ТЕМИ КУРСОВИХ РОБІТ

1. Психологічний аналіз управління.
2. Внутрішня та зовнішня структури управління.
3. Психологічні основи гуманізації управління.
4. Основні завдання психології управління.
5. Методи психології управління.
6. Роль психологічної служби в оптимізації управління.
7. Основні принципи взаємодії керівників і психологів.
8. Зміст і структура психологічної готовності керівників до управління.
9. Психологічні основи прийняття керівником управлінських рішень.
10. Психологічні особливості індивідуальних і колегіальних форм прийняття управлінських рішень.
11. Ефективність різних стилів керівництва.
12. Індивідуальний стиль управлінської діяльності.
13. Психологічний аналіз соціально-професійних ролей працівників організацій.

14. Причини виникнення та умови подолання професійної деформації особистості.
15. Роль мотивації працівників у забезпеченні ефективності управління.
16. Характеристика основних потреб працівників.
17. Основні стратегії забезпечення керівником позитивної мотивації діяльності працівників організацій.
18. Поняття про психологічний клімат в організації та його структуру.
19. Основні види психологічного клімату в організації.
20. Шляхи формування сприятливого клімату в організації.
21. Психологічний аналіз комунікації в організаціях.
22. Психологічні особливості різних видів комунікацій в організації.
23. Роль зовнішніх комунікацій у формуванні позитивного іміджу організації.
24. Комунікативні бар'єри: причини виникнення та шляхи подолання.
25. Психологічна характеристика основних видів конфлікту.
26. Основні причини виникнення конфліктів в організаціях.
27. Конструктивні та деструктивні функції конфліктів.
28. Структура конфлікту.
29. Умови попередження конфліктів в організації.
30. Алгоритм розв'язання конфліктів.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Що таке соціальне управління?
2. Які іншомовні терміни можна перекласти як “управління”?
3. “Управлінець” і “менеджер”. Спільне і відмінне.
4. Особливості ролєвої поведінки особистості.
5. Типи комунікативної поведінки у трудовому колективі.
6. Проблема оптимізації професійної діяльності.
7. Критерії оцінки сумісності і спрацьованості.
8. Підходи психології управління.
9. Історія розвитку психології управління.
10. Основні елементи психології управління.
11. Основні управлінські культури.
12. Основні функції управлінської діяльності.
13. Перерахувати основні розділи і їх завдання у психології управління.

14. Основні завдання психології управління у виробничій сфері.
15. Неадекватні методи стимулювання праці.
16. Проблеми матеріального заохочення.
17. Проблема моральної зацікавленості.
18. Мотивація праці. Загальні схеми управління у виробничій сфері.
19. Темперамент і характер. Їх розбіжності.
20. Визначення і типи здібностей.
21. Факторний аналіз особистості.
22. Обдарованість.
23. Статеві особливості.
24. Типологія за К. Юнгом.
25. Зв'язок будови тіла і характеру.
26. Класифікація особистостей за Лазурським.
27. Акцентуації.
28. Визначення “соціальної організації”.
29. Принципи побудови “соціальної організації”.
30. Структура “соціальної організації”.
31. Сутність групової динаміки. Процеси і явища.
32. Стадії розвитку колективу.
33. Феномени групової життєдіяльності.
34. Ділові ролі у соціальній організації і їх розподіл.
35. Визначення терміна “соціально-психологічний клімат”.
36. Чутки і їх класифікації.
37. Міри запобігання чуткам.
38. Сутність соціометрії.
39. Ассесмент-центр. Призначення, структура.
40. Структура інтерв'ю.
41. Поняття конфлікту. Його структура.
42. Позитивні риси конфлікту.
43. Негативні риси конфлікту.
44. Управління конфліктними ситуаціями в умовах сумісної діяльності. Сітка Томаса.
45. “Кодекс поведінки” в конфлікті.
46. Керівник в ролі третейського судді.
47. Спілкування як соціальний феномен.
48. Особливості управлінського спілкування.
49. Проблеми міжособистісного сприйняття в управлінському спілкуванні.
50. Комунікаційні бар'єри в комунікації “керівник – підлеглий”.

51. Особливості ведення ділової бесіди.
52. Проблемні і дисциплінарні бесіди.
53. Ділові телефонні розмови.
54. Особливості виступу перед аудиторією.
55. Особливості службової наради.
56. Психологічні особливості роботи з діловою документацією.
57. Методи, що використовуються у психології управління.
58. Структура здоров'я людини.
59. Критерії психічного здоров'я.
60. Критерії духовного здоров'я.
61. Стрес. “Погані” і “добрі” стреси.
62. Професійна деформація особистості працівників організацій: причини виникнення та умови попередження.
63. Стресори позаслужбової діяльності.
64. Психологічні умови та шляхи забезпечення гуманізації управління.
65. Основні вимоги до прийняття управлінських рішень.
66. Методи профілактики стресів.
67. Актуальні завдання добору та підготовки менеджерів в Україні.
68. Життєві кризи і діяльність керівника.
69. Індивідуальні стилі управління керівника і їх параметри.
70. Предмет, об'єкт, завдання психології управління.
71. Типи управлінських рішень.
72. Роль психологічної служби в оптимізації управління.
73. Комунікативна компетентність керівника.
74. Управлінські принципи.
75. Обмеження сучасного керівника та їх причини.
76. Метод синектики та його особливості.
77. Основні етапи ділових переговорів.
78. Роль психологічних настанов в ділових стосунках.
79. Поняття управлінської етики.
80. Адаптація особистості до умов праці.
81. Мотиви спілкування.
82. Причини опору нововведенням.
83. Психодіагностика як один із напрямів роботи практичного психолога.
84. Оптимізація соціально-психологічного клімату у трудовому колективі.
85. Психологічна експертиза в організації.

86. Психолого-управлінське консультування в організації.
87. Просвітницька діяльність психолога в організації.
88. Специфіка управління в різних соціальних сферах (бізнес, виробництво, освіта, культура, наука тощо).
89. Психологічні основи індивідуального стилю керівництва.
90. Роль зовнішніх і внутрішніх комунікацій у формуванні іміджу організації.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. *Генов Ф.* Психология управления / Пер. с болг.; Общ. ред. Б. Ф. Ло-мова, В.Ф.Венды. — М.: Прогресс, 1982. — 422 с.
2. *Дуткевич Т. В.* Конфліктологія з основами психології управління. — Кам'янець-Подільський, 2005. — 345 с.
3. *Карамушка Л. М.* Психологія управління закладами середньої освіти. — К.: Ніка-Центр, 2000. — 331 с.
4. *Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 702 с.
5. *Методология инженерной психологии, психологии труда и управления.* — М.: Наука, 1981. — 286 с.
6. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Психологія управління. — К.: Академвидав, 2003. — 568 с.
7. *Психологические проблемы социальной регуляции поведения /* Отв. ред. Е. В. Шорохова, М. И. Бобнева. — М.: Наука, 1976. — 368 с.
8. *Психология: Учебник /* Под ред. А. А. Крышова — М.: Проспект, 1998. — С. 515–527.
9. *Самыгин С. И.* Психология управления: Учеб. издание. — Ростов н/Д: Феникс, 2000.
10. *Свенцицкий А. Л.* Социальная психология управления. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1986. — 176 с.
11. *Урбанович А. А.* Психология управления: Учеб. пособие. — Мн.: Харвест, 2003. — 640 с.
12. *Швалб Ю. М., Данчева О. В.* Практична психологія в економіці та бізнесі: Навч. посіб. для економ. спец. ВНЗ. — К.: Лібра, 1998. — 270 с.

Додаткова

1. *Агеев В. С.* Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. — М.: Изд-во МГУ, 1990. — 240 с.
2. *Агеев В. С.* Психология межгрупповых отношений. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1983. — 143 с.
3. *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания. — Л.: ЛГУ, 1968. — 339 с.
4. *Анциутов А. Я., Шипилов А. И.* Конфликтология. — М.: ЮНИТИ, 2002. — 591 с.
5. *Бодалев А. А.* Личность и общение: Избр. тр. — М.: Педагогика, 1983. — 272 с.
6. *Божович Л. И.* Проблема конфликта в подростковом возрасте // *Вопр. психологии.* — 1978. — № 2. — С. 25–37.
7. *Барон Р., Ричардсон Д.* Агрессия. — СПб.: ПИТЕР, 2000. — 351 с.
8. *Вебер М.* Харизматическое господство // *Социологические исследования.* — М.: Наука. — № 5. — 1988. — С. 139–147.
9. *Витек К.* Проблемы супружеского благополучия / *Общ. ред. М. С. Мацковского.* — М.: Прогресс, 1988. — 144 с.
10. *Генов Ф.* Психология управления / *Пер. с болг.; Общ. ред. Б. Ф. Ломова, В. Ф. Венды.* — М.: Прогресс, 1982. — 422 с.
11. *Гришина Н. В.* Психология конфликта. — СПб.: Питер, 2000. — 464 с.
12. *Гришина Н. В.* Психология социальных ситуаций // *Вопр. психологии.* — 1997. — № 1. — С. 121–132.
13. *Дарендорф Р.* Элементы теории социального конфликта // *Социологические исследования.* — М.: Наука, 1994. — № 5. — С. 142–147.
14. *Дуткевич А. И.* Конфліктологія з основами психології управління. — Кам'янець-Подільський — 2005. — 345 с.
15. *Емельянов С. М.* Практикум по конфликтологии. — СПб.: Питер, 2001. — 360 с.
16. *Занюк С. С.* Психологія мотивації та емоцій: Навч. посіб. — Луцьк: Ред.-видав. відділ Волинського держ. ун-ту, 1997. — 180 с.
17. *Зиммель Г.* Человек как враг // *Социол. журн.* — 1994. — № 2. — С. 114–119.
18. *Ишмуратов А. Т.* Конфлікт і згода. — К.: Наук. думка, 1996. — 190 с.

19. *Кабаченко Т. С.* Психология в управлении человеческими ресурсами. — М.; СПб.; К.: ПИТЕР, 2003. — 400 с.
20. *Карамушка Л. М.* Психологічні основи управління в системі середньої освіти: Навч. посіб. — К.: Ін-т змісту та методів навчання, 1997. — 180 с.
21. *Карамушка Л. М.* Психологія управління закладами середньої освіти. — К.: Ніка-Центр, 2000. — 331 с.
22. *Козелецкий Ю.* Психологическая теория решений / Под ред. Б. В. Бирюкова. — М.: Прогресс, 1979. — 504 с.
23. *Козирев Г. И.* Введение в конфликтологию. — М.: Владос, 1999. — С. 144–146.
24. *Коломінський Н. Л.* Психологія педагогічного менеджменту. — К.: МАУП, 1996. — 176 с.
25. *Коломинский Я. Л., Жизневский Б. П.* Социально-психологический анализ конфликтов между детьми в игровой деятельности // *Вопр. психол.* — 1990. — № 2. — С. 35–42.
26. *Конфликтология* / Под ред. А. С. Кармина. — СПб.: Лань, 1999. — Гл. 5.
27. *Конфлікти в суспільстві: діагностика і профілактика: Тези III Міжнар. наук.-практ. конф.* — К.; Чернівці, 1995. — 476 с.
28. *Кордунья М.* Психология. А-Я: Словарь-справочник. — М.: ГРАНД, 1999. — 442 с.
29. *Корнелиус Х., Фейр Ш.* Выиграть может каждый. Как разрешать конфликты. — М.: Стрингер, 1992. — 212 с.
30. *Корнев М. Н., Коваленко А. Б.* Соціальна психологія: Підручник. — К., 1995. — 304 с.
31. *Котирло В. К.* Виховання слухняності у дітей в сім'ї. — К.: Рад. шк., 1967. — 104 с.
32. *Кроник А. А.* Межличностное оценивание в малых группах. — К.: Наук. думка, 1982. — 158 с.
33. *Кудряшова Л. Д.* Каким быть руководителю: психология управленческой деятельности. — Л.: Лениздат, 1986. — 158 с.
34. *Ладанов И. Д.* Практический менеджмент: Часть III. Управление персоналом. — М.: “Ника”, 2001.
35. *Левкович В. П., Зуськова О.* Социально-психологический подход к изучению супружеских конфликтов // *Психол. журн.* — 1985. — № 3. — С. 126–137.
36. *Ложкин Г. В., Повакель Н. И.* Практическая психология конфликта. — К.: МАУП, 2002. — 256 с.

37. *Максименко С. Д.* Психологія в соціальній та педагогічній практиці. — К.: Наук. думка, 1998. — 440 с.
38. *Мескон М. Х., Альберт М., Хедоурі Ф.* Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 702 с.
39. *Методология инженерной психологии, психологии труда и управления* / Отв. ред. Б. Ф. Ломов, В. Ф. Венда. — М.: Наука, 1981. — 286 с.
40. *Немов Р. С.* Психология: В 3 кн. — Кн. 3. Психодиагностика. — М.: ВЛАДОС, 1998. — 632 с.
41. *Обозов Н. Н.* Психология межличностных отношений. — К.: Либідь, 1990. — 192 с.
42. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Психологія управління. — К.: Академвидав, 2003. — 568 с.
43. *Основы психолого-управлінського консультування* / За наук. ред. Л. М. Карамушки. — К.: МАУП, 2002. — 136 с.
44. *Панасюк А. Ю.* Управленческое общение. — М.: Экономика, 1990. — 112 с.
45. *Парыгин Б. Д.* Социально-психологический климат коллектива / Под ред. В. А. Ядова. — Л.: Наука, 1981. — 192 с.
46. *Пезешкиан Н.* Психотерапия повседневной жизни: Тренинг разрешения конфликтов. — СПб.: Речь, 2001. — 288 с.
47. *Первишева Е. В.* Межличностный конфликт как фактор социализации старших подростков // Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 1989. — 26 с.
48. *Пірен М. І.* Основы конфликтології. — К., 1997. — 270 с.
49. *Платонов Ю. П.* Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1990. — 184 с.
50. *Поливанова К. Н.* Психологический анализ кризисов возрастного развития // *Вопр. психологии.* — 1994. — № 1. — С. 61–69.
51. *Почебут Л. Г.* Социально-психологическая структура деятельности руководителей среднего и низшего звена // *Психология — производству и воспитанию: Сб. науч. работ.* / Отв. ред. Е. С. Кузьмин. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1977. — С. 61–67. — 304 с.
52. *Психологические проблемы социальной регуляции поведения* / Отв. ред. Е. В. Шорохова, М. Й. Бобнева. — М.: Наука, 1976. — 368 с.
53. *Психология: Учебник* / Под ред. А. А. Крылова — М.: Проспект, 1998. — 584 с.

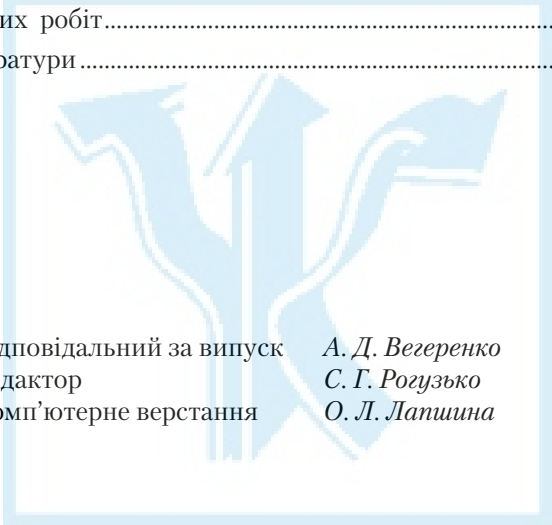
54. *Психология: Словарь* / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. — М.: Политиздат. — 2-е изд., 1990. — 494 с.
55. *Реан А. А., Коломинский Я. Л.* Социальная педагогическая психология. — СПб.: Питер, 1999. — С. 147–154.
56. *Реммидт Х.* Подростковый и юношеский возраст: проблемы становления личности. — М.: Мир, 1994. — 319 с.
57. *Рояк А. А.* Психологический конфликт и особенности индивидуального развития личности ребенка. — М.: Педагогика, 1988. — 113 с.
58. *Рыбакова М. М.* Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. — М.: Просвещение, 1991. — 128 с.
59. *Самигин С. И.* Психология управления: Учеб. пособие. — Ростов н/Д: Феникс, 2000.
60. *Свенцицкий А. Л.* Социальная психология управления. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та., 1986. — 176 с.
61. *Сергеев В. М., Цимбурский В. Л.* Когнитивные механизмы принятия решений: Модель и приложения в политологии и истории // Компьютеры и познание. — М., 1990. — С. 105–124.
62. *Сидоренко Е. В., Хрящева Н. Ю.* Межличностное общение // Психология: Учебник. / Под ред. А. А. Крылова. — М.: Проспект, 1998. — С. 336–355.
63. *Скотт Д. Г.* Конфликты. Пути их преодоления. — К.: Внешторгиздат, 1991. — 191 с.
64. *Совместная деятельность: методология, теория, практика* / Отв. ред. А. Л. Журавлев, П. Н. Шихирев, Е. В. Шорохова. — М.: Наука, 1988. — 232 с.
65. *Соснин В. А.* Урегулирование и разрешение конфликтов: проблема посредничества в прикладной исследовательской практике Запада // Психол. журн. — 1994. — № 5. — С. 130–141.
66. *Субботский Е. В.* Психология отношений партнерства у дошкольников. — М.: Изд-во МГУ, 1976. — 144 с.
67. *Тобиас Л.* Психологическое консультирование и менеджмент: Взгляд клинициста: Пер. с англ. — М.: Независимая фирма “Классе”, 1997. — 160 с.
68. *Труд руководителя* / Под ред. В. А. Тихонова. — М.: Экономика, 1977. — 268 с.
69. *Тюття О. В.* Як правильно влаштуватися на роботу? // Практична психологія та соціальна робота. — № 1. — 2001. — С. 37–40.

70. *Уманский Л. И.* Психология организаторской деятельности школьников. — М.: Просвещение, 1980. — 180 с.
71. *Управленческое консультирование* / Под ред. М. Кубра. — М.: “Интерексперт”. — 1992. — Т. 1. — 319 с.; Т. 2. — 350 с.
72. *Урбанович А. А.* Психология управления: Учеб. пособие. — Мн.: Харвест, 2003. — 640 с.
73. *Федорчук В. М.* Розвиток комунікативної компетентності викладача. Соціально-психологічний тренінг. — Кам'янець-Подільський: Абетка, 2003. — 240 с.
74. *Фишер Р., Юри У.* Путь к согласию или переговоры без поражения. — М.: Наука, 1990. — 158 с.
75. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность: В 2 т. — М.: Педагогика, 1986. — Т. 1. — 408 с. — Т. 2. — 392 с.
76. *Цуканова Е. В.* Психологические трудности межличностного общения. — К.: Вища шк., 1985. — 235 с.
77. *Чалдини Р.* Психология влияния. — СПб.: ПИТЕР, 2000 — 270 с.
78. *Чорненький Ю. П.* Вплив стильової сфери на конфліктну поведінку вчителя // Практична психологія та соціальна робота. — 1999. — № 3. — С. 5–8.
79. *Шакуров Р. Х.* Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. — М.: Просвещение, 1990. — 208 с.

МАУП

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни “Психологія управління”	3
Зміст дисципліни “Психологія управління”	4
Теми рефератів.....	15
Вказівки до виконання контрольної роботи	16
Варіанти контрольних робіт.....	17
Теми курсових робіт.....	18
Список літератури.....	22



Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*
Редактор *С. Г. Рогузько*
Комп'ютерне верстання *О. Л. Лапшина*

МАУП

Зам. № ВКЦ-3352

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП