

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»**

**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, СОЦІОЛОГІЇ ТА ПОЛІТОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

Цільмак О. М., Лефтеров В. О.

**ПЛАНІ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ З ЕЛЕМЕНТАМИ ТРЕНІНГУ
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ЛІДЕРСТВО»**

Практикум

Одеса-2021

**Рекомендовано навчально-методичною радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
протокол № 2 від 04 грудня 2020 року**

Рецензенти:

Максименко Ю. Б. – доктор психологічних наук, професор
(Південноукраїнський національний педагогічний університет ім.
К.Д. Ушинського)

Мілорадова Н. Е. – доктор психологічних наук, доцент
(Харківський національний університет внутрішніх справ)

Цільмак О. М., Лефтеров В.О. Плани практичних занять з елементами тренінгу з навчальної дисципліни «Лідерство» : *практикум*. Одеса : Фенікс, 2021. 60 с.

У практикумі подаються плани проведення практичних занять з елементами тренінгу з навчальної дисципліни «Лідерство». Запропоновані психотренінгові вправи, рольові та ділові ігри, інші інтерактивні прийоми формування практичних навичок і вмінь ефективного управління і роботи з персоналом.

Практикум буде корисним для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, які навчають майбутніх фахівців з публічного управління та адміністрування, права, психології, соціології, інших соціономічних професій, а також для всіх, хто цікавиться методикою проведення практичних занять та психологією лідерства.

УДК 159.98

© Цільмак О. М., © Лефтеров В. О., 2021

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	3
Тема 1. Лідерство та його аспекти.	5
Тема 2. Теорії лідерства.	8
Тема 3. Типи лідерів та основні стилі управління (лідерства).	10
Тема 4. Психологічні типи керівників.	13
Тема 5. Психологічні особливості управління керівником держуправління груповими явищами та процесами.	17
Тема 6. Комунікативно-управлінська компетентність керівника держуправління.	20
Тема 7. Соціально-психологічна компетентність керівника держуправління щодо типів характеру підлеглих.	23
Тема 8. Психологічна компетентність керівника держуправління у галузі основних особистісних прийомів маніпулювання підлеглих та правил протидії їм.	26
Тема 9. Психологія управлінського впливу керівника держуправління.	30
Тема 10. Психологічні особливості делегування керівником держуправління повноважень і відповідальності.	32
Тема 11. Психологічні аспекти управлінських рішень.	36
Питання до заліку	40
Список використаних джерел	42
Короткий словник основних термінів і визначень	44
Додаток	54

ПЕРЕДМОВА

Навчальна дисципліна «Лідерство» призначена для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня, які навчаються за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» та присвячена теоретико-прикладним аспектам вивчення психологічної природи, специфіки та базових категорій психології лідерства. Розглядаються питання про зміст та особливості психологічних аспектів лідерства. Програма курсу дає можливість здобувачам вищої освіти поглибити свої теоретичні і практичні знання у галузі психотехнологій лідерства.

Предметом дослідження курсу є технологія застосування лідером під час управлінської діяльності методів управління. Програма курсу дає можливість розвинути у здобувачів вищої освіти соціально-психологічну, комунікативно-управлінську та психологічну компетентність.

Метою навчальної дисципліни «Лідерство» є знайомство здобувачів вищої освіти зі змістом та особливостями психологічних аспектів лідерства та управлінської діяльності керівника держуправління.

До **завдань** курсу відноситься розкриття наступних проблем: допомогти здобувачам вищої освіти оволодіти ґрунтовними знаннями з психотехнологій лідерства; сприяти формуванню вмінь і навичок ефективного використання методів і засобів, для забезпечення успішного розв'язання лідером (керівником держуправління) різноманітних управлінських проблем.

Структура навчальної дисципліни	
Види навантаження	год.
Кількість кредитів/год	4/120
Усього годин аудиторної роботи, у т.ч.:	44/8
· лекційні заняття, год.	22/4
· практичні заняття, год.	22/4
· семінарські заняття, год.	-
· лабораторні заняття, год.	-
Усього годин самостійної роботи, у т.ч.:	76/112
· контрольні роботи, к-сть/год.	-
· індивідуальне науково-дослідне завдання, год.	54/108
· підготовка до аудиторних занять та контрольних заходів, год.	22/4
Екзамен	
Залік	+

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ ЗА ТЕМОЮ: ЛІДЕРСТВО ТА ЙОГО АСПЕКТИ

Мета практичного заняття – акцентувати увагу здобувачів вищої освіти на проблемі лідерства.

Кількість аудиторних годин – 2.

Необхідні матеріали: проектор, колонки, комп'ютер, фліпчарт (дошка), різнокольорові фломастери (або крейда).

Хід

практичного заняття

1. Вступне слово викладача. Наголошення мети заняття. Актуалізація питання стосовно необхідності знань у галузі «Лідерства»

Тривалість – 5 хвилини.

2. Обговорення навчального питання: «Природа та визначення поняття лідерство»

Тривалість – 10 хвилин.

Бліцопитування студентів стосовно терміну «лідерство», вплив та моделей сприйняття лідера оточенням.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

3. Обговорення навчального питання: «Особливості керівництва і лідерства у групі»

3.1. Бліцопитування студентів стосовно особливостей керівництва і лідерства у групі.

Тривалість – 5 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

3.2. Ділова гра стосовно схожості на відмінності між керівництвом та лідерством. Відповіді викладач записує на фліпі (дошці).

Тривалість – 10 хвилин.

4. Обговорення навчального питання: «Владний та управлінський аспекти лідерства».

Бліцопитування студентів стосовно особливостей керівництва і лідерства у групі, відмінностей між керівником і лідером, концептуальних підходів, які визначають феномен влади, влади та її основні форми.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

5. Вправа «Єдність» (на групову згуртованість).

Тривалість – 10 хвилин.

Мета вправи:

- відпрацьовувати інтелектуальну єдність на прогностичному рівні;
- формувати емоційно-вольову єдність групи.

Хід вправи: Студенти сідають у коло. Кожний стискає руку в кулак і за командою ведучого всі «викидають» пальці. Група повинна прагнути до того, щоб усі студенти незалежно одне від одного обрали одну й ту саму кількість «викинутих» пальців.

Студентам заборонено перемовлятися. Гра триває доти, доки група не досягне висунутої мети.

6. Вправа «Позиція».

Тривалість – 10хвилин.

Мета вправи: рефлексувати взаємо оцінні позиції студентів тренінгових занять.

Хід вправи: Студенти утворюють два кола: зовнішній і внутрішній. Зовнішнє коло рухається, внутрішнє – залишається на місці. Ті з студентів, які знаходяться в зовнішньому колі, висловлюють своє враження про партнера у внутрішньому колі, починаючи фразою: «Я бачу тебе...», «Я хочу тобі сказати...», «Мені подобається в тобі...» Через 2 хвилини зовнішнє коло пересувається на одну особу й т. д.

7. Підведення підсумків практичного заняття.

Тривалість – 6 хвилин.

Викладач разом зі студентами підводить підсумки практичного заняття.

8. Викладач оголошує завдання на наступне практичне заняття:

Тривалість – 2 хвилини.

8.1. Підготуватися до опитування з наступних питань:

Основні теорії лідерства

Модель ситуаційного лідерства

Сучасні концепції лідерства

8.2. Підготувати реферати або доповіді виступу з наступних тем:

- Теорія особистісних рис або якостей
- Особисті якості лідера
- Теорії «X» та «Y»
- Концепція перетворювального лідерства.

9. Список рекомендованої літератури

1. Комарова Е.В., Редина Н.И., Шмелёва С.А. Лидерство: Учебное пособие для студентов вузов. Днепропетровск: ДГФА, 2008. 286 с.
2. Бесчастный В.М., Лефтеров В.А., Литвинова Г.А. Психология эффективного руководителя. Научно-практическое пособие. Донецк: Донецкий юридический институт МВД при ДонНУ, 2005. 206 с.
3. Кайлюк Є.М. Психологія управління: Навч. посіб. Харків: Харк. нац. акад. міськ. госп.-ва, 2012. 202 с.
4. Lgal scholarly discussions in the XXI century : collective monograph / S. V. Albul, O. V. Dykyi, V. Dyntu, A. Ye. Fomenko, etc. [Tsilmak O.M. Conseptual competency model of leader (by the example of National police of Ukraine agencies)]:– Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. – 344 p.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ ЗА ТЕМОЮ: «ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА»

Мета практичного заняття – акцентувати увагу здобувачів вищої освіти на основних теоріях лідерства.

Кількість аудиторних годин – 2.

Необхідні матеріали: проектор, колонки, комп'ютер, фліпчарт (дошка), різнокольорові фломастери (або крейда).

Хід

практичного заняття

1. Вступне слово викладача. Наголошення мети заняття. Актуалізація питання стосовно генези дослідження лідерства.

Тривалість – 5 хвилини.

2. Обговорення навчального питання: «Основні теорії лідерства»

Бліцопитування студентів стосовно теорій лідерства.

Тривалість – 20 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

3. Обговорення навчального питання: «Модель ситуаційного лідерства»

Бліцопитування студентів стосовно моделі ситуаційного лідерства.

Тривалість – 20 хвилин.

4. Обговорення навчального питання: «Сучасні концепції лідерства».

Бліцопитування студентів стосовно сучасних концепцій лідерства.

Тривалість – 20 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

5. Обговорення тем доповідей (рефератів) студентів:

- Теорія особистісних рис або якостей
- Особисті якості лідера
- Теорії «X» та «Y»
- Концепція перетворювального лідерства.

Тривалість – 10 хвилини.

6. Підведення підсумків практичного заняття.

Тривалість – 6 хвилин.

Викладач разом зі студентами підводить підсумки практичного заняття.

7. Викладач оголошує завдання на наступне практичне заняття:

Тривалість – 2 хвилини.

7.1. Підготуватися до опитування з наступних питань:

Основні типи лідерів

Стиль управління (лідерства)

7.2. Підготувати реферати або доповіді виступу з наступних тем:

- Типи лідерів з позиції психоаналітичної теорії
- Специфіка лідерства в залежності від психосоціотипу особистості

7.3. Пройти тестування за методикою «Лідер» (додаток А).

8. Список рекомендованої літератури

1. Комарова Е.В., Редина Н.И., Шмелёва С.А. Лидерство: Учебное пособие для студентов вузов. Днепропетровск: ДГФА, 2008. 286 с.
2. Бесчастный В.М., Лефтеров В.А., Литвинова Г.А. Психология эффективного руководителя. Научно-практическое пособие. Донецк: Донецкий юридический институт МВД при ДонНУ, 2005. 206 с.
3. Кайлюк Є.М. Психологія управління: Навч. посіб. Харків: Харк. нац. акад. міськ. госп.-ва, 2012. 202 с.
4. Lgal scholarly discussions in the XXI century : collective monograph / S. V.
5. Albul, O. V. Dykyi, V. Dyntu, A. Ye. Fomenko, etc. [Tsilmak O.M. Conseptual competency model of leader (by the example of National police of Ukraine agencies)]:– Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. – 344 p.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ ЗА ТЕМОЮ: ТИПИ ЛІДЕРІВ ТА ОСНОВНІ СТИЛІ УПРАВЛІННЯ (ЛІДЕРСТВА)

Мета практичного заняття – акцентувати увагу здобувачів вищої освіти на основних типах лідерів та їх стилях управління.

Кількість аудиторних годин – 2.

Необхідні матеріали: проектор, колонки, комп'ютер, фліпчарт (дошка), різнокольорові фломастери (або крейда).

Хід

практичного заняття

1. Вступне слово викладача. Наголошення мети заняття. Актуалізація питання стосовно типології лідерства.

Тривалість – 5 хвилини.

2. Обговорення навчального питання: «Основні типи лідерів»

Бліцопитування студентів стосовно типології лідерства.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

3. Обговорення навчального питання: «Стиль управління (лідерства)»

Бліцопитування студентів стосовно стилів управління лідерства.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

4. Вправа: «Я – лідер».

Оголошення інструкції та виконання вправи.

Тривалість – 10 хвилин.

Хід вправи: Викладач пропонує усім студентам підписати аркуш та поділити його на два стовпці. Перший стовпець: «Що заважає бути лідером»; другий стовпець – «Що допомагає бути лідером».

За командою викладача (на рахунок «3»), слід передати аркуш сусіду праворуч. Отримавши аркуш, кожному студентові слід записати ті якості які заважають хазяїнові аркуша бути лідером та ті, які допомагають.

Передаються аркуші доти, поки не повернеться аркуш хазяїнові.

Ознайомлення студентами з записами.

Тривалість – 5 хвилин.

Підведення підсумків.

6. Порівняння результатів самооцінки (за методикою «Лідер») та колективного оцінювання лідерських якостей.

Тривалість – 5 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

7. Опис особистісної формули лідерства.

Тривалість – 10 хвилин.

Як відомо, не існує формули, якою можна визначити феномен лідерства. Але вчені, принаймні виділяють окремі складові процесу лідерства: (ОЯ + ЗН) x (ПУ + ПК), де

ОЯ – особисті якості;

ЗН – здобуті навички;

ПУ – психологічна установка;

ПК – поведінкова компетентність.

Запишіть, яким рівнем складових ви володієте на сьогоднішній день. Оцініть у балах від 1 до 5, де:

5 – дуже високий рівень,

4 – високий рівень;

3 – середній рівень;

2 – низький рівень;

1 – дуже низький рівень.

Проаналізуйте одержані дані.

8. Заповнення особистісної карти: «Я-реальний лідер» та «Я – ідеальний лідер».

Тривалість – 15 хвилин.

Особиста картка Я-реального лідера та Я-ідеального лідера

Характеристика «Я-реального лідера» (Я є):	Характеристика «Я – ідеального лідера» (Я хочу бути):	Що для цього треба зробити

9. Викладач пропонує за бажанням студентів обговорити заповнену особистісну карту: «Я-реальний лідер» та «Я – ідеальний лідер».

Обговорення перспектив розвитку лідерських якостей у студентів.

Тривалість – 10 хвилин.

10. Обговорення тем доповідей (рефератів) студентів:

- Типи лідерів з позиції психоаналітичної теорії
- Специфіка лідерства в залежності від психосоціотипу особистості

11. Підведення підсумків практичного заняття

Тривалість – 3хвилини.

Викладач разом зі студентами підводить підсумки практичного заняття.

12. Викладач оголошує завдання на наступне практичне заняття:

Тривалість – 5 хвилини.

12.1. Підготуватися до опитування за такими питаннями

Типи керівників та їх характеристика

Якості і здібності керівника

Труднощі у роботі керівників

12.2. Підготувати тематичні кросворди за 30 запитань.

13. Список рекомендованої літератури

1. Комарова Е.В., Редина Н.И., Шмелёва С.А. Лидерство: Учебное пособие для студентов вузов. Днепропетровск: ДГФА, 2008. 286 с.

2. Бесчастный В.М., Лефтеров В.А., Литвинова Г.А. Психология эффективного руководителя. Научно-практическое пособие. Донецк: Донецкий юридический институт МВД при ДонНУ, 2005. 206 с.

3. Кайлюк Є.М. Психологія управління: Навч. посіб. Харків: Харк. нац. акад. міськ. госп.-ва, 2012. 202 с.

4. Lgal scholarly discussions in the XXI century : collective monograph / S. V. Albul, O. V. Dykyi, V. Dyntu, A. Ye. Fomenko, etc. [Tsilmak O.M. Conseptual competency model of leader (by the example of National police of Ukraine agencies)]:– Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. – 344 p.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ ЗА ТЕМОЮ: ПСИХОЛОГІЧНІ ТИПИ КЕРІВНИКІВ

Мета практичного заняття – розширення уявлень стосовно типів керівників та наслідків їх управлінської діяльності.

Кількість академічних годин – 2

Необхідні матеріали: фліпчарт (дошка), різнокольорові фломастери (або крейда).

Хід

практичного заняття

1. Вступне слово викладача – оголошення мети практичного заняття.

Тривалість – 1 хвилина.

2. Обговорення навчального питання: «Типи керівників та їх характеристика».

Бліцопитування студентів стосовно форм типів керівників.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

3. Обговорення навчального питання: «Якості і здібності керівника».

Тривалість – 15 хвилин.

Викладач пропонує намалювати таблицю у робочому зошиті. Потім за допомогою «мозкового штурму» студенти винаходять вірну відповідь та усі разом заповнюють таблицю стосовно того які необхідні знання, уміння та якості керівникові для того, щоб керувати людьми та досягати результатів у роботі.

Знання	Уміння	Якості

Потім пропонує проранжувати по мірі значимості для студентів їх значення (від 1 до 10) знань, умінь та якостей.

Викладач підводить підсумки цього завдання.

Що вам слід у собі розвивати для того щоби стати ефективним керівником – лідером?

4. Вправа «Скарб».

Тривалість – 10 хвилин.

Хід вправи: Група об'єднується у пари. Кожна пара виходить у центр аудиторії. Інші всі слухають, не перебиваючи.

Викладач зачитує:

Ви виходите із магазину і йдете по старому місту далі. Раптом бачите саяво, що виходить знизу з-під землі. На вулиці порожньо, нікого немає. Ви починаєте копати і знаходите старий сундук, у ньому певний предмет. Це ваш скарб – найцінніше, що можна уявити.

Один із студентів грає роль «скарбу», інший – слухає.

Студенту треба від імені знайденого скарбу розказати, хто він й що він будете робити тепер, коли його викопали? Як допоможете своєму хазяїну досягнути великого успіху?

Потім студенти міняються ролями.

Вправа завершується тоді, коли всі студенти приймуть участь у вправі.

Питання для обговорення вправ:

Чим вас найбільше вразили «скарби» інших студентів тренінгу?

Що би ви запозичили у інших студентів?

5. Обговорення навчального питання: «Труднощі у роботі керівників»

Бліцопитування студентів стосовно труднощів у роботі керівників.

Результати опитування запитуються на дошці. Викладач повинен записувати у два стовпчики.

Потім, пропонує визначити студентам характер труднощів у роботі керівника (тобто суб'єктивного та об'єктивного характеру).

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

6. Вправа «Будинок».

Тривалість – 10 хвилин.

Хід вправи: Студенти об'єднуються у три підгрупи. Кожній підгрупі дається завдання побудувати «Будинок» і заповнити його за поданим зразком:

- * фундамент - написати своє поняття, що таке колектив;
- * основна частина, цеглинки – форми і методи роботи, щодо згуртування колективу;
- * вікно - фактори, що руйнують згуртованість колективу;
- * двері відчинені - фактори, що допомагають покращити психологічний клімат в колективі;
- * сонечко – риси педагога, що допомагають працювати в колективі;
- * хмарки – поміркувати, що заважає працювати в колективі;
- * дах – навести приклади творчості в роботі.

Обговорення.

Висновок. Співпраця – це головна умова існування колективу, тільки взаємодіючи і підтримуючи один одного, ми можемо досягти успіхів в діяльності, а як зробити щоб бути не просто членом, а учасником команди ви бачите.

6. Вправа «7 факторів».

Тривалість - 15 хвилин.

Мета: тренування умінь студентів домовлятися між собою.

Необхідні матеріали: листи ватману, фломастери та олівці.

Хід виконання вправи. Вправа виконується в два послідовних етапи. Викладач об'єднує студентів у команди по 5-6 осіб та пропонує скласти список із 7 факторів, які є найбільш значущими для роботи в колективі, наприклад: вміння уважно слухати один одного, довіра, активність всіх членів команди та ін.

Перший етап. Кожна команда отримує ватман та починає виконувати завдання. На це відводиться 10 хвилин.

Другий етап. Кожна команда повинна проранжувати фактори за значущістю для роботи в колективі. Обов'язковою умовою виконання є те що, з рішенням повинні погодитися всі студенти команди. На цей етап також відводиться 10 хвилин.

Після цього команди по черзі презентують свої напрацювання, пояснюючи принцип ранжування факторів.

Викладач організовує обговорення отриманих результатів.

Запитання для обговорення:

- Наскільки швидко ви змогли скласти список факторів?
- Що заважало, а що допомагало в цьому процесі?
- Як швидко був знайдений зрозумілий для всіх варіант ціннісної градації у визначенні факторів?
- Про які фактори йшла суперечка?
- Було у вас відчуття, що інші члени команди вас не розуміють та не чують?
- Які труднощі виникли при визначенні значущості факторів?
- Які якості ви б хотіли розвивати в собі надалі?
- Чим була корисна ця вправа?

7. Проходження тематичного кросворду, що було попередньо підготовлено.

Тривалість – 5 хвилин.

8. Підведення підсумків практичного заняття.

Тривалість – 2 хвилин.

Викладач разом зі студентами підводить підсумки практичного заняття.

9. Викладач оголошує завдання на наступне практичне заняття:

Тривалість – 3 хвилини.

9.1. Підготуватися до опитування з наступних питань:

Соціальна організація як об'єкт управління.

Механізми групової динаміки в організації.

Розподіл ділових ролей в організації.

Управління соціально-психологічною атмосферою організації.

Психологічні особливості формування керівником команди

9.2. Підготувати тематичні кросворди за 30 запитань або презентацію.

10. Список рекомендованої літератури

1. Комарова Е.В., Редина Н.И., Шмелёва С.А. Лидерство: Учебное пособие для студентов вузов. Днепропетровск: ДГФА, 2008. 286 с.

2. Бесчастный В.М., Лефтеров В.А., Литвинова Г.А. Психология эффективного руководителя. Научно-практическое пособие. Донецк: Донецкий юридический институт МВД при ДонНУ, 2005. 206 с.

3. Кайлюк Є.М. Психологія управління: Навч. посіб. Харків: Харк. нац. акад. міськ. госп.-ва, 2012. 202 с.

4. Lgal scholarly discussions in the XXI century : collective monograph / S. V. Albul, O. V. Dykyi, V. Dyntu, A. Ye. Fomenko, etc. [Tsilmak O.M. Conseptual competency model of leader (by the example of National police of Ukraine agencies)]:– Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. – 344 p.

**ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ ЗА ТЕМОЮ:
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КЕРІВНИКОМ
ДЕРЖУПРАВЛІННЯ ГРУПОВИМИ ЯВИЩАМИ ТА ПРОЦЕСАМИ**

Мета практичного заняття – розширення уявлень стосовно психологічних особливостей управління груповими явищами та процесами.

Кількість академічних годин – 2

Необхідні матеріали: фліпчарт (дошка), різнокольорові фломастери (або крейда).

Хід

практичного заняття

1. Вступне слово викладача – оголошення мети практичного заняття.

Тривалість – 1 хвилина.

2. Обговорення навчального питання: «Соціальна організація як об'єкт управління».

Бліцопитування студентів.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

3. Обговорення навчального питання: «Механізми групової динаміки в організації».

Бліцопитування студентів.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

4. Обговорення навчального питання: «Розподіл ділових ролей в організації».

Бліцопитування студентів.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

5. Обговорення навчального питання: «Управління соціально-психологічною атмосферою організації».

Бліцопитування студентів.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

6. Обговорення навчального питання: «Психологічні особливості формування керівником команди».

6.1. Бліцопитування студентів.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

6.2. Вправа «Колектив, у якому панує сприятлива психологічна атмосфера»

Тривалість – 10 хвилин.

Студенти об'єднуються у 5 груп. Пропонується зобразити будь-яким чином модель колективу, в якому б панував позитивний психологічний клімат, враховуючи і те, про що говорилося протягом усіх занять. На виготовлення моделей 5 хвилин, після цього групи мають зробити презентацію свого проекту.

Рефлексія: Хто був генератором ідей?

Хто виконавцем?

Чи були розбіжності? Як їх подолали?

Що найцінніше у вашому проекті?

Після обговорення студентам пропонують зруйнувати свої моделі. Після того, як моделі було зруйновано, групам пропонують відтворити їх. Рефлексія:

Чи мають наші моделі зараз такий самий вигляд, як спочатку?

Що легше зробити: відновити позитивний клімат у колективі чи запобігти його погіршенню?

7. Проходження тематичного кросворду, що було попередньо підготовлено та перегляд тематичної презентації.

Тривалість – 5 хвилин.

8. Підведення підсумків практичного заняття.

Тривалість – 2 хвилин.

Викладач разом зі студентами підводить підсумки практичного заняття.

9. Викладач оголошує завдання на наступне практичне заняття:

Тривалість – 3 хвилини.

9.1. Підготуватися до опитування з наступних питань:

Комунікаційна структура організації.

Основні правила вербального впливу на підлеглих

Основні прийоми атракції

Поняття комунікативної позиції. Способи її посилення, послаблення та захисту

Плітки та заходи протидії їм.

Загальні аспекти невербального спілкування

Особистісний простір як невербальний засіб спілкування

9.2. Підготувати тематичні кросворди за 30 запитань або презентацію.

10. Список рекомендованої літератури

1. Барко В.І., Клачко В.М., Волошина О.В., Остафійчук Т.В. Психологія управління: Курс лекцій. К.: АУ МВС, 2009. 123 с.
2. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологія професійного та особистісного становлення керівників системи МВС України: монографія. Харків: ФОП Бровін О. В. 2020. 500 с.
3. Кайлюк Є.М., Фесенко Г.Г. Психологія управління: Навч. посіб. ХНАМГ, Харків, 2007.
4. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посіб. К.: Міленіум, 2003. 344 с.
5. Кулініч І.О. Психологія управління: Навч. посіб. К.: Знання, 2011. 415 с.
6. Якубовська С.С. Психологія управління: Навч. посіб. Рівне, 2010. 360 с.
7. Ходаківський Є. І. Психологія управління. 5-те вид. перероб. та доп. Х-69 [текст] Підручник. / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар. К.: Центр учбової літератури, 2016. 492 с URL: http://ir.znau.edu.ua/bitstream/123456789/4982/1/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
8. Stockdale, M. S., & Crosby, F. J. (2004). The psychology and management of workplace diversity. Blackwell Publishing.
9. Cooper, C. L. (1981). Psychology and Management: A text for managers and trade unionists. Macmillan International Higher Education.
10. Locke, E. A. (1986). Generalizing from laboratory to field settings: Research findings from industrial–organizational psychology, organizational behavior, and human resource management. Industrial-Organizational Psychologist, 33(2), 57-64.

**ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ ЗА ТЕМОЮ:
КОМУНІКАТИВНО-УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТІСТЬ
КЕРІВНИКА ДЕРЖУПРАВЛІННЯ**

Мета практичного заняття – розширення уявлень стосовно психологічних особливостей управління груповими явищами та процесами.

Кількість академічних годин – 2

Необхідні матеріали: фліпчарт (дошка), різнокольорові фломастери (або крейда).

Хід

практичного заняття

1. Вступне слово викладача – оголошення мети практичного заняття.

Тривалість – 1 хвилина.

2. Обговорення навчального питання: «Комунікаційна структура організації».

Бліцопитування студентів.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

3. Обговорення навчального питання: «Основні правила вербального впливу на підлеглих».

Комунікаційна структура організації».

Бліцопитування студентів.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

4. Обговорення навчального питання: «Основні прийоми атракції».

Бліцопитування студентів.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

5. Обговорення навчального питання: «Поняття комунікативної позиції. Способи її посилення, послаблення та захисту».

Бліцопитування студентів.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

6. Обговорення навчального питання: «Плітки та заходи протидії їм».

Бліцопитування студентів.

Тривалість – 5 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

7. Обговорення навчального питання: «Загальні аспекти невербального спілкування».

Бліцопитування студентів.

Тривалість – 5 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

8. Обговорення навчального питання: «Особистісний простір як невербальний засіб спілкування».

Бліцопитування студентів.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

9. Проходження тематичного кросворду, що було попередньо підготовлено.

Тривалість – 5 хвилин.

10. Підведення підсумків практичного заняття.

Тривалість – 2 хвилин.

Викладач разом зі студентами підводить підсумки практичного заняття.

11. Викладач оголошує завдання на наступне практичне заняття:

Тривалість – 3 хвилини.

11.1. Підготуватися до опитування з наступних питань:

1. Основні характеристики акцентуацій характеру й темпераменту
2. Прийоми психологічного впливу на осіб різних типів акцентуації
3. Основні діагностичні критерії для встановлення типу особистості

11.2. Підготувати тематичні кросворди за 30 запитань або презентацію.

12. Список рекомендованої літератури

1. Велитченко Л. К. Психологія особистості : тексти та методики [Текст] : навч. посіб./ Л. К. Велитченко, О. М. Цільмак / [за ред. Л. К. Велитченка]. – Одеса : ОДУВС, 2008. – 177 с.

2. Комарова Е.В., Редина Н.И., Шмелёва С.А. Лидерство: Учебное пособие для студентов вузов. Днепропетровск: ДГФА, 2008. 286 с.

3. Бесчастный В.М., Лефтеров В.А., Литвинова Г.А. Психология эффективного руководителя. Научно-практическое пособие. Донецк: Донецкий юридический институт МВД при ДонНУ, 2005. 206 с.

4. Кайлюк Є.М. Психологія управління: Навч. посіб. Харків: Харк. нац. акад. міськ. госп.-ва, 2012. 202 с.

5. Lgal scholarly discussions in the XXI century : collective monograph / S. V. Albul, O. V. Dykyi, V. Dyntu, A. Ye. Fomenko, etc. [Tsilmak O.M. Conseptual competency model of leader (by the example of National police of Ukraine agencies)]:– Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. – 344 p.

**ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ ЗА ТЕМОЮ:
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА
ДЕРЖУПРАВЛІННЯ ЩОДО ТИПІВ ХАРАКТЕРУ ПІДЛЕГЛИХ**

Мета практичного заняття – розвиток умінь розрізняти різні типи характеру та темпераменту.

Кількість аудиторних годин – 2.

Необхідні матеріали: фліпчарт(дошка), різнокольорові фломастери (або крейда), картки з завданнями, комп'ютер, колонки.

**Хід
практичного заняття**

1. Вступне слово викладача.

Тривалість – 5 хвилин.

Викладач разом зі студентами пригадує те, що було на попередньому занятті. Викладач оголошує мету практичного заняття..

2. Обговорення навчального питання: «Основні характеристики акцентуацій характеру й темпераменту»

2.1. Психотехнічна вправа 3. “Визначення свого “Я”

Тривалість – 5 хвилин.

Мета: здійснення самоаналізу.

Інструкція: студентам роздаються чисті аркуші паперу. Викладач пропонує протягом 2-ох хвилин, у письмовому вигляді, охарактеризувати себе відповідно до головних рис свого характеру – у такому вигляді «Я -» (10 якостей). Листи підписуються та здаються викладачу (вони будуть використані у іншій вправі).

2.2. Бліцопитування студентів стосовно типів темпераменту та їх основних характеристик.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

2.3. Бліцопитування студентів стосовно типів акцентуацій характеру та їх основних характеристик.

Тривалість – 15 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

2.4. Вправа “Анімаційні герої”

Термін - 20 хвилин.

Мета: закріплення знань про типи особистості.

Інструкція: викладач роздає кожному студенту заняття картки з назвою мультиплікаційного героя. Надається 2 хвилини на індивідуальне визначення типу особистості кожного героя, після чого кожен студент по черзі оголошує свою думку та відбувається спільне обговорення.

2.5. Вправа «Сам собі психолог»

Тривалість – 15 хвилин.

Мета: спроба визначення типу особистості за переліком особистих якостей.

Інструкція:

Усі студенти сидять у колі, викладач по черзі дістає картки, на яких у попередній (№2.1) кожен написав свою характеристику, та без оголошення автора картки, зачитує зміст. Завдання студентів полягає в тому, щоб встановити, до якого типу особистості дана людина належить. Власник картки співвідносить отримані результати зі своїм баченням себе.

3. Обговорення навчального питання: «Прийоми психологічного впливу на осіб різних типів акцентуації».

Бліцопитування студентів стосовно прийомів психологічного впливу на осіб різних типів акцентуації.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

4. Обговорення навчального питання: «Основні діагностичні критерії для встановлення типу особистості»

4.1. Бліцопитування студентів стосовно основних діагностичних критеріїв для встановлення типу особистості.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

4.2. Встановити тип акцентуації характеру та темпераменту викладача.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

4.3. Перегляд уривку з мультиплікаційного фільму «Білосніжка та 7 гномів».

Тривалість – 5 хвилин.

Завдання: Індивідуально визначити тип акцентуації характеру та тип темпераменту гномів та Білосніжки.

Обговорення завдання. Викладач фіксує на дошці відповіді студентів щодо типу темпераменту та типу акцентуації кожного героя окремо.

5. Вправа “Вгадай тип»

Тривалість – 20 хвилин.

Виходить 1 студент на центр аудиторії інші намагаються встановити його тип акцентуації та темпераменту.

Викладач фіксує відповіді на дошці.

По закінченню студент називає свої результати тесту.

7. Проходження тематичного кросворду, що був попередньо підготовлений.

Тривалість – 5 хвилин.

8. Підведення підсумків практичного заняття.

Тривалість – 2 хвилин.

Викладач разом зі студентами підводить підсумки практичного заняття.

9. Викладач оголошує завдання на наступне практичне заняття:

Тривалість – 3 хвилини.

9.1. Підготуватися до опитування з наступних питань:

Поняття та сутність маніпуляції

Характеристика прийомів маніпулювання

Моделі маніпулятивного впливу

Основні правила протидії маніпулюванню

9.2. Підготувати тематичні кросворди за 30 запитань або презентацію.

10. Список рекомендованої літератури

1. Велитченко Л. К. Психологія особистості : тексти та методики [Текст] : навч. посіб./ Л. К. Велитченко, О. М. Цільмак / [за ред. Л. К. Велитченка]. – Одеса : ОДУВС, 2008. – 177 с.

2. Вильгельм Т. Техники манипуляции : распознавание и противодействие [Текст] / Т. Вильгельм, Ю. А. Серова, А. Эдмюллер. – 4-е изд., стер. – М. : Омега-Л., 2008. – 131с.

3. Гриценко Т. Б. Етика ділового спілкування [Електронний ресурс] / Т. Б. Гриценко. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : http://pidruchniki.com.ua/11650301/menedzhment/etapi_besid. – Назва з екрану.

4. Пиз Аллан. Язык жестов [Электронный ресурс] / Алан Пиз. – Электрон. дан. (1 файл). – Режим доступа : http://www.b-training.net/ru/video/225/alan_piz.htm. – Название с экрана.

5. Різун В. Правда і кривда : історія взаємин з точки зору медіаосвіти. Соціальна психологія [Електроний ресурс]. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу : <http://www.politik.org.ua>. – Назва з екрану.

**ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ:
ПСИХОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА
ДЕРЖУПРАВЛІННЯ У ГАЛУЗІ
ОСНОВНИХ ОСОБИСТІСНИХ ПРИЙОМІВ МАНІПУЛЮВАННЯ
ПІДЛЕГЛИХ ТА ПРАВИЛ ПРОТИДІЇ ЇМ**

Мета практичного заняття – уміння визначати маніпулятивні технології.

Кількість аудиторних годин – 2.

Необхідні матеріали: фліпчарт (дошка), різнокольорові фломастери (або крейда), картки з завданнями, листи ватману, фломастери та олівці

Хід

практичного заняття

1. Вступне слово викладача.

Тривалість – 5 хвилин.

Викладач разом зі студентами пригадує те, що було на попередньому занятті. Викладач оголошує мету практичного заняття.

2. Обговорення навчального питання: «Поняття та сутність маніпуляції»

Бліцопитування студентів стосовно поняття та сутності маніпуляції.

Тривалість – 5 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

3. Обговорення навчального питання: «Характеристика прийомів маніпулювання»

Бліцопитування студентів стосовно характеристик типів маніпуляції.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

4. Обговорення навчального питання: «Моделі маніпулятивного впливу»

Бліцопитування студентів стосовно моделей маніпулятивного впливу.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

4.2. Вправа «Три правди одна неправда»

Тривалість – 15 хвилин.

Мета: підняти настрій та працездатність; підготувати групу для опрацювання знань, стосовно вербальних та невербальних ознак брехні і нещирості в показаннях студентів кримінального провадження.

Матеріальне забезпечення : лист паперу та ручка.

Хід проведення:

Викладач пропонує студентам поділити лист зошита на чотири частини. У трьох частинах необхідно швидко написати про себе правдиву інформацію, а в четвертій неправду. Далі необхідно всім студентам взяти свій зошит та підвестися і розташуватися у колі.

Інструкція для студентів: Кожному необхідно поспілкуватися з 5 іншими студентами. Обмінятися інформацією про себе з п'ятьма іншими студентами та вгадати де правдива інформація, а де ні.

Запитання для обговорення:

- Чим корисна була ця вправа?
- Скільки раз Ви угадали неправдиву інформацію?
- На що Ви звертали увагу, аналізуючи отриману інформацію, щоб розкрити неправду?

Викладач, користуючись інформацією з додатку, звертає увагу студентів на невербальні і вербальні сигнали нещирості та підкреслює важливість розуміння цих ознак при проведенні допиту.

4.3. Вправа «Неправда та істина»

Тривалість – 20 хвилин.

Мета: дослідити закономірності невербального спілкування, виявити невербальні прояви брехні і нещирості в показаннях студентів.

Матеріальне забезпечення: не потрібне.

Хід виконання гри: група ділиться на 2 підгрупи і кожна готує по 2 дійсних і 2 помилкових твердження. Потім підгрупи обмінюються твердженнями, намагаються угадати, яке з тверджень є дійсним, а яке помилковим.

Обговорення: як можна зрозуміти за невербальними сигналами, чи говорить людина правду, чи бреше; яка роль невербальних сигналів у виявленні брехні і нещирості в мовленні.

4.4. Вправа «Вірю - не вірю»

Тривалість – 20 хвилин.

Мета: вправа спрямована на виявлення нещирості на основі поєднання вербальних та невербальних ознак.

Хід виконання:

Викладач викликає одного або декількох добровольців. Вони повинні вийти за двері. Викладач перевіряє, щоб ті, хто вийшов не підслуховували під дверима.

Далі слід зробити якісь зміни в аудиторії. Можна зробити, наприклад, наступне:

- поміняти місцями стільці (не важливо, однакові вони чи ні),
- пересадити місцями двох студентів,

- відкрити або закрити вікно,
- намалювати на дошці пику,
- вимазати ведучому взуття крейдою і т. інш.

Це не повинен робити сам викладач, маніпуляції повинні бути зроблені руками когось із студентів (нехай це буде Василь). Викладач довільним чином розбиває студентів на кілька груп. Одній групі він пропонує затверджувати правду: «Василь взяв і поміняв місцями ось ці два стільці». Іншим групам пропонується говорити неправду: «Це Ірина взяла і переставила стільці», «Це не Василь поміняв стільці місцями», «Василь разом з Іриною поміняли стільці». Можна зробити і так, щоб ще одна група говорила правду: «Це не Ірина поміняла стільці».

Коли заходить доброволець (або добровольці), кожна група починає відстоювати свою точку зору. Попередньо не варто візуально розподіляти студентів за цими «групами впливу», добровольці не повинні здогадатися (відразу) хто до якої «партії» належатиме.

Кожен з добровольців повинен зробити свій висновок і вгадати, хто ж зробив ті чи інші маніпуляції.

Вправу бажано провести декілька разів. В кінці проводиться обговорення

Запитання для обговорення:

- Чим корисна була ця вправа?
- Хто з добровольців швидше вгадав істину?
- Як йому це вдалося?
- Які зовнішні ознаки достовірно свідчать про щирість, а які - лише побічно?
- Чи можна якимось спеціальним чином будувати свої розпитав, щоб з'ясувати істину?
- Як краще «ухилитися»?

5. Обговорення навчального питання: « Основні правила протидії маніпулюванню»

5.1. Бліцопитування студентів стосовно основних правил протидії маніпулюванню.

Тривалість – 5 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

6. Проходження тематичного кросворду, що був попередньо підготовлений.

Тривалість – 5 хвилин.

7. Підведення підсумків практичного заняття.

Тривалість – 2 хвилин.

Викладач разом зі студентами підводить підсумки практичного заняття.

8. Викладач оголошує завдання на наступне практичне заняття:

Тривалість – 3 хвилини.

8.1. Підготуватися до опитування з наступних питань:

Сутність управлінського впливу керівника.

Характеристика основних способів управлінського впливу.

Типологія об'єктів психологічного впливу.

Розпорядження керівника держуправління як форма управлінського впливу.

8.2. Підготувати тематичні кросворди за 30 запитань або презентацію.

9. Список рекомендованої літератури

1. Комарова Е.В., Редина Н.И., Шмелёва С.А. Лидерство: Учебное пособие для студентов вузов. Днепропетровск: ДГФА, 2008. 286 с.

2. Бесчастный В.М., Лефтеров В.А., Литвинова Г.А. Психология эффективного руководителя. Научно-практическое пособие. Донецк: Донецкий юридический институт МВД при ДонНУ, 2005. 206 с.

3. Кайлюк Є.М. Психологія управління: Навч. посіб. Харків: Харк. нац. акад. міськ. госп.-ва, 2012. 202 с.

4. Lgal scholarly discussions in the XXI century : collective monograph / S. V. Albul, O. V. Dykyi, V. Dyntu, A. Ye. Fomenko, etc. [Tsilmak O.M. Conseptual competency model of leader (by the example of National police of Ukraine agencies)]:– Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. – 344 p.

**ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ ЗА ТЕМОЮ:
ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ КЕРІВНИКА
ДЕРЖУПРАВЛІННЯ**

Мета практичного заняття – уміння визначати управлінський вплив та вміння керувати іншими.

Кількість аудиторних годин – 2.

Необхідні матеріали: фліпчарт (дошка), різнокольорові фломастери (або крейда), картки з завданнями, листи ватману, фломастери та олівці

**Хід
практичного заняття**

1. Вступне слово викладача.

Тривалість – 5 хвилин.

Викладач разом зі студентами пригадує те, що було на попередньому занятті. Викладач оголошує мету практичного заняття.

2. Обговорення навчального питання: «Сутність управлінського впливу керівника».

Бліцопитування студентів стосовно розуміння сутності управлінського впливу.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

3. Обговорення навчального питання: «Характеристика основних способів управлінського впливу».

Бліцопитування студентів стосовно розуміння характеристики основних способів управлінського впливу

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

4. Обговорення навчального питання: «Типологія об'єктів психологічного впливу».

Бліцопитування студентів стосовно розуміння типології об'єктів психологічного впливу.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

6. Обговорення навчального питання: «Розпорядження керівника держуправління як форма управлінського впливу».

Бліцопитування студентів стосовно розуміння розпоряджень керівника держуправління як форми управлінського впливу.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

7. Проходження тематичного кросворду, що був попередньо підготовлений.

Тривалість – 2 хвилин.

8. Підведення підсумків практичного заняття.

Тривалість – 2 хвилин.

Викладач разом зі студентами підводить підсумки практичного заняття.

9. Викладач оголошує завдання на наступне практичне заняття:

Тривалість – 3 хвилини.

9.1. Підготуватися до опитування з наступних питань:

Делегування, як процес

Елементи делегування повноважень

Критерії правильного делегування

Система методів контролю делегування

9.2. Підготувати тематичні кросворди за 30 запитань або презентацію.

10. Список рекомендованої літератури

1. Комарова Е.В., Редина Н.И., Шмелёва С.А. Лидерство: Учебное пособие для студентов вузов. Днепропетровск: ДГФА, 2008. 286 с.

2. Бесчастный В.М., Лефтеров В.А., Литвинова Г.А. Психология эффективного руководителя. Научно-практическое пособие. Донецк: Донецкий юридический институт МВД при ДонНУ, 2005. 206 с.

3. Кайлюк Є.М. Психологія управління: Навч. посіб. Харків: Харк. нац. акад. міськ. госп.-ва, 2012. 202 с.

4. Lgal scholarly discussions in the XXI century : collective monograph / S. V. Albul, O. V. Dykyi, V. Dyntu, A. Ye. Fomenko, etc. [Tsilmak O.M. Conseptual competency model of leader (by the example of National police of Ukraine agencies)]:– Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. – 344 p.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ ЗА ТЕМОЮ: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДЕЛЕГУВАННЯ КЕРІВНИКОМ ДЕРЖУПРАВЛІННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ І ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Мета практичного заняття – розвиток переконання, що труднощі – це лише завдання, які слід вирішити; розвиток умінь долати труднощі.

Кількість аудиторних годин – 2

Необхідні матеріали: фліпчарт (дошка), різнокольорові фломастери (або крейда), таблички із заломленим верхнім краєм (приблизно 4 см) на мотузку, малюнок «Будинок», бланк з описом матриці Ейзенхауера.

Хід

практичного заняття

1. Вступне слово викладача – оголошення мети практичного заняття.

Тривалість – 1 хвилина.

2. Обговорення навчального питання: «Делегування, як процес».

Бліцопитування студентів.

Тривалість – 15 хвилин.

Перелік запитань для бліцопитування:

1. Під делегуванням розуміють...?
2. Питання делегування повноважень стосується...?
3. Коли можлива передача повноважень...?
4. Що необхідно враховувати у процесі делегування...?
5. Сторони правильного делегування...?
6. Делегування в загальному значенні – це...?
7. Переваги делегування...?
8. Що дозволяє працівникам делегування...?

Підведення підсумків опрацьованого питання.

3. Вправа «Спілкування – це просто?».

Тривалість – 15 хвилин.

Хід вправи: Викладач надає завдання кожному студенту протягом 2 хвилин зробити нескладний малюнок так, щоб «художник» міг згодом легко описати його іншому словами (наприклад, намалювати кілька симетричних геометричних фігур). Для економії часу можна скористатися заздалегідь підготовленими малюнками, які викладач роздає студентам перед початком вправи.

Викладач пропонує об'єднатися у пари, члени яких не показують один одному свої малюнки.

Пара сідає спинами один до одного, перший студент описує другому свій малюнок словами. Другий студент намагається відтворити малюнок, виконуючи вказівки першого, але не ставлячи йому додаткових запитань.

Студенти міняються ролями, але цього разу той, хто відтворює малюнок за описом партнера, уже може ставити додаткові запитання. Потім члени пари обмінюються результатами.

Коли всі студенти завершили роботу, тренер проводить обговорення результатів, фокусуючи увагу на тому, що процес спілкування складається з певних структурних компонентів, кожен з яких має певне значення. Доцільно обговорити роль кожного компонента для забезпечення ефективного спілкування, зокрема підкреслити, чому малюнки другого студента пари, який мав можливість ставити додаткові запитання (мав зворотний зв'язок з відправником повідомлення), зазвичай були точнішими, ніж малюнки першого учасника.

4. Обговорення навчального питання: «Елементи делегування повноважень».

Бліцопитування студентів.

Тривалість – 10 хвилин.

Перелік запитань для бліцопитування:

1. Співвідношення між обсягом повноважень і завданням...?
2. Обмеження повноважень – це...?
3. Найважливішим принципом делегування є...?
4. Основні правила (техніка) делегування...?
5. Специфічні обов'язки підлеглих із делегування...?

Підведення підсумків опрацьованого питання.

5. Обговорення навчального питання: «Критерії правильного делегування».

Бліцопитування студентів стосовно основних критеріїв делегування.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

6. Вправа «Заборона наказового способу».

Тривалість – 10 хвилин.

Мета: Закріплювати вміння вербальної комунікації.

Хід вправи: Потрібно переформулювати фрази, сказані у наказовому способі.

Приклади фраз:

- «Дай мені спокій, я б хотіла залишитись одна і подумати»
- «Переключи на іншу програму, я хочу подивитися серіал»
- «Відійди від мене, я не хочу з тобою розмовляти»
- «Подзвони мені обов'язково, якщо затримуєшся» тощо...

Запитання:

- Які труднощі виникли?
- Що зацікавило?
- Чи може чомусь навчити ця вправа?

7. Вправа «Паперовий кухоль».

Тривалість – 10 хвилин.

Хід вправи: Викладач пропонує кожному учаснику протягом 30 секунд придумати й записати максимальну кількість варіантів використання паперового кухля.

Тренер запитує учасників щодо кількості варіантів і записує найбільшу (як правило, це 4–6 варіантів).

Далі тренер пропонує об'єднатися в малі групи у складі 2–3 учасників, попрацювати над цим завданням уже разом протягом 30 секунд.

Тренер запитує групи щодо кількості варіантів і записує найбільшу (як правило, це вже 9–11 варіантів).

Насамкінець тренер призначає кількох учасників для запису всіх ідей, які напрацює вся група разом протягом тих самих 30 секунд.

Підрахунок покаже, як правило, що разом група здатна вигадати 20–30 варіантів використання кухля.

Викладач ініціює обговорення порівнянь процесу індивідуальної та групової роботи, досягнутих результатів.

8. Обговорення навчального питання: «Системи методів контролю делегування».

Бліцопитування студентів.

Тривалість – 10 хвилин.

Перелік запитань для бліцопитування:

1. Коли делегування здійснюється неправильно...?
2. Формалізована система контролю...?
3. Особисте спостереження...?
4. Звіти про роботу...?
5. Контрольні виміри...?
6. Скасування права...?
7. Перепризначення виконавців...?
8. Ефективний контроль делегування вимагає...?

Підведення підсумків опрацьованого питання.

9. Проходження тематичного кросворду, що був попередньо підготовлений.

Тривалість – 5 хвилин.

10. Підведення підсумків практичного заняття.

Тривалість – 2 хвилини.

Викладач разом зі студентами підводить підсумки практичного заняття.

11. Викладач оголошує завдання на наступне практичне заняття:

Тривалість – 3 хвилини.

11.1. Підготуватися до опитування з наступних питань:

- 1 Теоретичні основи рішень.
- 2 Місце людського фактору у процесі прийняття рішень.
- 3 Процес розробки рішень. Організація і контроль виконання рішень.
- 4 Евристичні методи розробки та прийняття рішень.

11.2. Підготувати тематичні кросворди за 30 запитань або презентацію.

12. Список рекомендованої літератури

1. Комарова Е.В., Редина Н.И., Шмелёва С.А. Лидерство: Учебное пособие для студентов вузов. Днепропетровск: ДГФА, 2008. 286 с.
2. Бесчастный В.М., Лефтеров В.А., Литвинова Г.А. Психология эффективного руководителя. Научно-практическое пособие. Донецк: Донецкий юридический институт МВД при ДонНУ, 2005. 206 с.
3. Кайлюк Є.М. Психологія управління: Навч. посіб. Харків: Харк. нац. акад. міськ. госп.-ва, 2012. 202 с.
4. Lgal scholarly discussions in the XXI century : collective monograph / S. V. Albul, O. V. Dykyi, V. Dyntu, A. Ye. Fomenko, etc. [Tsilmak O.M. Conseptual competency model of leader (by the example of National police of Ukraine agencies)]:– Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. – 344 p.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ ЗА ТЕМОЮ: ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ.

Мета практичного заняття – розвиток умінь приймати управлінські рішення.

Кількість аудиторних годин – 2

Необхідні матеріали: фліпчарт (дошка), різнокольорові фломастери (або крейда).

Хід практичного заняття

1. Вступне слово викладача – оголошення мети практичного заняття.

Тривалість – 1 хвилина.

2. Обговорення навчального питання: «Теоретичні основи рішень».

Бліцопитування студентів.

Тривалість – 10 хвилин.

Перелік запитань для бліцопитування:

1. Управлінське рішення (УР) – це ...?
1. Альтернатива – це ...?
2. Прийняття рішення – це...?
3. Основна мета управлінського рішення — це...?
4. Управлінське рішення має відповідати певним вимогам ...?
5. Причини не виконання рішень ...?
6. Групові (колективні, колегіальні) рішення...?
7. Переваги та недоліки групових рішень...?

Підведення підсумків опрацьованого питання.

3. Обговорення навчального питання: «Місце людського фактору у процесі прийняття рішень».

Бліцопитування студентів стосовно впливу людського фактору на прийняття рішень.

Тривалість – 10 хвилин.

Підведення підсумків опрацьованого питання.

4. Обговорення навчального питання: «Процес розробки рішень. Організація і контроль виконання рішень».

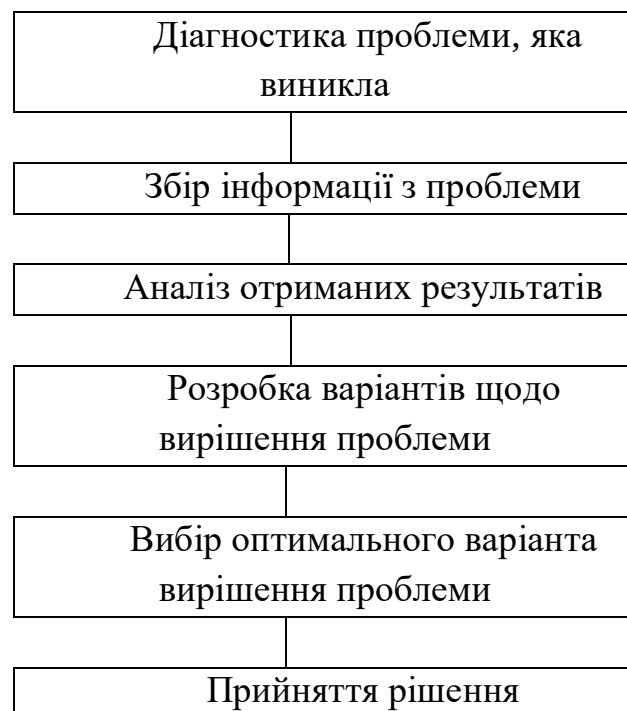
4.1. Мозковий штурм стосовно алгоритму прийняття управлінських рішень.

Тривалість – 10 хвилин.

Запитання:

1. Пригадайте етапи прийняття управлінських рішень. Який перший етап?
2. Який другий етап?
3. Що необхідно зробити для реалізації другого етапу?
4. Який третій етап?
5. Як слід аналізувати інформацію?
6. Скільки повинно бути варіантів вирішення проблеми?
7. Як обрати оптимальний варіант вирішення проблеми?
8. Що слід урахувати під час прийняття рішення щодо певного варіанту вирішення проблеми?
9. Яким повинно бути управлінське рішення?

Викладач резюмує стандартний алгоритм прийняття управлінських рішень у вигляді схеми.



4.2.Бліцопитування студентів.

Тривалість – 10 хвилин.

Перелік запитань для бліцопитування:

1. Типовий процес розробки, організації і контролю виконання рішень...?
2. Основною формою доведення рішення керівника організації є...?
3. Структура наказу...?
4. Розпорядження – це...?
5. Наради, збори проводять з метою...?
6. Інструктаж проводиться...?
7. Контроль виконання рішення є...?

Підведення підсумків опрацьованого питання.

5 Ділова гра «Фармацевтична компанія».

Тривалість – 20 хвилин.

Ігрова ситуація така: фармацевтичній фірмі „А”, яка виготовляє, закуповує та продає ліки, фармацевтична фірма „Б” запропонувала купити у них медикаменти, аналог яких виготовляє фірма „А”. Потрібно вирішити низку питань, а саме: вигідно фірмі почати закупівлю ліків, чи продовжувати самим виготовляти їх.

Для вирішення даної ситуації студентам пропонується діяти відповідно до алгоритму, а отже, на підготовчому етапі гри студенти дома самостійно діагностують проблему та збирають необхідну інформацію.

На другому етапі гри студентами-менеджерами в аудиторії під керівництвом викладача виконується аналіз отриманих даних та розробляються варіанти (щонайменше три) вирішення проблеми.

Після цього, за сценарієм гри, студенти діляться на 3 групи.

Шляхом жеребкування капітани команд отримують один з варіантів розв’язання проблеми. За десять хвилин обговорення в кожній групі учасники гри мають презентувати та аргументовано відстояти його як найоптимальніший. Коли виступи команд завершилися, можна переходити до реалізації останнього кроку алгоритму, а саме: до безпосереднього прийняття рішення.

Обговорення результатів гри.

6. Вправа «Космічна швидкість»

Тривалість – 15 хвилин.

Мета – відпрацьовувати уміння прийняття групового рішення щодо стратегії та тактики виконання висунутого завдання; сприяти згуртованості групи та поглибленню процесів саморозкриття студентів.

Хід вправи: Студенти утворюють коло. Вони повинні передавати м’яч у вільному порядку, але так, щоб не давати його сусідові праворуч і ліворуч. Обов’язкова умова: м’яч повинен отримати кожний член команди 1 раз.

Ускладнення (зробити те саме) але 1) із фіксуванням часу; 2) якомога швидше; 3) у будь-який інший спосіб із фіксуванням часу.

Після завершення вправи Викладач пропонує усім студентам команди сісти в коло та висловити свій стан на момент початку роботи та на момент її завершення.

На що варто звернути увагу: 1) вироблення командної стратегії; 2) розуміння ідеї вправи; 3) розуміння інших студентів; 4) прийняття рішень; 5) зміни в поведінці студентів; 6) зміни на емоційному рівні та в ступені участі кожного з студентів.

Запитання ведучого до студентів тренінгу повинні бути нейтральними й залишати свободу вибору, аналізу та фантазії:

«Що Ви відчували?»

«Що змінилося в певний момент?»

«Чому ви обрали саме це рішення?»

7. Обговорення навчального питання: «Евристичні методи розробки та прийняття рішень».

Бліцопитування студентів.

Тривалість – 10 хвилин.

Перелік запитань для бліцопитування:

1. Евристичні методи базуються на принципах, що визначають...?
2. Метод «прямої мозкової атаки»...?
3. Метод «Зворотної мозкової атаки»...?
4. Метод морфологічного аналізу...?
5. Метод «635»...?
6. Метод інверсії...?
7. Метод «вільних асоціацій»...?
8. Метод Дельфі...?
9. Метод голосування «за і проти»...?
10. Метод сценарію...?
11. Метод фантазії...?
12. Метод експертизи...?
13. Метод синетики...?

Підведення підсумків опрацьованого питання.

8. Проходження тематичного кросворду, що був попередньо підготовлений.

Тривалість – 5 хвилин.

9. Підведення підсумків.

Тривалість – 5 хвилин.

Викладач разом зі студентами підводить підсумки практичного заняття та усього курсу «Лідерство Пропонує усім пригадати:

Які теми були вивчені?

Які теми найбільш сподобалися?

Які теми дозволили зрозуміти себе, свої позитивні та негативні психологічні характеристики?

ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ

1. Природа та визначення поняття «лідерство»
2. Особливості керівництва і лідерства у групі
3. Владний та управлінський аспекти лідерства
4. Основні теорії лідерства
5. Модель ситуативного лідерства
6. Сучасні концепції лідерства
7. Основні типи лідерів
8. Стиль управління (лідерства)
9. Типи керівників та їх характеристика
10. Якості і здібності керівника
11. Труднощі у роботі керівників
12. Соціальна організація як об'єкт управління.
13. Механізми групової динаміки в організації.
14. Розподіл ділових ролей в організації.
15. Управління соціально-психологічною атмосферою організації.
16. Психологічні особливості формування керівником команди
17. Комунікаційна структура організації.
18. Основні правила вербального впливу на підлеглих
19. Основні прийоми атракції
20. Поняття комунікативної позиції. Способи її посилення, послаблення та захисту
21. Плітки та заходи протидії їм.
22. Загальні аспекти невербального спілкування
23. Особистісний простір як невербальний засіб спілкування
24. Основні характеристики акцентуацій характеру й темпераменту
25. Прийоми психологічного впливу на осіб різних типів акцентуації
26. Основні діагностичні критерії для встановлення типу особистості
27. Поняття та сутність маніпуляції
28. Характеристика прийомів маніпулювання
29. Моделі маніпулятивного впливу
30. Основні правила протидії маніпулюванню
31. Сутність управлінського впливу керівника.
32. Характеристика основних способів управлінського впливу.
33. Типологія об'єктів психологічного впливу.
34. Розпорядження керівника держуправління як форма управлінського впливу.
35. Делегування, як процес
36. Елементи делегування повноважень
37. Критерії правильного делегування
38. Система методів контролю делегування

39. Теоретичні основи рішень.

40. Місце людського фактору у процесі прийняття рішень.

41. Процес розробки рішень. Організація і контроль виконання рішень.

42. Евристичні методи розробки та прийняття рішень.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТЕРА

1. Комарова Е.В., Редина Н.И., Шмелёва С.А. Лидерство: Учебное пособие для студентов вузов. Днепропетровск: ДГФА, 2008. 286 с.
2. Бесчастный В.М., Лефтеров В.А., Литвинова Г.А. Психология эффективного руководителя. Научно-практическое пособие. Донецк: Донецкий юридический институт МВД при ДонНУ, 2005. 206 с.
3. Кайлюк Є.М. Психологія управління: Навч. посіб. Харків: Харк. нац. акад. міськ. госп.-ва, 2012. 202 с.
4. Lgal scholarly discussions in the XXI century : collective monograph / S. V. 5. Albul, O. V. Dykyi, V. Dyntu, A. Ye. Fomenko, etc. [Tsilmak O.M. Conseptual competency model of leader (by the example of National police of Ukraine agencies)]:– Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. – 344 p.
5. Барко В.І., Клачко В.М., Волошина О.В., Остафійчук Т.В. Психологія управління: Курс лекцій. К.: АУ МВС, 2009. 123 с.
6. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологія професійного та особистісного становлення керівників системи МВС України: монографія. Харків: ФОП Бровін О. В. 2020. 500 с.
7. Кайлюк Є.М., Фесенко Г.Г. Психологія управління: Навч. посіб. ХНАМГ, Харків, 2007.
8. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посіб. К.: Міленіум, 2003. 344 с.
9. Кулініч І.О. Психологія управління: Навч. посіб. К.: Знання, 2011. 415 с.
10. Якубовська С.С. Психологія управління: Навч. посіб. Рівне, 2010. 360 с.
11. Ходаківський Є. І. Психологія управління. 5-те вид. перероб. та доп. Х-69 [текст] Підручник. / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар. К.: Центр учбової літератури, 2016. 492 с URL: http://ir.znau.edu.ua/bitstream/123456789/4982/1/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
12. Stockdale, M. S., & Crosby, F. J. (2004). The psychology and management of workplace diversity. Blackwell Publishing.
13. Cooper, C. L. (1981). Psychology and Management: A text for managers and trade unionists. Macmillan International Higher Education.
14. Locke, E. A. (1986). Generalizing from laboratory to field settings: Research findings from industrial–organizational psychology, organizational behavior, and human resource management. Industrial-Organizational Psychologist, 33(2), 57-64.
15. Stockdale, M. S., & Crosby, F. J. (2004). The psychology and management of workplace diversity. Blackwell Publishing.

16. Holvino, E., Ferdman, B. M., & Merrill-Sands, D. (2004). Creating and sustaining diversity and inclusion in organizations: Strategies and approaches.
 17. Bennis W. On Becoming a Leader. – New York: Addison Wesley, 1989/1994. – P.39-42.
 18. Blank W. The Nine Natural Laws of Leadership. – New York: AMACOM, 1995.
 19. Bordas J. Power and Passion: Finding Personal Purpose / Reflections on Leadership / Ed. Spears L.C. – New York: John Wiley and Sons, 1995.
 20. Carder I. On Leadership. – New York: Free Press, 1990. – P. 48-53.
 21. Collins J.C., Porras J.I. Building Your Company's Vision / Harvard Business Review, 1996, September-October.
 22. Covey S.R. Principle - Centered Leadership. – New York: Summit, 1991. – P. 33-39.
 23. Covey S.R. The Seven Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change. – New York: Fireside, 1990. – P. 63-309.
 24. DePree M. Leadership Jazz: The Art of Conducting Business through Leadership, Fellowship, Teamwork, Touch, Voice. – New York: Dell, 1993. – P. 222-225.
 25. Nanus B. The Leader's Edge: The Seven Keys of Leadership in a Turbulent World. – New York: Contemporary Books, 1989. – P. 81-87.
 26. Nanus B. Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization. San Francisco: Jossey-Bass, 1992.
 27. O'Toole I. Leading Change: The Argument for Values - Based Leadership. – New York: Ballantine, 1996. – P. 23-24.
- Wheatley M.J. Leadership and the New Science: Learning about Organizations from an Orderly Universe. – San Francisco: BerrettKoehler, 1994.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. [http : //www.info-library.com.ua/](http://www.info-library.com.ua/) – Електронна бібліотека.
2. Психологічна бібліотека Київського Фонду сприяння розвитку психічної культури. Даний ресурс містить максимально широкий спектр ключових текстів з психології, психогігієни, філософії, релігії, культурології та ін. URL: [http : //psylib.kiev.ua/](http://psylib.kiev.ua/)
3. Сайт факультету Московського державного університету ім. М. В. Ломоносова. В розділі «Наукова робота» розміщено монографії, статті співробітників університету. – URL: <http://www.psy.msu.ru/>
4. Сайт факультету соціології та психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка представляє наукову фахову онлайн-бібліотеку, зокрема понад 20 повнотекстових електронних версій видань з психології. – URL: [http : //www.socd.univ.kiev.ua/](http://www.socd.univ.kiev.ua/)
5. Науковий журнал – URL: <https://royalsocietypublishing.org/journal/rstb>

Психологія конфліктів та шляхи їх вирішення у системі управління –
URL:

https://pidru4niki.com/12120124/psihologiya/psihologiya_konfliktiv_shlyahi_virishe_nnya_sistemi_upravlinnya

КОРОТКИЙ СЛОВНИК ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ І ВИЗНАЧЕНЬ

Авторитарність (автократичність) – соціально-психологічна характеристика особи, що відображає її прагнення максимально підпорядкувати своєму впливові партнерів у взаємодії і спілкуванні. Пов'язана з такими рисами особистості, як агресивність, завишені самооцінка і рівень домагань, схильність до наслідування стереотипів, слабка рефлексія та ін. Особливо яскраво авторитарність виявляється в стилі керівництва (характерною вираженою централізацією управлінських функцій і максимальним придушенням ініціативи підлеглих), в автократичному тиску керівника або лідера на підлеглих (ведених), в усуненні інших людей від участі у вирішенні важливих питань.

Афіліація – прагнення бути в суспільстві інших людей, потреба в спілкуванні, у здійсненні емоційних контактів, у проявах дружби і любові. Тенденції до афіліації зростають у разі залучення суб'єкта в потенційно небезпечну стресову ситуацію, яка пов'язана з тривогою і невпевненістю в собі і викликає відчуття самотності, безпорадності. При цьому суспільство інших людей дозволяє перевірити вибраний спосіб поведінки і характер реакцій на складну і небезпечну обстановку. Певною мірою близькість інших приводить і до прямого зниження тривожності, пом'якшуючи наслідки фізіологічного і психологічного стресу. Блокування афіліації викликає відчуття самотності, відчуженості, породжує фрустрацію.

Бар'єр психологічний – психічний стан, що проявляється як неадекватна пасивність, яка перешкоджає виконанню тих або інших дій, внутрішня перешкода психологічної природи: небажання, боязнь, невпевненість тощо. Часто виникає в діловій і особистій сфері, заважаючи встановленню відкритих і довірчих стосунків. У соціальній поведінці бар'єри психологічні представлені бар'єрами комунікативними (бар'єрами спілкування), що виявляються у відсутності емпатії, у жорсткості міжособистісних установок соціальних й іншому; а також бар'єрами смисловими.

Бесіда – метод отримання інформації на основі вербальної комунікації; належить до методів опитування. Передбачає виявлення зв'язків, що цікавлять дослідника, на базі даних емпіричних, отриманих у живому двосторонньому спілкуванні.

Бюрократизм – явище, яке виникає в умовах позаекономічних зв'язків між знеособленим апаратом управління і соціальним об'єктом і виключає вплив на цей апарат з боку народу. Апарат управління, перетворюючись на згуртовану еліту, протидіє будь-яким соціальним змінам або прагне адаптуватися до них, зберігаючи наявні важелі влади. Може виявлятися на будь-якому рівні функціонування суспільного устрою: на рівні організацій, первинних підрозділів. Його найважливіші риси – жорстка регламентація

поведінки і способів передавання інформації на всіх рівнях управління і виконання, авторитарність свідомості, конформізм. Бюрократизм вимагає від особи незаперечного прийняття існуючого порядку, відсутності власних позицій, некритичного дотримання встановленого зразка, збереження «психологічної дистанції» між керівною елітою і підлеглими. Соціально-психологічно це виявляється також в опорі інноваціям, особистій ініціативі, творчому пошуку, у культивуванні некомпетентності і кар'єризму.

Взаємодія групова – процес безпосередньої або опосередкованої дії множинних об'єктів (суб'єктів) один на одного, що породжує їх взаємну зумовленість і зв'язок; відбувається і між частинами груп, і між цілими групами. Виступає як інтегруючий чинник, який сприяє утворенню структур. Види взаємодії групової – співдружність, конкуренція і конфлікт.

Навіювання (сугестія) – цілеспрямований процес прямого або непрямого впливу на психічну сферу людини, орієнтований на специфічне програмування людини і на здійснення нею навіюваного змісту. Пов'язано із зниженням свідомості і критичності під час сприйняття і реалізації змісту, а також з відсутністю цілеспрямованого активного розуміння, розгорненого логічного аналізу й оцінки у співвідношенні з минулим досвідом і теперішнім станом суб'єкта. Реалізується у формі гетеросугестії і автосугестії. Навіювання, що здійснюється групою, – один із чинників конформності. Досягається засобами вербальними (словами, інтонацією) і невербальними (мімікою, жестами, діями (іншої людини, зовнішньої обстановки)).

Волюнтаризм – виявляється як утвердження волі як первинної здатності, що зумовлена лише суб'єктом і визначає всі інші психічні процеси і явища. Властиву людині здібність до самостійного вибору мети і способів її досягнення, а також здатність приймати рішення, що виражають її особисті установки і власні переконання, волюнтаризм тлумачить як ефект дії, що стоїть над цими актами особливого ірраціонального духовного єства.

Група – обмежена розміром спільність людей, що виділяється із соціального цілого за певними ознаками: характером діяльності, соціальною або класовою приналежністю, структурою, композицією, рівнем розвитку тощо.

Групоутворення – перетворення в ході спільної діяльності реальної і спочатку дифузної людської спільноти в об'єднання взаємодіючих і взаємозалежних осіб – групу певного рівня розвитку. Різновид групоутворення – колективоутворення – перетворення групи на колектив, коли вона проходить ряд стадій розвитку, що характеризуються не лише зовнішніми змінами (часом існування, кількістю комунікацій, відношенням влади і підлеглості, кількістю соціометричних виборів тощо), але і певними феноменами відносин міжособистісних (єдність ціннісноорієнтаційна, самовизначення колективні і ідентифікація колективна, мотивація виборів міжособистісних, референтність

та ін.), що виникають на базі діяльності спільної, соціально цінної і особистісно значущої для всіх членів групи.

Гуманність – зумовлена етичними нормами і цінностями система установок особи на соціальні об'єкти (людину, групу, живу істоту), виражена у свідомості переживаннями співчуття і реалізовувана у спілкуванні і діяльності – в актах сприяння, співучасті і допомоги. Поняття гуманності як соціальної установки включає пізнавальну, емоційну і поведінкову компоненту, застосовується для аналізу широкого кола проблем.

Динаміка групова – сукупність внутрішньогрупових соціально-психологічних процесів і явищ, що характеризують весь цикл життєдіяльності малої групи і його етапи: освіта, функціонування, розвиток, стагнація, регрес, розпад. До процесів групової динаміки належать усі ті процеси, що фіксують і забезпечують психологічні зміни, які відбуваються в групі за час її існування: 1) керівництво і лідерство; 2) прийняття групових рішень; 3) нормоутворення – вироблення групових думок, правил і цінностей; 4) формування функціонально-ролевої структури групи; 5) об'єднання; 6) конфлікти; 7) тиск груповий та інші способи регуляції індивідуальної поведінки. Ці психологічні зміни в групі зумовлені як зовнішніми обставинами групової життєдіяльності, так і її внутрішніми суперечностями від взаємодії двох тенденцій групової активності, які одночасно передбачають і заперечують одна одну, – інтеграції і диференціація. Інтеграція націлена на зміцнення психологічної єдності групи, стабілізацію і впорядкування відносин міжособистісних і взаємодій і є необхідною передумовою збереження і відтворення групи. Диференціація виявляється в спеціалізації та ієрархізації ділових й емоційних взаємозв'язків членів групи і у відповідній відмінності їх ролей функціональних і психологічних статусів, що неминуче супроводжують будь-яку колективну життєдіяльність; вона є стимулом і результатом розвитку групи, але також може призвести до порушення гармонії у стосунках членів групи.

Дістрес – негативний вплив стресів і стресових ситуацій на діяльність – аж до її повного руйнування.

Імідж – такий, що склався в масовій свідомості і має характер стереотипу, емоційно забарвлений образ кого-небудь або чого-небудь. Певний імідж може мати політичний діяч, професія, товар тощо. Формування іміджу відбувається стихійно, але частіше стає результатом роботи фахівців у галузі психології політичної, психології реклами, маркетингу та ін. Найефективніший шлях створення іміджу – використання засобів масової комунікації. Імідж відображає соціальні очікування певних груп, тому його наявність може іноді забезпечити суб'єкту успіх у політичному або діловому житті.

Ініціатива – прояв суб'єктом активності, не стимульованої ззовні і не визначеної незалежними від нього обставинами.

Інновація (нововведення) – у соціально-психологічному аспекті – створення і впровадження різного виду новин, що породжують значущі зміни в соціальній практиці. Розрізняються соціально-економічні, організаційно-управлінські і техніко-технологічні інновації. Інноваційна діяльність, не будучи процесом, що формалізується, вимагає врахування людського чинника, зокрема подолання соціально-психологічних бар'єрів, що виникають на всіх етапах її розгортання.

Інтелект – це поняття визначається достатньо різноманітно, але в загальному вигляді маються на увазі індивідуальні особливості пізнавальної сфери, перш за все до мислення, пам'яті, сприйняття, уваги тощо. Мається на увазі певний рівень розвитку розумової діяльності особи, що забезпечує можливість отримувати нові знання й ефективно використовувати їх у ході життєдіяльності, – здатність до здійснення процесу пізнання і до ефективного вирішення проблем, зокрема в оволодінні новим колом життєвих завдань.

Інтеракція – взаємодія, вплив один на одного.

Інтуїція – відшукання, часто практично моментального рішення задачі за недостатності логічних підстав; знання, що виникає без усвідомлення шляхів і умов його отримання – як результат «безпосереднього розсуду».

Клімат соціально-психологічний (клімат морально-психологічний; клімат психологічний; атмосфера психологічна) – якісна сторона міжособистісних стосунків, що проявляється в сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності спільній і всебічному розвитку особи в групі. Між станом клімату розвинутого колективу і ефективністю діяльності спільної його членів існує позитивний зв'язок. Оптимальне управління діяльністю і кліматом у будь-якому колективі вимагає від керівного складу спеціальних знань і вмінь.

Колектив – група об'єднаних загальними цілями і завданнями людей, що досягла в процесі діяльності спільної високого рівня розвитку. У колективі формується особливий тип стосунків міжособистісних, для яких характерні: 1) висока згуртованість; 2) самовизначення колективне – на протидію конформності або нонконформності, що проявляються в групах низького рівня розвитку; 3) ідентифікація колективна; 4) соціально цінний характер мотивації виборів міжособистісних; 5) висока референтність членів колективу по відношенню один до одного; 6) об'єктивність у покладанні і взятті відповідальності за результати діяльності спільної.

Комунікація – поняття, близьке до поняття спілкування, але більш широке. Це зв'язок, за якого відбувається обмін інформацією між системами в живій і неживій природі. Комунікативний акт аналізується й оцінюється за такими компонентами: 1) адресант – суб'єкт комунікації; 2) адресат – кому направлено повідомлення; 3) повідомлення – передаваний зміст; 4) код – засоби передавання повідомлення; 5) канал зв'язку; 6) результат – те, що було досягнуто

у результаті комунікації. Комунікація може обслуговуватися мовними (вербальними) і немовними (невербальними) засобами.

Компетентність соціально-психологічна – здатність індивіда ефективно взаємодіяти з навколишніми людьми в системі стосунків міжособистісних. Формується в ході освоєння індивідом систем спілкування і включення в спільну діяльність. До її складу входять: 1) уміння орієнтуватися в соціальних ситуаціях; 2) уміння правильно визначати особливості й емоційні стани інших людей; 3) уміння вибирати адекватні способи поведінки з ними і реалізувати їх у процесі взаємодії.

Конфлікт – зіткнення протилежно направлених цілей, інтересів, позицій, думок або поглядів опонентів чи суб'єктів взаємодії. В основі будь-якого конфлікту лежить ситуація, що включає: або суперечливі позиції сторін за яким-небудь мотивом; або протилежні цілі чи засоби їх досягнення в певних умовах; або незбіг інтересів, бажань, потягів опонентів тощо. Конфліктна ситуація містить суб'єкти можливого конфлікту і його об'єкт. Але щоб конфлікт почав розвиватися, потрібен інцидент, коли одна із сторін починає діяти, утискаючи інтереси іншої сторони. Якщо інша сторона відповідає тим же, конфлікт переходить із потенційного в актуальний; далі він може розвиватися як прямий або опосередкований, конструктивний стабілізуючий або неконструктивний.

Кооперація – одна з основних форм організації міжособистісної взаємодії, характерна об'єднанням зусиль учасників для досягнення спільної мети за одночасного розподілу між ними функцій, ролей і обов'язків.

Креативність – творчі здібності індивіда, здібності породжувати незвичайні ідеї, відходити від традиційних схем мислення, швидко вирішувати проблемні ситуації. Характерна готовністю до продукування принципово нових ідей і входить до структури обдарованості як незалежний чинник.

Лідер – член групи, за яким решта членів групи визнає право приймати відповідальні рішення в значущих для неї ситуаціях – рішення, що зачіпають їх інтереси і визначають напрям і характер діяльності всієї групи. Найбільш авторитетна особа, яка реально грає центральну роль в організації діяльності спільної і регулюванні взаємостосунків у групі.

Лідерство – відносини домінування і підкорення, впливу і слідування в системі міжособистісних стосунків у групі. Передумовою визнання людини лідером є володіння особливими «лідерськими» рисами і здібностями.

Особистість – феномен суспільного розвитку, конкретна жива людина, що володіє свідомістю і самосвідомістю. Особа – саморегульована динамічна функціональна система безперервно взаємодіючих між собою властивостей, відносин і дій, що складаються в процесі онтогенезу людини. Стрижньовим утворенням особи є самооцінка, яка будується на оцінках індивіда іншими людьми і його оцінюванні цих інших. У широкому, традиційному значенні,

особа – це індивід як суб'єкт соціальних відносин і свідомої діяльності. До структури особи входять і всі психологічні характеристики людини, і всі морфологічні особливості її організму

Думка громадська – висловлене у формі певних думок, ідей і уявлень ставлення груп соціальних до явищ або проблем соціального життя, що зачіпають загальні інтереси. Виникає як продукт усвідомлення нагальних, таких, що вимагають вирішення, соціальних проблем і виявляється в зіставленні або навіть зіткненні різних поглядів і позицій з обговорюваного питання – у схваленні, підтриманні або ж запереченні, засудженні тих або інших дій, вчинків або ліній поведінки.

Методи наукової організації управлінської праці (НОУП) – ґрунтуються на досягненнях науки і передового досвіду в забезпеченні найефективнішого використання людських і матеріальних ресурсів, підвищення продуктивності праці, працездатності працівників і збереження їхнього здоров'я.

Мотивація – система мотивів, яка визначає конкретні форми діяльності або поведінки людей. Її складають спонуки, що викликають активність організму і визначають її спрямованість. Усвідомлювані або неусвідомлювані психічні чинники, що спонукають індивіда до певних дій і визначають їх спрямованість і цілі.

Навичка (автоматизована дія, автоматизм вторинний) – дія, сформована шляхом повторення, характеризується високим ступенем освоєння і відсутністю поелементної свідомої регуляції і контролю. Розрізняють навички перцептивні, інтелектуальні і рухові.

Організація – диференційоване і взаємно впорядковане об'єднання індивідів і груп, що діють на базі загальних цілей, інтересів і програм. Розрізняють: 1) організацію формальну, яка має адміністративно-юридичний статус і ставить індивіда в залежність від знеособлених функціональних зв'язків і норм поведінки; 2) організацію неформальну – спільність людей, об'єднувана особистим вибором і безпосередніми контактами за межами посади. Аналіз соціально-психологічних феноменів (міжособистісних стосунків, мотивації, лідерства, конфліктів тощо) в організаціях потрібно розглядати з урахуванням їх «убудованості» в структуру організаційних відносин.

Прийняття рішень – вольовий акт формування послідовності дій, що ведуть до досягнення мети на основі перетворення початкової інформації в ситуації невизначеності. Процес прийняття рішень – центральний на всіх рівнях переробки інформації і психічної регуляції в системі цілеспрямованої діяльності. Основні етапи процесу прийняття рішень включають інформаційну підготовку рішень і власне процедуру прийняття рішень – формування і зіставлення альтернатив, вибір, побудова і корекція еталонної гіпотези або

програми дій. Структуру прийняття рішення утворюють мета, результат, способи досягнення результату, критерії оцінки і правила вибору. Структура і механізми прийняття рішення не є універсальними стабільно на різних рівнях відображення психічного; зокрема, з переходом на більш високий рівень механізм перебору і вибору альтернатив змінюється механізмом побудови моделей концептуальних. Прийняття рішень може виступати і як особлива форма розумової діяльності (рішення управлінське), і як один з етапів розумової дії у вирішенні будь-яких завдань.

Професійно важливі властивості – індивідуальні властивості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності і успішність її освоєння. До професійно важливих властивостей належать і здібності, але вони не вичерпують усього обсягу цих властивостей. Професійно важливі властивості і їх системи виступають у ролі їх внутрішніх умов, через які відбиваються зовнішні дії і вимоги діяльності.

Професія – вид трудової діяльності, занять, що вимагають від людини певної підготовки і відповідних знань, умінь і навичок, набутих у результаті спеціальної підготовки.

Психіка – системна властивість високоорганізованої матерії, яка полягає в активному відображенні суб'єктом об'єктивного світу, у побудові суб'єктом невіддільної від нього картини цього світу і саморегуляції на цій основі своєї поведінки і діяльності.

Психодіагностика – 1) галузь психології, що вивчає і розробляє методи визначення індивідуально-психічних відмінностей; 2) галузь практичної психології, що займається оцінюванням психологічних відмінностей між людьми.

Психограма – психологічний «портрет» професії, представлений комплексом психічних властивостей особи, потрібних для ефективного виконання нею службових обов'язків.

Психологія – наука про закономірності розвитку і функціонування психіки як особливої форми життєдіяльності. Сфера знань про внутрішній психічний світ людини.

Психологія управління – галузь психології, що вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності. Її основне завдання – аналіз психологічних умов і особливостей останньої для підвищення ефективності і якості роботи в системі управління. Процес управління реалізується в діяльності керівника, де виділяються такі моменти: 1) діагностика і прогнозування стану і змін управлінської підсистеми; 2) формування програми діяльності підлеглих, направленої на зміну станів керованого об'єкта в заданому напрямі; 3) організація виконання рішення.

Розвиток особистості – процес формування особистості як соціальної властивості індивіда в результаті його соціалізації і виховання. Володіючи

природними анатомо-фізіологічними передумовами до становлення особистості, в ході соціалізації людина вступає у взаємодію зі світом, опановуючи досягнення людства. Здібності і функції, що формуються в цьому процесі, відтворюють в осіб історично сформовані людські властивості. Розвиток особистості реалізується в діяльності, керованій системою мотивів, властивих цій особі.

Рефлексія – процес самопізнання суб'єктом внутрішніх психічних актів і станів. Передбачає особливий напрям уваги на діяльність власної душі, а також достатню зрілість суб'єкта. Рефлексія може також виступати як механізм взаєморозуміння – осмислення суб'єктом того, якими засобами і чому він справив те або інше враження на партнера у спілкуванні.

Керівник – особа, на яку офіційно покладено функції управління колективом і організації його діяльності. Несе юридичну відповідальність за функціонування групи (колективу) перед інстанцією, що його призначила (вибрала, затвердила), і має у своєму розпорядженні суворо визначені можливості санкціонування – покарання і заохочення підлеглих для впливу на їхню виробничу (наукову, творчу і ін.) активність. Лідер і керівник не обов'язково поєднуються в одній людині. На відміну від лідера керівник володіє формально регламентованими правами й обов'язками, а також представляє групу (колектив) в інших організаціях.

Самоактуалізація – розгортання потенціалу особистості із самої себе, з внутрішніх суперечностей і намірів (за А.Маслоу). Прагнення і здатність людини стати тим, ким вона повинна стати, тобто відкрити своє покликання і реалізувати таланти і здібності.

Статус – становище суб'єкта в системі міжособистісних стосунків, що визначає його права, обов'язки і привілеї. У різних групах один і той же індивід може мати різний статус. Істотні розбіжності в статусі, який отримує індивід у групах, що розрізняються рівнем розвитку групового, змістом діяльності і спілкування, нерідко стають причинами фрустрації, конфлікту та ін.

Стереотип – щось, повторюване в незмінному вигляді; шаблон дії, поведінки та ін., застосовуваний без роздумів, рефлексії, навіть неусвідомлено. Характерна риса стереотипу – висока стійкість.

Стиль управління (стиль лідерства; стиль керівництва) – певна система методів і прийомів управлінської діяльності, яким керівниками віддається перевага. Типова для лідера (керівника) система прийомів впливу на ведених (підлеглих). К. Левін виділив три стилі лідерства: 1) авторитарний (директивний) – жорсткі способи управління, припинення чия-небудь ініціативи й обговорення схвалюваних рішень тощо; 2) демократичний (колегіальний) – колегіальність, заохочення ініціативи тощо; 3) анархічний (ліберальний) – відмова від управління, усунення від керівництва тощо. Для груп вищого рівня розвитку є типовим колективістський стиль лідерства

(керівництво), що передбачає відповідальність керівника перед колективом, свідоме підкорення керівникові, самодіяльність колективу, повну демократичність тощо.

Стрес – поняття, уведене Г. Сільє в 1936 р. для позначення широкого кола станів психічної напруженості, які зумовлені виконанням діяльності в особливо складних умовах і виникають у відповідь на різноманітні екстремальні дії – стресори. Залежно від вираженості стрес може справляти і позитивний, мобілізуючий, і негативний вплив на діяльність – дістрес, аж до повної дезорганізації. Тому оптимізація будь-якого виду діяльності повинна включати комплекс заходів, що запобігають виникненню причин появи стресу.

Управління – одна з форм міжперосанальної взаємодії людей, що включає всіх осіб, які приймають рішення, і всі дії, які охоплюють процеси планування, оцінювання, реалізації цих рішень і контролю їх виконання. Управління може визначатися також як специфічний вид діяльності, направлений на забезпечення функціонування різноманітних соціальних організацій і систем, збереження їх структурної цілісності і реалізації організаційних цілей.

Харизма – приписування особі богоданих властивостей, що викликають преклоніння перед нею і беззастережну віру в її особливі здібності і можливості. Феномен характерний для груп малих і особливо для великих, схильних персоніфікувати свої ідеали в процесі об'єднання. Здібності харизматичного лідера, що виступає на релігійній або політичній арені, містифікуються; для нього є типовою функція рятівника. Харизма виникає, коли складається відповідна соціально-психологічна потреба. Як феномен групової психології вона звичайно сприймається в обернутому вигляді: увага зосереджується в основному на лідері, а не на його послідовниках, які створюють харизму.

Я-концепція – система найбільш загальних установок суб'єкта на самого себе. Виділяють різні модуси Я - концепції: реальне «Я», ідеальне «Я» і так зване дзеркальне «Я» (тобто «Я» в очах інших).

ДОДАТОК А.

Методика «Лідер»

Необхідно відповісти на 50 запитань: з двох запропонованих варіантів відповіді на кожне питання вибрати тільки один.

Зауваження. Висновки тесту – це результат застосування певної методики для оцінки стану особистості на момент тестування. Тобто результат - не догма, а оцінка на даний момент часу. Крім того, слід пам'ятати, що лідерські здібності можна розвинути, працюючи над собою.

Питання тесту

- 1. Чи часто ви буваєте в центрі уваги оточуючих?**
 - а) так,
 - б) ні.
- 2. Чи вважаєте ви, що багато хто з оточуючих вас людей займають вище положення, ніж ви?**
 - а) так,
 - б) ні.
- 3. Перебуваючи на зборах людей, рівних вам за службовим чи життєвим становищем, чи відчуваєте ви бажання не висловлювати свої думки, навіть коли це необхідно?**
 - а) так,
 - б) ні.
- 4. Коли ви були дитиною, чи подобалося вам бути лідером серед однолітків?**
 - а) так,
 - б) ні.
- 5. Чи відчуваєте ви задоволення, коли вам вдається переконати когось у чомусь?**
 - а) так,
 - б) ні.
- 6. Чи трапляється, що вас називають нерішучою людиною?**
 - а) так,
 - б) ні.
- 7. Чи згодні ви з твердженням: «Все найкорисніше у світі є результат діяльності невеликого числа видатних людей»?**
 - а) так,
 - б) ні.
- 8. Чи відчуваєте ви нагальну необхідність у пораднику, який міг би спрямувати вашу професійну активність?**

а) так,

б) ні.

9. Чи втрачали ви іноді холонокровність у розмові з людьми?

а) так,

б) ні.

10. Чи приносить вам задоволення бачити, що оточуючі побоюються вас?

а) так,

б) ні.

11. Чи намагаєтесь ви займати за столом (на зборах, в компанії і т.п.) таке місце, яке дозволяло б вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

а) так,

б) ні.

12. Чи вважаєте ви, що вражаєте (дивуєте) людей?

а) так,

б) ні.

13. Чи вважаєте ви себе мрійником?

а) так,

б) ні.

14. Чи губитеся (втрачаєте впевненість) ви, якщо люди, що оточують вас, висловлюють незгоду з вами?

а) так,

б) ні.

15. Чи траплялося вам за особистою ініціативою займатися організацією робочих, спортивних та інших команд і колективів?

а) так,

б) ні.

16. Якщо те, що ви намітили, не дало очікуваних результатів, то ви:

а) будете раді, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

б) візьмете на себе відповідальність, і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з цих двох думок вам ближча:

а) справжній керівник повинен вміти сам робити ту справу, якою він керує, і особисто брати участь в ній;

б) справжній керівник повинен тільки вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким ви вважаєте за краще працювати?

а) з покiрними людьми,

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтесь ви уникати гострих дискусій?

а) так,

б) ні.

20. Коли ви були дитиною, чи часто ви стикалися з владністю батьків?

а) так,

б) ні.

21. Чи вмієте ви в дискусії на професійну тему залучити на свою сторону тих, хто раніше був з вами не згоден?

а) так,

б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями в лісі ви заблукали. Наближається вечір, і потрібно приймати рішення. Що ви будете робити?

а) дасте можливість прийняти рішення найбільш компетентному з вас;

б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим на селі, ніж останнім в місті». Чи справедливим є воно?

а) так,

б) ні.

24. Чи вважаєте ви себе людиною, який впливає на інших?

а) так,

б) ні.

25. Чи може невдача в прояві ініціативи змусити вас більше ніколи цього не робити?

а) так,

б) ні.

26. Хто, на ваш погляд, справжній лідер?

а) найбільш компетентна особа;

б) особа, у якої найсильніший характер.

27. Чи завжди ви намагаєтесь зрозуміти та гідно оцінити людину?

а) так,

б) ні.

28. Чи поважаєте ви дисципліну?

а) так,

б) ні.

29. Який з наступних двох керівників є кращим?

а) той, який все вирішує сам;

б) той, який завжди радиться і прислухається до думок інших.

30. Який з наступних стилів керівництва, на вашу думку, найкращий для роботи установи того типу, в якому ви працюєте/навчаєтесь?

а) колегіальний,

б) авторитарний.

31. Чи часто у вас створюється враження, що інші зловживають вами?

- а) так,
- б) ні.

32. Який з наступних двох «портретів» більше нагадує вас?

а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом в кишеню не полізе;

б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.

33. Як ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте вашу думку єдиною правильною, але інші з ним не згодні?

- а) промовчу,
- б) буду відстоювати свою думку.

34. Чи підпорядковуєте ви свої інтереси і поведінку іншим людям у справі, якою займаєтесь?

- а) так,
- б) ні.

35. Чи виникає у вас почуття тривоги, якщо на вас покладено відповідальність за якусь важливу справу?

- а) так,
- б) ні.

36. Що б ви хотіли?

- а) працювати під керівництвом хорошої людини;
- б) працювати самостійно, без керівника.

37. Як ви ставитеся до твердження: «Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один з подружжя»?

- а) згоден,
- б) не згоден.

38. Чи траплялося вам купувати що-небудь під впливом думок інших людей?

- а) так,
- б) ні.

39. Чи вважаєте ви свої організаторські здібності хорошими?

- а) так,
- б) ні.

40. Як ви поведетеся, зіткнувшись з труднощами?

- а) у мене опускаються руки;
- б) у мене з'являється сильне бажання їх подолати.

41. Чи робите ви зауваження людям, якщо вони цього заслуговують?

- а) так,
- б) ні.

42. Чи вважаєте ви, що ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження?

- а) так,
- б) ні.

43. Як ви вчините, якщо вам запропонують здійснити реорганізацію закладу, де ви працюєте/навчаєтесь?

- а) введу потрібні зміни негайно;
- б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обміркую.

44. Чи зумієте ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

- а) так,
- б) ні.

45. Чи згодні ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, треба жити непомітно»?

- а) так,
- б) ні.

46. Чи вважаєте ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне?

- а) так,
- б) ні.

47. Ким ви хотіли б стати?

- а) художником, поетом, композитором, вченим;
- б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику вам приємніше слухати?

- а) могутню і урочисту,
- б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте ви хвилювання, чекаючи зустрічі з важливими і відомими людьми?

- а) так,
- б) ні.

50. Чи часто ви зустрічали людей з більш сильною волею, ніж ваша?

- а) так,
- б) ні.

Оцінка результатів і висновки

У відповідності з наступним ключем визначається сума набраних балів.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За кожну відповідь, що співпадає з ключовим, - 1 бал, в іншому випадку - 0 балів.

Якщо сума балів виявилася до 25 балів, то якості лідера виражені слабо.

Якщо сума балів в межах від 26 до 35, то якості лідера виражені середньо.

Якщо сума балів виявилася рівною від 36 до 40, то лідерські якості виражені сильно.

І, нарешті, якщо сума балів більше, ніж 40, то дана людина, як лідер, схильна до диктату.