

ВАРІАНТ 1

Практичне завдання

На основі запропонованої для аналізу карти особи скласти схему психологічної структури індивідуальності співробітниці малого підприємства Ігначко Інни Вадимівни, 1974 року народження. Зробити висновки про психологічні особливості особистості даної співробітниці.

КАРТА ОСОБИ

Ігначко Інна Вадимівна. Загальна характеристика: Жінка, 35 років, зріст 165 см, вага 56 кг.

1. Виявлення здібностей

| | | | |
|-----------------|----------|-----------------------|----------|
| 1.1. Музичні | <u>2</u> | 1.6. Математичні | <u>5</u> |
| 1.2. Вокальні | <u>2</u> | 1.7. Літературні | <u>3</u> |
| 1.3. Артистичні | <u>1</u> | 1.8. Наукові | <u>4</u> |
| 1.4. Художні | <u>3</u> | 1.9. Педагогічні | <u>3</u> |
| 1.5. Технічні | <u>4</u> | 1.10. Організаторські | <u>4</u> |

2. Загальні риси характеру

| | | | |
|---------------------|----------|----------------------|----------|
| 2.1. Ідейність | <u>3</u> | 2.6. Активність | <u>2</u> |
| 2.2. Патріотизм | <u>5</u> | 2.7. Організованість | <u>5</u> |
| 2.3. Принциповість | <u>4</u> | 2.8. Колективізм | <u>5</u> |
| 2.4. Чесність | <u>5</u> | 2.9. Оптимізм | <u>4</u> |
| 2.5. Ініціативність | <u>2</u> | 2.10. Поступливість | <u>2</u> |

3. Підструктура спрямованості

| | | | |
|--|----------|----------------------------------|----------|
| 3.1. Загальна спрямованість: рівень | <u>5</u> | 3.6. Професійна Спрямованість | <u>5</u> |
| 3.2. широта | <u>4</u> | 3.7. Релігійна спрямованість | <u>2</u> |
| 3.3. інтенсивність | <u>3</u> | 3.8. Ставлення: до праці | <u>5</u> |
| 3.4. стійкість | <u>3</u> | 3.9. до людей | <u>4</u> |
| 3.5. діючість | <u>4</u> | 3.10. до себе | <u>5</u> |

4. Підструктура досвіду

| | | | |
|-------------------------------|----------|---------------------|----------|
| 4.1. Професійна підготовка | <u>5</u> | 4.4. художня | <u>2</u> |
| 4.2. Культура: музична | <u>3</u> | 4.5. літературна | <u>1</u> |
| 4.3. театральна | <u>1</u> | 4.6. інтелектуальна | <u>4</u> |
| | | 4.6. поведінки | <u>5</u> |

5. Підструктура індивідуальних особливостей психічних процесів

| | | | |
|------------------------------------|----------|-------------------------|----------|
| 5.1. Емоційна збудливість | <u>4</u> | 5.7. Кмітливість | <u>2</u> |
| 5.2. Емоційно-моторна стійкість | <u>5</u> | 5.8. Творча уява | <u>2</u> |
| 5.3. Стенічність емоцій | <u>3</u> | 5.9. Воля: самовладання | <u>4</u> |
| 5.4. Уважність | <u>4</u> | 5.10. цілеспрямованість | <u>3</u> |
| 5.5. Продуктивність пам'яті | <u>4</u> | 5.11. наполегливість | <u>4</u> |
| 5.6. Критичність мислення | <u>3</u> | 5.12. рішучість | <u>4</u> |
| | | 5.13. дисциплінованість | <u>5</u> |

6. Біологічно зумовлена підструктура

| | | | |
|---------------------------|----------|----------------------|----------|
| 6.1. Темперамент: сила | <u>5</u> | 6.2. рухомість | <u>4</u> |
| | | 6.3. зрівноваженість | <u>4</u> |

Використовуючи інформацію про психологічні особливості Ігначко І.В., розробити рекомендації щодо застосування специфічних психологічних підходів щодо неї в процесі управлінського спілкування.

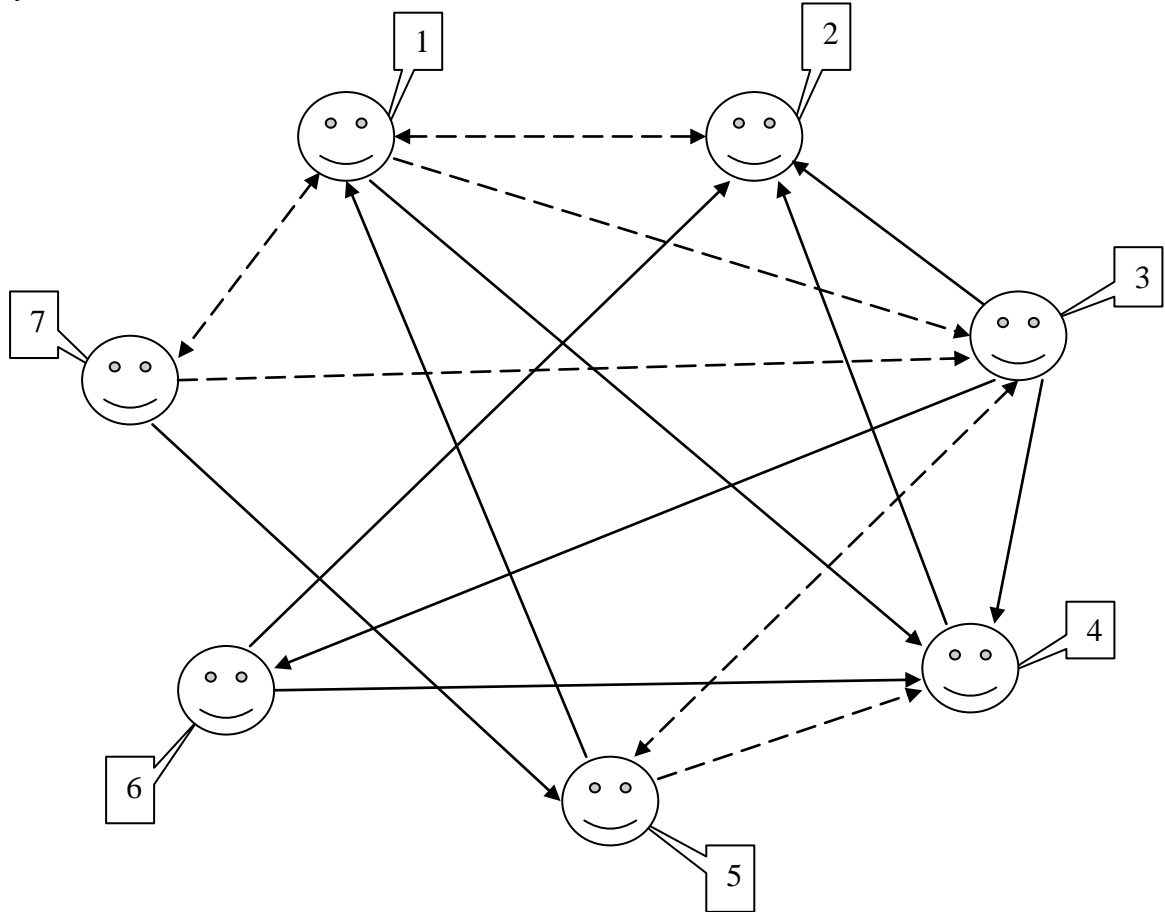
Теоретичне питання

Дайте визначення поняттю комунікативного бар'єру. Які існують комунікативні бар'єри в спілкуванні керівників та підлеглих? Які відомі Вам засоби подолання комунікативних бар'єрів будуть найбільш ефективними при спілкуванні з Ігначко І.В.?

ВАРІАНТ 2

Практичне завдання

На основі наведеної соціограми трудового колективу побудувати соціоматрицю для відображення системи неофіційних відносин між його членами. Використовуючи данні соціограми розрахувати персональні соціометричні індекси та коефіцієнт групової згуртованості колективу.



Провести оцінку соціального статусу кожного співробітника. Зробити висновки про рівень згуртованості та соціально-психологічний клімат даного колективу. Розробити рекомендації для керівника колективу щодо психологічних підходів до підлеглих в залежності від їх соціальних ролей в даному колективі, якщо відомо, що формальним керівником даного колективу є член групи під номером 1.

Теоретичне питання

Обґрунтувати доцільність врахування неформальної структури колективу в процесі управління. Які Ви знаєте характеристики формальних та неформальних груп? Дайте визначення поняттям керівництва та лідерства в структурах управління, в чому полягають відмінності між цими поняттями?

ВАРІАНТ 3

Практичне завдання

З'ясувати, до якої з перелічених професій належить психограма, що наведена нижче: програміст, бухгалтер, актор, викладач, електрик, менеджер, математик, архітектор.

Психограма (професійно важливі якості особи)

| Якості особи | Ступень вираженості якостей |
|---|-----------------------------|
| Винахідливість | ++ |
| Кмітливість | ++ |
| Витриманість | ++ |
| Працездатність | +++ |
| Терпимість до людей | 0 |
| Щирість | 0 |
| Самовладання | + |
| Аналітичний склад розуму | +++ |
| Економічні знання | +++ |
| Здатність до виконання рутинної роботи | +++ |
| Комунікабельність | 0 |
| Творча уява | 0 |
| Уважність | +++ |
| Вміння керувати людьми | 0 |
| Вимогливість до себе | ++ |
| Вимогливість до інших людей | + |
| Критичність мислення | +++ |
| Вміння працювати з літературними джерелами | ++ |
| Вміння створювати позитивні відносини в колективі | 0 |

Зробити висновки про психологічну придатність до роботи за наведеною вище професією працівника Семенової С.С., 1965 року народження, яка має вищу освіту за фахом, що відповідає наведеній психограмі. Відомо, що Семенова С.С. працює за фахом протягом 20 років. За результатами проведеної експертної оцінки її ділових та організаторських якостей, вони були оцінені у 5 балів відповідно. Інші якості особи, що досліджувались, були розподілені таким чином:

- номінальна зона: емоційна врівноваженість, вміння керувати людьми, вміння створювати позитивні відносини у колективі, творча уява, комунікабельність, щирість, терпимість до людей;

- потенційна зона: здатність розуміти інших людей, вимогливість до інших людей, самовладання, доброзичливість, активність, скромність, організаторські якості;

- перспективна зона: винахідливість, кмітливість, витриманість, вміння працювати з літературними джерелами, вимогливість до себе, обов'язковість;

- оперативна зона: критичність мислення, економічні знання, уважність, працездатність, аналітичний склад розуму, здатність до виконання рутинної роботи.

Розрахувати коефіцієнт професійної перспективності даного працівника, та оцінити можливості його кар'єрного росту.

Теоретичне питання

Сутність, об'єкт, предмет, проблеми організаційної поведінки. Організуючі сили організаційної поведінки.

ВАРІАНТ 4

Практичне завдання

На основі запропонованої для аналізу карти особи скласти схему психологічної структури індивідуальності співробітника торговельного підприємства Мамедова Станіслава Ігоровича, 1958 року народження. Зробити висновки про психологічні особливості особистості даного співробітника.

КАРТА ОСОБИ

Мамедов Станіслав Ігорович Загальна характеристика: Чоловік, 48 років, зріст 182 см, вага 78 кг.

1. Виявлення здібностей

| | | | |
|-----------------|----------|-----------------------|----------|
| 1.1. Музичні | <u>2</u> | 1.6. Математичні | <u>2</u> |
| 1.2. Вокальні | <u>2</u> | 1.7. Літературні | <u>2</u> |
| 1.3. Артистичні | <u>3</u> | 1.8. Наукові | <u>4</u> |
| 1.4. Художні | <u>1</u> | 1.9. Педагогічні | <u>4</u> |
| 1.5. Технічні | <u>3</u> | 1.10. Організаторські | <u>5</u> |

2. Загальні риси характеру

| | | | |
|---------------------|----------|----------------------|----------|
| 2.1. Ідейність | <u>2</u> | 2.6. Активність | <u>5</u> |
| 2.2. Патріотизм | <u>1</u> | 2.7. Організованість | <u>5</u> |
| 2.3. Принциповість | <u>5</u> | 2.8. Колективізм | <u>2</u> |
| 2.4. Чесність | <u>3</u> | 2.9. Оптимізм | <u>1</u> |
| 2.5. Ініціативність | <u>4</u> | 2.10. Поступливість | <u>1</u> |

3. Підструктура спрямованості

| | | | |
|--|----------|----------------------------------|----------|
| 3.1. Загальна спрямованість: рівень | <u>4</u> | 3.6. Професійна спрямованість | <u>4</u> |
| 3.2. широта | <u>5</u> | 3.7. Релігійна спрямованість | <u>1</u> |
| 3.3. інтенсивність | <u>2</u> | 3.8. Ставлення: до праці | <u>4</u> |
| 3.4. стійкість | <u>4</u> | 3.9. до людей | <u>1</u> |
| 3.5. діючість | <u>4</u> | 3.10. до себе | <u>5</u> |

4. Підструктура досвіду

| | | | |
|-------------------------------|----------|---------------------|----------|
| 4.1. Професійна підготовка | <u>4</u> | 4.4. художня | <u>1</u> |
| 4.2. Культура: музична | <u>1</u> | 4.5. літературна | <u>1</u> |
| 4.3. театральна | <u>1</u> | 4.6. інтелектуальна | <u>5</u> |
| | | 4.6. поведінки | <u>2</u> |

5. Підструктура індивідуальних особливостей психічних процесів

| | | | |
|------------------------------------|----------|-------------------------|----------|
| 5.1. Емоційна збудливість | <u>5</u> | 5.7. Кмітливість | <u>5</u> |
| 5.2. Емоційно-моторна стійкість | <u>2</u> | 5.8. Творча уява | <u>3</u> |
| 5.3. Стенічність емоцій | <u>1</u> | 5.9. Воля: самовладання | <u>2</u> |
| 5.4. Уважність | <u>4</u> | 5.10. цілеспрямованість | <u>5</u> |
| 5.5. Продуктивність пам'яті | <u>5</u> | 5.11. наполегливість | <u>4</u> |
| 5.6. Критичність мислення | <u>5</u> | 5.12. рішучість | <u>5</u> |
| | | 5.13. дисциплінованість | <u>5</u> |

6. Біологічно зумовлена підструктура

| | | | |
|---------------------------|----------|----------------------|----------|
| 6.1. Темперамент: сила | <u>5</u> | 6.2. рухомість | <u>5</u> |
| | | 6.3. зрівноваженість | <u>2</u> |

Використовуючи інформацію про психологічні особливості Мамедова С.І., розробити рекомендації щодо використання специфічних психологічних підходів до нього в процесі управлінського спілкування.

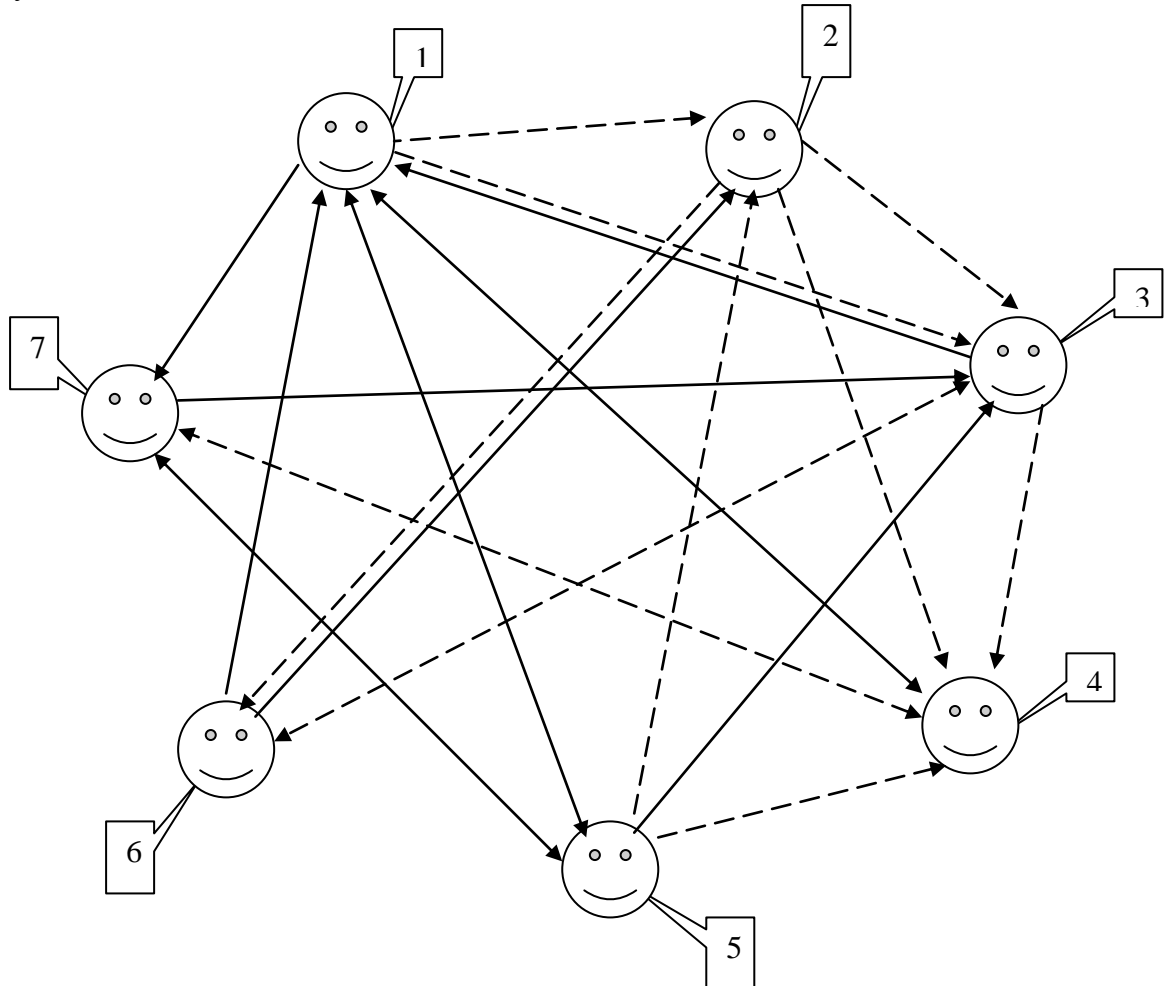
Теоретичне питання

Роль людського фактору в управлінні організацією. Поняття особистості та індивідуальності й відмінності між ними. Формула виконання.

ВАРІАНТ 5

Практичне завдання

На основі наведеної соціограми трудового колективу побудувати соціоматрицю для відображення системи неофіційних відносин між його членами. Використовуючи данні соціограми розрахувати персональні соціометричні індекси та коефіцієнт групової згуртованості колективу.



Провести оцінку соціального статусу кожного співробітника. Зробити висновки про рівень згуртованості та соціально-психологічний клімат даного колективу. Розробити рекомендації для керівника колективу щодо психологічних підходів до підлеглих в залежності від їх соціальних ролей в даному колективі, якщо відомо, що формальним керівником даного колективу є член групи під номером 3.

Теоретичне питання

Обґрунтуйте необхідність врахування індивідуально-психологічних особливостей та структури особи в процесі управління. Опишіть структуру особистості.

ВАРІАНТ 6

Практичне завдання

З'ясувати, до якої з перелічених професій належить психограма, що наведена нижче: викладач, програміст, архітектор, бухгалтер, менеджер, письменник, математик, водій, механік.

Психограма (професійно важливі якості особи)

| Якості особи | Ступень вираженості якостей |
|---|-----------------------------|
| Винахідливість | +++ |
| Повільність | 0 |
| Витриманість | +++ |
| Працездатність | ++ |
| Терпимість до людей | +++ |
| Щирість | + |
| Самовладання | ++ |
| Аналітичний склад розуму | ++ |
| Економічні знання | +++ |
| Здатність до виконання рутинної роботи | 0 |
| Комунікабельність | +++ |
| Творча уява | + |
| Уважність | ++ |
| Вміння керувати людьми | +++ |
| Вимогливість до себе | ++ |
| Вимогливість до інших людей | +++ |
| Критичність мислення | ++ |
| Вміння працювати з літературними джерелами | + |
| Вміння створювати позитивні відносини в колективі | +++ |

Зробити висновки про психологічну придатність до роботи за наведеною вище професією працівника Борового О.І., 1954 року народження, який має вищу освіту. Відомо, що Боровий О.І. закінчив вищий навчальний заклад у 1977 році. Протягом 14 років після закінчення вищого навчального закладу працював бухгалтером на підприємстві, потім 9 років займав посаду начальника відділу на тому ж підприємстві, після чого був назначений заступником директора і займає цю посаду до теперішнього часу. За результатами проведеної експертної оцінки його ділових та організаторських якостей, вони були оцінені у 4 та 4 бали відповідно. Інші якості особи, що досліджувались, були розподілені таким чином:

- номінальна зона: емоційна врівноваженість, здатність до виконання рутинної роботи, повільність, агресивність;

- потенційна зона: щирість, творча уява, вміння працювати з літературними джерелами, педантизм;

- перспективна зона: працездатність, самовладання, аналітичний склад розуму, уважність, вимогливість до себе, критичний склад мислення;

- оперативна зона: економічні знання, винахідливість, витриманість, терпимість до людей, комунікабельність, вміння керувати людьми, вимогливість до інших, вміння створювати позитивні відносини в колективі .

Розрахувати коефіцієнт професійної перспективності даного працівника, та оцінити можливості його кар'єрного росту.

Теоретичне питання

Питання та види груп. Зміни в поведінці людей під впливом групи. Типи взаємодії людини та групи.

ВАРІАНТ 7

Практичне завдання

На основі запропонованої для аналізу карти особи скласти схему психологічної структури індивідуальності співробітника бюро наукових досліджень Алексєєва Сергія Івановича, 1958 року народження. Зробити висновки про психологічні особливості особистості даного співробітника.

КАРТА ОСОБИ

Алексєєв Сергій Іванович Загальна характеристика: Чоловік, 48 років, зріст 185 см, вага 77 кг.

1. Виявлення здібностей

| | | | |
|-----------------|----------|-----------------------|----------|
| 1.1. Музичні | <u>1</u> | 1.6. Математичні | <u>2</u> |
| 1.2. Вокальні | <u>2</u> | 1.7. Літературні | <u>4</u> |
| 1.3. Артистичні | <u>1</u> | 1.8. Наукові | <u>5</u> |
| 1.4. Художні | <u>4</u> | 1.9. Педагогічні | <u>1</u> |
| 1.5. Технічні | <u>3</u> | 1.10. Організаторські | <u>4</u> |

2. Загальні риси характеру

| | | | |
|---------------------|----------|----------------------|----------|
| 2.1. Ідейність | <u>4</u> | 2.6. Активність | <u>2</u> |
| 2.2. Патріотизм | <u>2</u> | 2.7. Організованість | <u>4</u> |
| 2.3. Принциповість | <u>1</u> | 2.8. Колективізм | <u>4</u> |
| 2.4. Чесність | <u>5</u> | 2.9. Оптимізм | <u>3</u> |
| 2.5. Ініціативність | <u>3</u> | 2.10. Поступливість | <u>4</u> |

3. Підструктура спрямованості

| | | | |
|-------------------------------------|----------|-------------------------------|----------|
| 3.1. Загальна спрямованість: рівень | <u>3</u> | 3.6. Професійна спрямованість | <u>5</u> |
| 3.2. широта | <u>4</u> | 3.7. Релігійна спрямованість | <u>4</u> |
| 3.3. інтенсивність | <u>2</u> | 3.8. Ставлення: до праці | <u>5</u> |
| 3.4. стійкість | <u>2</u> | 3.9. до людей | <u>4</u> |
| 3.5. діючість | <u>1</u> | 3.10. до себе | <u>2</u> |

4. Підструктура досвіду

| | | | |
|----------------------------|----------|---------------------|----------|
| 4.1. Професійна підготовка | <u>4</u> | 4.4. художня | <u>1</u> |
| 4.2. Культура: музична | <u>1</u> | 4.5. літературна | <u>1</u> |
| 4.3. театральна | <u>1</u> | 4.6. інтелектуальна | <u>4</u> |
| | | 4.6. поведінки | <u>5</u> |

5. Підструктура індивідуальних особливостей психічних процесів

| | | | |
|---------------------------------|----------|-------------------------|----------|
| 5.1. Емоційна збудливість | <u>3</u> | 5.7. Кмітливість | <u>3</u> |
| 5.2. Емоційно-моторна стійкість | <u>3</u> | 5.8. Творча уява | <u>4</u> |
| 5.3. Стенічність емоцій | <u>4</u> | 5.9. Воля: самовладання | <u>3</u> |
| 5.4. Уважність | <u>5</u> | 5.10. цілеспрямованість | <u>5</u> |
| 5.5. Продуктивність пам'яті | <u>5</u> | 5.11. наполегливість | <u>5</u> |
| 5.6. Критичність мислення | <u>5</u> | 5.12. рішучість | <u>2</u> |
| | | 5.13. дисциплінованість | <u>4</u> |

6. Біологічно зумовлена підструктура

| | | | |
|------------------------|----------|----------------------|----------|
| 6.1. Темперамент: сила | <u>4</u> | 6.2. рухомість | <u>1</u> |
| | | 6.3. зрівноваженість | <u>5</u> |

Використовуючи інформацію про психологічні особливості Алексєєв С.І., розробити рекомендації щодо використання специфічних психологічних підходів до нього в процесі управлінського спілкування.

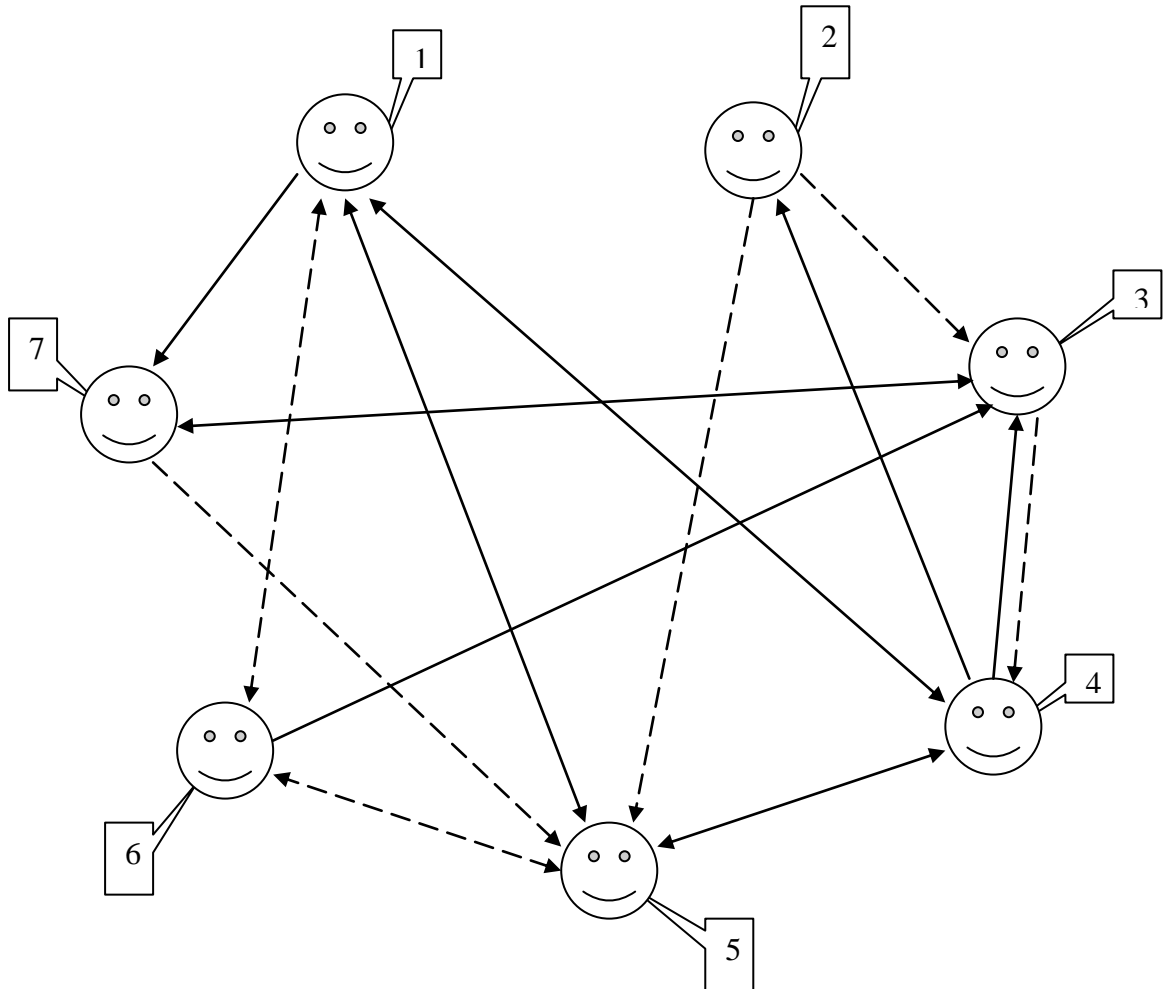
Теоретичне питання

Перелічіть основні типи спілкування, які використовують керівники, та розкрийте їх суть. Дайте визначення поняттю управлінського спілкування та назвіть його особливості. Принципи організації ефективної комунікації. Сутність та види комунікаційних бар'єрів.

ВАРІАНТ 8

Практичне завдання

На основі наведеної соціограми трудового колективу побудувати соціоматрицю для відображення системи неофіційних відносин між його членами. Використовуючи данні соціограми розрахувати персональні соціометричні індекси та коефіцієнт групової згуртованості колективу.



Провести оцінку соціального статусу кожного співробітника. Зробити висновки про рівень згуртованості та соціально-психологічний клімат даного колективу. Розробити рекомендації для керівника колективу щодо психологічних підходів до підлеглих в залежності від їх соціальних ролей в даному колективі, якщо відомо, що формальним керівником даного колективу є член групи під номером 3.

Теоретичне питання

Сутність та основні причини конфліктів в організації. Основні рекомендації щодо вирішення конфліктів з підлеглими та керівниками. Основні стилі поведінки в конфліктних ситуаціях.

ВАРІАНТ 9

Практичне завдання

З'ясувати, до якої з перелічених професій належить психограма, що наведена нижче: викладач, програміст, архітектор, бухгалтер, менеджер, письменник, математик, водій, механік.

Психограма (професійно важливі якості особи)

| Якості особи | Ступень вираженості якостей |
|---|-----------------------------|
| Винахідливість | +++ |
| Повільність | 0 |
| Витриманість | +++ |
| Працездатність | ++ |
| Терпимість до людей | +++ |
| Щирість | + |
| Самовладання | ++ |
| Аналітичний склад розуму | ++ |
| Економічні знання | +++ |
| Здатність до виконання рутинної роботи | 0 |
| Комунікабельність | +++ |
| Творча уява | + |
| Уважність | ++ |
| Вміння керувати людьми | +++ |
| Вимогливість до себе | ++ |
| Вимогливість до інших людей | +++ |
| Критичність мислення | ++ |
| Вміння працювати з літературними джерелами | + |
| Вміння створювати позитивні відносини в колективі | +++ |

Зробити висновки про психологічну придатність до роботи за наведеною вище професією працівника Яковлева І.О., 1967 року народження, який має вищу освіту. Відомо, що Яковлев І.О. закінчив вищий навчальний заклад у 39 років. Після закінчення вищого навчального закладу працює за фахом. За результатами проведеної експертної оцінки його ділових та організаторських якостей, вони були оцінені у 5 та 3 бали відповідно. Інші якості особи, що досліджувались, були розподілені таким чином:

- номінальна зона: емоційна неврівноваженість, економічні знання, вміння керувати людьми, вміння створювати позитивні відносини в колективі, винахідливість, вимогливість до інших;

- потенційна зона: терпимість до людей, творча уява, педантизм, вимогливість до себе, витриманість, комунікабельність, терпимість до людей;

- перспективна зона: працездатність, самовладання, уважність, критичний склад мислення;

- оперативна зона: щирість, вміння працювати з літературними джерелами, працездатність, аналітичний склад розуму, здатність до виконання рутинної роботи, повільність.

Розрахувати коефіцієнт професійної перспективності даного працівника, та оцінити можливості його кар'єрного росту.

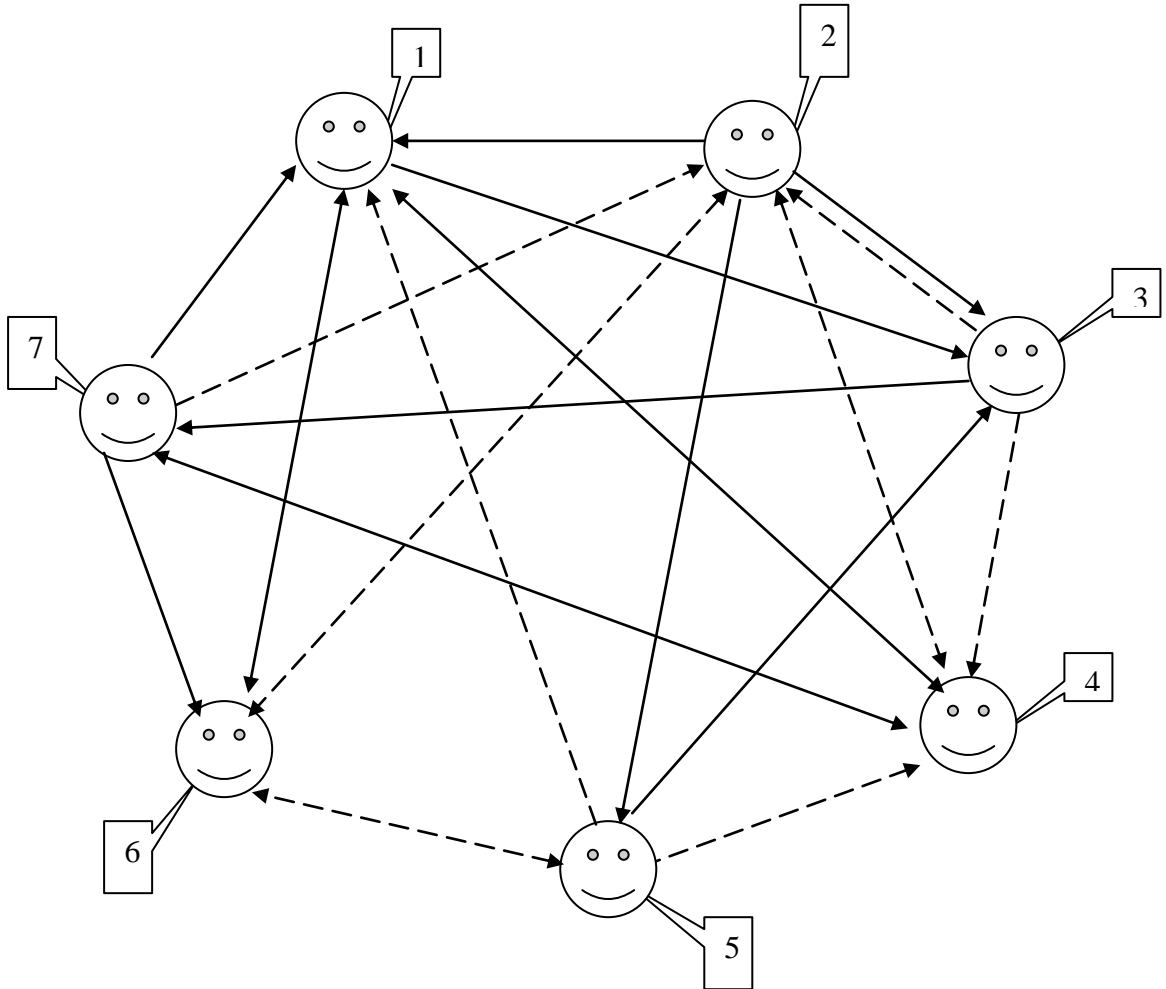
Теоретичне питання

Опишіть підходи до вивчення лідерства. Перерахуйте основні концепції лідерства та коротко розкрийте їх зміст.

ВАРІАНТ 10

Практичне завдання

На основі наведеної соціограми трудового колективу побудувати соціоматрицю для відображення системи неофіційних відносин між його членами. Використовуючи данні соціограми розрахувати персональні соціометричні індекси та коефіцієнт групової згуртованості колективу.



Провести оцінку соціального статусу кожного співробітника. Зробити висновки про рівень згуртованості та соціально-психологічний клімат даного колективу. Розробити рекомендації для керівника колективу щодо психологічних підходів до підлеглих в залежності від їх соціальних ролей в даному колективі, якщо відомо, що формальним керівником даного колективу є член групи під номером 7.

Теоретичне питання

Перелічіть вимоги до ефективних менеджерів. Які підходи до вимог Ви знаєте? В чому їх відмінність? Фактори, що впливають на масштаб керованості. Особливості управління неформальними групами.

ВАРІАНТ 11

Практичне завдання

На основі запропонованої для аналізу карти особи скласти схему психологічної структури індивідуальності співробітниці малого підприємства Ігначко Інни Вадимівни, 1974 року народження. Зробити висновки про психологічні особливості особистості даної співробітниці.

КАРТА ОСОБИ

Ігначко Інна Вадимівна. Загальна характеристика: Жінка, 35 років, зріст 165 см, вага 56 кг.

1. Виявлення здібностей

| | | | |
|-----------------|----------|-----------------------|----------|
| 1.1. Музичні | <u>2</u> | 1.6. Математичні | <u>5</u> |
| 1.2. Вокальні | <u>2</u> | 1.7. Літературні | <u>3</u> |
| 1.3. Артистичні | <u>1</u> | 1.8. Наукові | <u>4</u> |
| 1.4. Художні | <u>3</u> | 1.9. Педагогічні | <u>3</u> |
| 1.5. Технічні | <u>4</u> | 1.10. Організаторські | <u>4</u> |

2. Загальні риси характеру

| | | | |
|---------------------|----------|----------------------|----------|
| 2.1. Ідейність | <u>3</u> | 2.6. Активність | <u>2</u> |
| 2.2. Патріотизм | <u>5</u> | 2.7. Організованість | <u>5</u> |
| 2.3. Принциповість | <u>4</u> | 2.8. Колективізм | <u>5</u> |
| 2.4. Чесність | <u>5</u> | 2.9. Оптимізм | <u>4</u> |
| 2.5. Ініціативність | <u>2</u> | 2.10. Поступливість | <u>2</u> |

3. Підструктура спрямованості

| | | | |
|--|----------|----------------------------------|----------|
| 3.1. Загальна спрямованість: рівень | <u>5</u> | 3.6. Професійна Спрямованість | <u>5</u> |
| 3.2. широта | <u>4</u> | 3.7. Релігійна спрямованість | <u>2</u> |
| 3.3. інтенсивність | <u>3</u> | 3.8. Ставлення: до праці | <u>5</u> |
| 3.4. стійкість | <u>3</u> | 3.9. до людей | <u>4</u> |
| 3.5. діючість | <u>4</u> | 3.10. до себе | <u>5</u> |

4. Підструктура досвіду

| | | | |
|-------------------------------|----------|---------------------|----------|
| 4.1. Професійна підготовка | <u>5</u> | 4.4. художня | <u>2</u> |
| 4.2. Культура: музична | <u>3</u> | 4.5. літературна | <u>1</u> |
| 4.3. театральна | <u>1</u> | 4.6. інтелектуальна | <u>4</u> |
| | | 4.6. поведінки | <u>5</u> |

5. Підструктура індивідуальних особливостей психічних процесів

| | | | |
|------------------------------------|----------|-------------------------|----------|
| 5.1. Емоційна збудливість | <u>4</u> | 5.7. Кмітливість | <u>2</u> |
| 5.2. Емоційно-моторна стійкість | <u>5</u> | 5.8. Творча уява | <u>2</u> |
| 5.3. Стенічність емоцій | <u>3</u> | 5.9. Воля: самовладання | <u>4</u> |
| 5.4. Уважність | <u>4</u> | 5.10. цілеспрямованість | <u>3</u> |
| 5.5. Продуктивність пам'яті | <u>4</u> | 5.11. наполегливість | <u>4</u> |
| 5.6. Критичність мислення | <u>3</u> | 5.12. рішучість | <u>4</u> |
| | | 5.13. дисциплінованість | <u>5</u> |

6. Біологічно зумовлена підструктура

| | | | |
|---------------------------|----------|----------------------|----------|
| 6.1. Темперамент: сила | <u>5</u> | 6.2. рухомість | <u>4</u> |
| | | 6.3. зрівноваженість | <u>4</u> |

Використовуючи інформацію про психологічні особливості Ігначко І.В., розробити рекомендації щодо застосування специфічних психологічних підходів щодо неї в процесі управлінського спілкування.

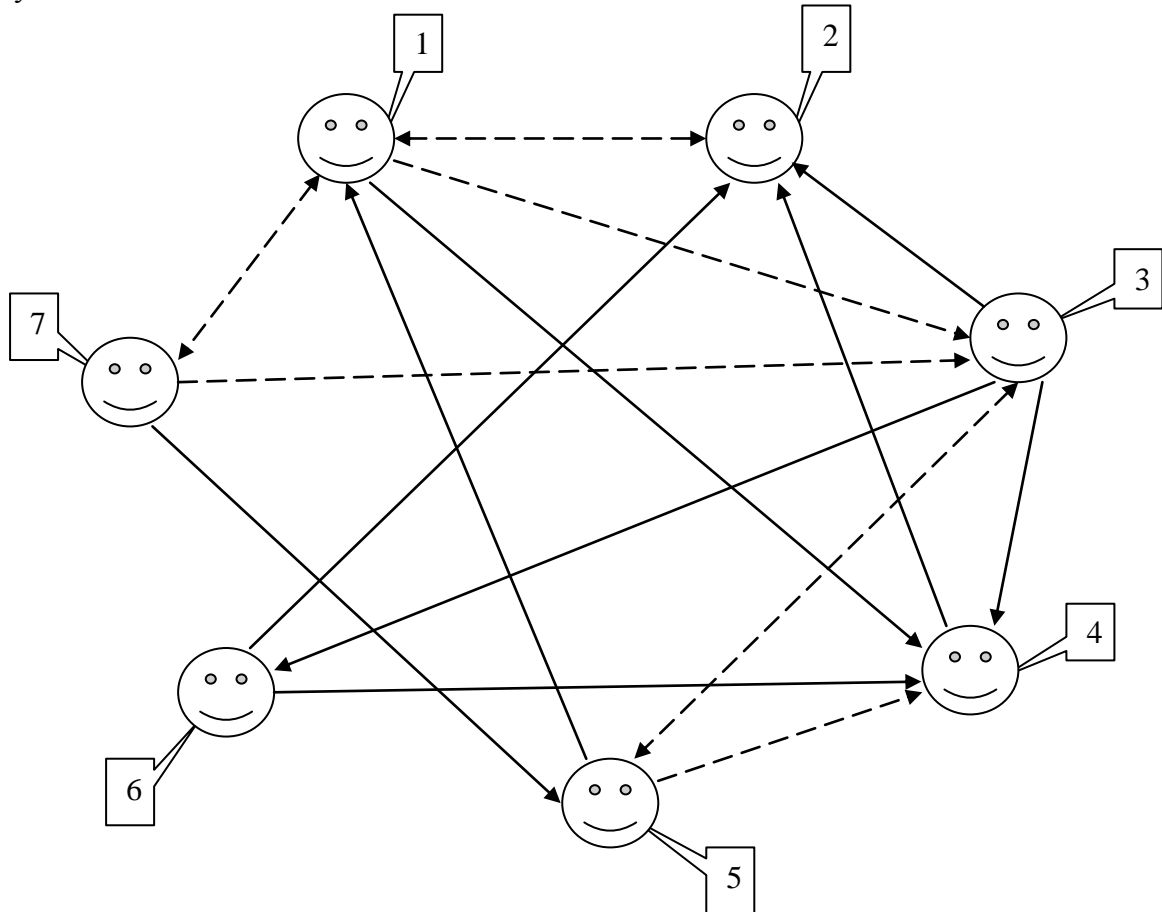
Теоретичне питання

Роль людського фактору в управлінні організацією. Поняття особистості та індивідуальності й відмінності між ними. Формула виконання.

ВАРІАНТ 12

Практичне завдання

На основі наведеної соціограми трудового колективу побудувати соціоматрицю для відображення системи неофіційних відносин між його членами. Використовуючи данні соціограми розрахувати персональні соціометричні індекси та коефіцієнт групової згуртованості колективу.



Провести оцінку соціального статусу кожного співробітника. Зробити висновки про рівень згуртованості та соціально-психологічний клімат даного колективу. Розробити рекомендації для керівника колективу щодо психологічних підходів до підлеглих в залежності від їх соціальних ролей в даному колективі, якщо відомо, що формальним керівником даного колективу є член групи під номером 4.

Теоретичне питання

Обґрунтуйте необхідність врахування індивідуально-психологічних особливостей та структури особи в процесі управління. Опишіть структуру особистості.

ВАРІАНТ 13

Практичне завдання

З'ясувати, до якої з перелічених професій належить психограма, що наведена нижче: програміст, бухгалтер, актор, викладач, електрик, менеджер, математик, архітектор.

Психограма (професійно важливі якості особи)

| Якості особи | Ступень вираженості якостей |
|---|-----------------------------|
| Винахідливість | ++ |
| Кмітливість | ++ |
| Витриманість | ++ |
| Працездатність | +++ |
| Терпимість до людей | 0 |
| Щирість | 0 |
| Самовладання | + |
| Аналітичний склад розуму | +++ |
| Економічні знання | +++ |
| Здатність до виконання рутинної роботи | +++ |
| Комунікабельність | 0 |
| Творча уява | 0 |
| Уважність | +++ |
| Вміння керувати людьми | 0 |
| Вимогливість до себе | ++ |
| Вимогливість до інших людей | + |
| Критичність мислення | +++ |
| Вміння працювати з літературними джерелами | ++ |
| Вміння створювати позитивні відносини в колективі | 0 |

Зробити висновки про психологічну придатність до роботи за наведеною вище професією працівника Семенової С.С., 1960 року народження, яка має вищу освіту за фахом, що відповідає наведеній психограмі. Відомо, що Семенова С.С. працює за фахом протягом 22 років. За результатами проведеної експертної оцінки її ділових та організаторських якостей, вони були оцінені у 5 балів відповідно. Інші якості особи, що досліджувались, були розподілені таким чином:

- номінальна зона: емоційна врівноваженість, вміння керувати людьми, вміння створювати позитивні відносини у колективі, творча уява, комунікабельність, щирість, терпимість до людей;

- потенційна зона: здатність розуміти інших людей, вимогливість до інших людей, самовладання, доброзичливість, активність, скромність, організаторські якості;

- перспективна зона: винахідливість, кмітливість, витриманість, вміння працювати з літературними джерелами, вимогливість до себе, обов'язковість;

- оперативна зона: критичність мислення, економічні знання, уважність, працездатність, аналітичний склад розуму, здатність до виконання рутинної роботи.

Розрахувати коефіцієнт професійної перспективності даного працівника, та оцінити можливості його кар'єрного росту.

Теоретичне питання

Питання та види груп. Зміни в поведінці людей під впливом групи. Типи взаємодії людини та групи.

ВАРІАНТ 14

Практичне завдання

На основі запропонованої для аналізу карти особи скласти схему психологічної структури індивідуальності співробітника торговельного підприємства Мамедова Станіслава Ігоровича, 1958 року народження. Зробити висновки про психологічні особливості особистості даного співробітника.

КАРТА ОСОБИ

Мамедов Станіслав Ігорович Загальна характеристика: Чоловік, 48 років, зріст 182 см, вага 78 кг.

1. виявлення здібностей

| | | | |
|-----------------|----------|-----------------------|----------|
| 1.1. Музичні | <u>2</u> | 1.6. Математичні | <u>2</u> |
| 1.2. Вокальні | <u>2</u> | 1.7. Літературні | <u>2</u> |
| 1.3. Артистичні | <u>3</u> | 1.8. Наукові | <u>4</u> |
| 1.4. Художні | <u>1</u> | 1.9. Педагогічні | <u>4</u> |
| 1.5. Технічні | <u>3</u> | 1.10. Організаторські | <u>5</u> |

2. Загальні риси характеру

| | | | |
|---------------------|----------|----------------------|----------|
| 2.1. Ідейність | <u>2</u> | 2.6. Активність | <u>5</u> |
| 2.2. Патріотизм | <u>1</u> | 2.7. Організованість | <u>5</u> |
| 2.3. Принциповість | <u>5</u> | 2.8. Колективізм | <u>2</u> |
| 2.4. Чесність | <u>3</u> | 2.9. Оптимізм | <u>1</u> |
| 2.5. Ініціативність | <u>4</u> | 2.10. Поступливість | <u>1</u> |

3. Підструктура спрямованості

| | | | |
|-------------------------------------|----------|-------------------------------|----------|
| 3.1. Загальна спрямованість: рівень | <u>4</u> | 3.6. Професійна спрямованість | <u>4</u> |
| 3.2. широта | <u>5</u> | 3.7. Релігійна спрямованість | <u>1</u> |
| 3.3. інтенсивність | <u>2</u> | 3.8. Ставлення: до праці | <u>4</u> |
| 3.4. стійкість | <u>4</u> | 3.9. до людей | <u>1</u> |
| 3.5. діючість | <u>4</u> | 3.10. до себе | <u>5</u> |

4. Підструктура досвіду

| | | | |
|----------------------------|----------|---------------------|----------|
| 4.1. Професійна підготовка | <u>4</u> | 4.4. художня | <u>1</u> |
| 4.2. Культура: музична | <u>1</u> | 4.5. літературна | <u>1</u> |
| 4.3. театральна | <u>1</u> | 4.6. інтелектуальна | <u>5</u> |
| | | 4.6. поведінки | <u>2</u> |

5. Підструктура індивідуальних особливостей психічних процесів

| | | | |
|---------------------------------|----------|-------------------------|----------|
| 5.1. Емоційна збудливість | <u>5</u> | 5.7. Кмітливість | <u>5</u> |
| 5.2. Емоційно-моторна стійкість | <u>2</u> | 5.8. Творча уява | <u>3</u> |
| 5.3. Стенічність емоцій | <u>1</u> | 5.9. Воля: самовладання | <u>2</u> |
| 5.4. Уважність | <u>4</u> | 5.10. цілеспрямованість | <u>5</u> |
| 5.5. Продуктивність пам'яті | <u>5</u> | 5.11. наполегливість | <u>4</u> |
| 5.6. Критичність мислення | <u>5</u> | 5.12. рішучість | <u>5</u> |
| | | 5.13. дисциплінованість | <u>5</u> |

6. Біологічно зумовлена підструктура

| | | | |
|------------------------|----------|----------------------|----------|
| 6.1. Темперамент: сила | <u>5</u> | 6.2. рухомість | <u>5</u> |
| | | 6.3. зрівноваженість | <u>2</u> |

Використовуючи інформацію про психологічні особливості Мамедова С.І., розробити рекомендації щодо використання специфічних психологічних підходів до нього в процесі управлінського спілкування.

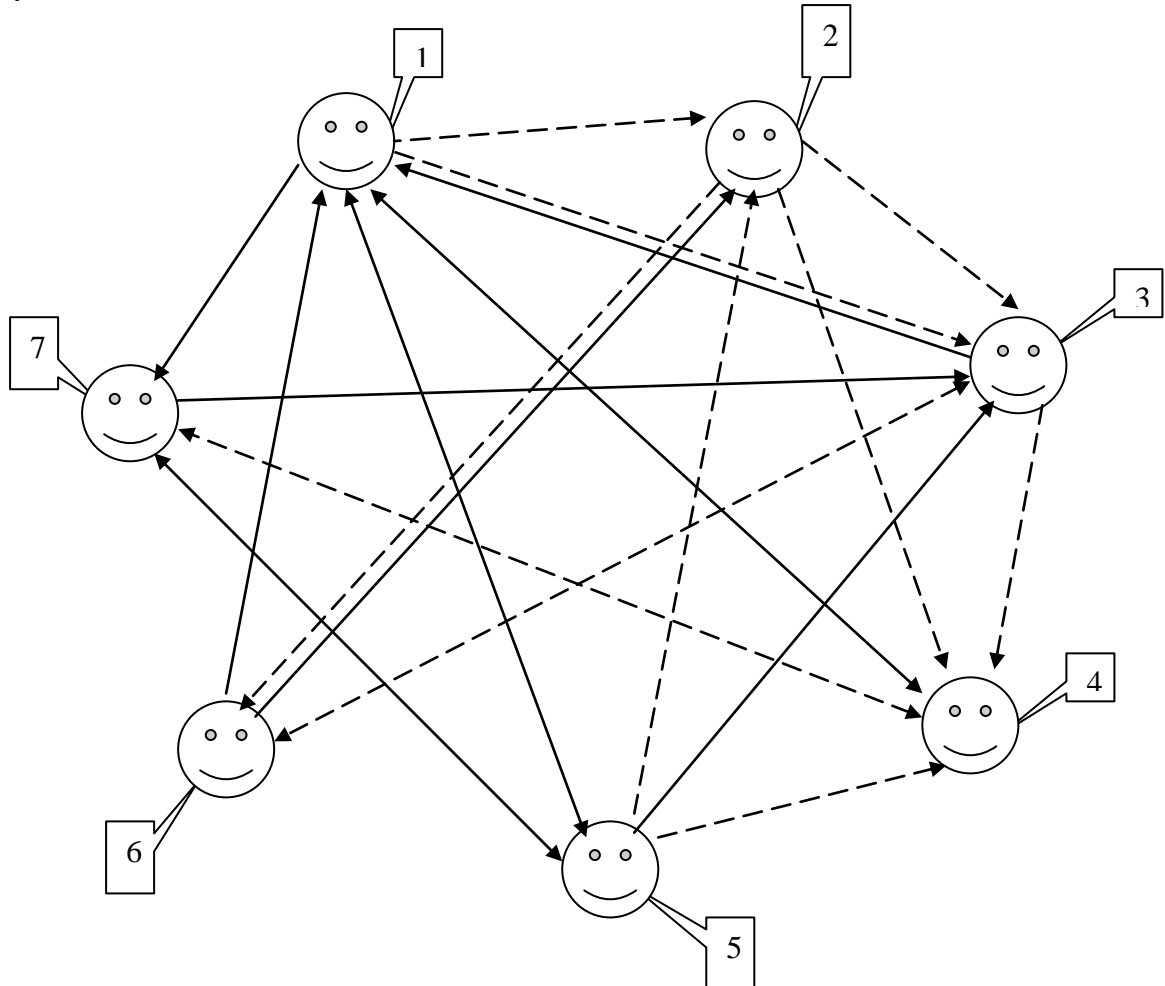
Теоретичне питання

Дайте визначення поняттю комунікативного бар'єру. Які існують комунікативні бар'єри в спілкуванні керівників та підлеглих? Які відомі Вам засоби подолання комунікативних бар'єрів будуть найбільш ефективними при спілкуванні з Ігначко І.В.?

ВАРІАНТ 15

Практичне завдання

На основі наведеної соціограми трудового колективу побудувати соціоматрицю для відображення системи неофіційних відносин між його членами. Використовуючи данні соціограми розрахувати персональні соціометричні індекси та коефіцієнт групової згуртованості колективу.



Провести оцінку соціального статусу кожного співробітника. Зробити висновки про рівень згуртованості та соціально-психологічний клімат даного колективу. Розробити рекомендації для керівника колективу щодо психологічних підходів до підлеглих в залежності від їх соціальних ролей в даному колективі, якщо відомо, що формальним керівником даного колективу є член групи під номером 2.

Теоретичне питання

Обґрунтувати доцільність врахування неформальної структури колективу в процесі управління. Які Ви знаєте характеристики формальних та неформальних груп? Дайте визначення поняттям керівництва та лідерства в структурах управління, в чому полягають відмінності між цими поняттями?

ВАРІАНТ 16

Практичне завдання

З'ясувати, до якої з перелічених професій належить психограма, що наведена нижче: викладач, програміст, архітектор, бухгалтер, менеджер, письменник, математик, водій, механік.

Психограма (професійно важливі якості особи)

| Якості особи | Ступень вираженості якостей |
|---|-----------------------------|
| Винахідливість | +++ |
| Повільність | 0 |
| Витриманість | +++ |
| Працездатність | ++ |
| Терпимість до людей | +++ |
| Щирість | + |
| Самовладання | ++ |
| Аналітичний склад розуму | ++ |
| Економічні знання | +++ |
| Здатність до виконання рутинної роботи | 0 |
| Комунікабельність | +++ |
| Творча уява | + |
| Уважність | ++ |
| Вміння керувати людьми | +++ |
| Вимогливість до себе | ++ |
| Вимогливість до інших людей | +++ |
| Критичність мислення | ++ |
| Вміння працювати з літературними джерелами | + |
| Вміння створювати позитивні відносини в колективі | +++ |

Зробити висновки про психологічну придатність до роботи за наведеною вище професією працівника Борового О.І., 1951 року народження, який має вищу освіту. Відомо, що Боровий О.І. закінчив вищий навчальний заклад у 1975 році. Протягом 14 років після закінчення вищого навчального закладу працював бухгалтером на підприємстві, потім 9 років займав посаду начальника відділу на тому ж підприємстві, після чого був назначений заступником директора і займає цю посаду до теперішнього часу. За результатами проведеної експертної оцінки його ділових та організаторських якостей, вони були оцінені у 3 та 5 бали відповідно. Інші якості особи, що досліджувались, були розподілені таким чином:

- номінальна зона: емоційна врівноваженість, здатність до виконання рутинної роботи, повільність, агресивність;

- потенційна зона: щирість, творча уява, вміння працювати з літературними джерелами, педантизм;

- перспективна зона: працездатність, самовладання, аналітичний склад розуму, уважність, вимогливість до себе, критичний склад мислення;

- оперативна зона: економічні знання, винахідливість, витриманість, терпимість до людей, комунікабельність, вміння керувати людьми, вимогливість до інших, вміння створювати позитивні відносини в колективі .

Розрахувати коефіцієнт професійної перспективності даного працівника, та оцінити можливості його кар'єрного росту.

Теоретичне питання

Сутність, об'єкт, предмет, проблеми організаційної поведінки. Організуючі сили організаційної поведінки.

ВАРІАНТ 17

Практичне завдання

На основі запропонованої для аналізу карти особи скласти схему психологічної структури індивідуальності співробітника бюро наукових досліджень Алексеєва Сергія Івановича, 1958 року народження. Зробити висновки про психологічні особливості особистості даного співробітника.

КАРТА ОСОБИ

Алексеєв Сергій Іванович Загальна характеристика: Чоловік, 48 років, зріст 185 см, вага 77 кг.

1. Виявлення здібностей

| | | | |
|-----------------|----------|-----------------------|----------|
| 1.1. Музичні | <u>1</u> | 1.6. Математичні | <u>2</u> |
| 1.2. Вокальні | <u>2</u> | 1.7. Літературні | <u>4</u> |
| 1.3. Артистичні | <u>1</u> | 1.8. Наукові | <u>5</u> |
| 1.4. Художні | <u>4</u> | 1.9. Педагогічні | <u>1</u> |
| 1.5. Технічні | <u>3</u> | 1.10. Організаторські | <u>4</u> |

2. Загальні риси характеру

| | | | |
|---------------------|----------|----------------------|----------|
| 2.1. Ідейність | <u>4</u> | 2.6. Активність | <u>2</u> |
| 2.2. Патріотизм | <u>2</u> | 2.7. Організованість | <u>4</u> |
| 2.3. Принциповість | <u>1</u> | 2.8. Колективізм | <u>4</u> |
| 2.4. Чесність | <u>5</u> | 2.9. Оптимізм | <u>3</u> |
| 2.5. Ініціативність | <u>3</u> | 2.10. Поступливість | <u>4</u> |

3. Підструктура спрямованості

| | | | |
|-------------------------------------|----------|-------------------------------|----------|
| 3.1. Загальна спрямованість: рівень | <u>3</u> | 3.6. Професійна спрямованість | <u>5</u> |
| 3.2. широта | <u>4</u> | 3.7. Релігійна спрямованість | <u>4</u> |
| 3.3. інтенсивність | <u>2</u> | 3.8. Ставлення: до праці | <u>5</u> |
| 3.4. стійкість | <u>2</u> | 3.9. до людей | <u>4</u> |
| 3.5. діючість | <u>1</u> | 3.10. до себе | <u>2</u> |

4. Підструктура досвіду

| | | | |
|----------------------------|----------|---------------------|----------|
| 4.1. Професійна підготовка | <u>4</u> | 4.4. художня | <u>1</u> |
| 4.2. Культура: музична | <u>1</u> | 4.5. літературна | <u>1</u> |
| 4.3. театральна | <u>1</u> | 4.6. інтелектуальна | <u>4</u> |
| | | 4.6. поведінки | <u>5</u> |

5. Підструктура індивідуальних особливостей психічних процесів

| | | | |
|---------------------------------|----------|-------------------------|----------|
| 5.1. Емоційна збудливість | <u>3</u> | 5.7. Кмітливість | <u>3</u> |
| 5.2. Емоційно-моторна стійкість | <u>3</u> | 5.8. Творча уява | <u>4</u> |
| 5.3. Стенічність емоцій | <u>4</u> | 5.9. Воля: самовладання | <u>3</u> |
| 5.4. Уважність | <u>5</u> | 5.10. цілеспрямованість | <u>5</u> |
| 5.5. Продуктивність пам'яті | <u>5</u> | 5.11. наполегливість | <u>5</u> |
| 5.6. Критичність мислення | <u>5</u> | 5.12. рішучість | <u>2</u> |
| | | 5.13. дисциплінованість | <u>4</u> |

6. Біологічно зумовлена підструктура

| | | | |
|------------------------|----------|----------------------|----------|
| 6.1. Темперамент: сила | <u>4</u> | 6.2. рухомість | <u>1</u> |
| | | 6.3. зрівноваженість | <u>5</u> |

Використовуючи інформацію про психологічні особливості Алексеєв С.І., розробити рекомендації щодо використання специфічних психологічних підходів до нього в процесі управлінського спілкування.

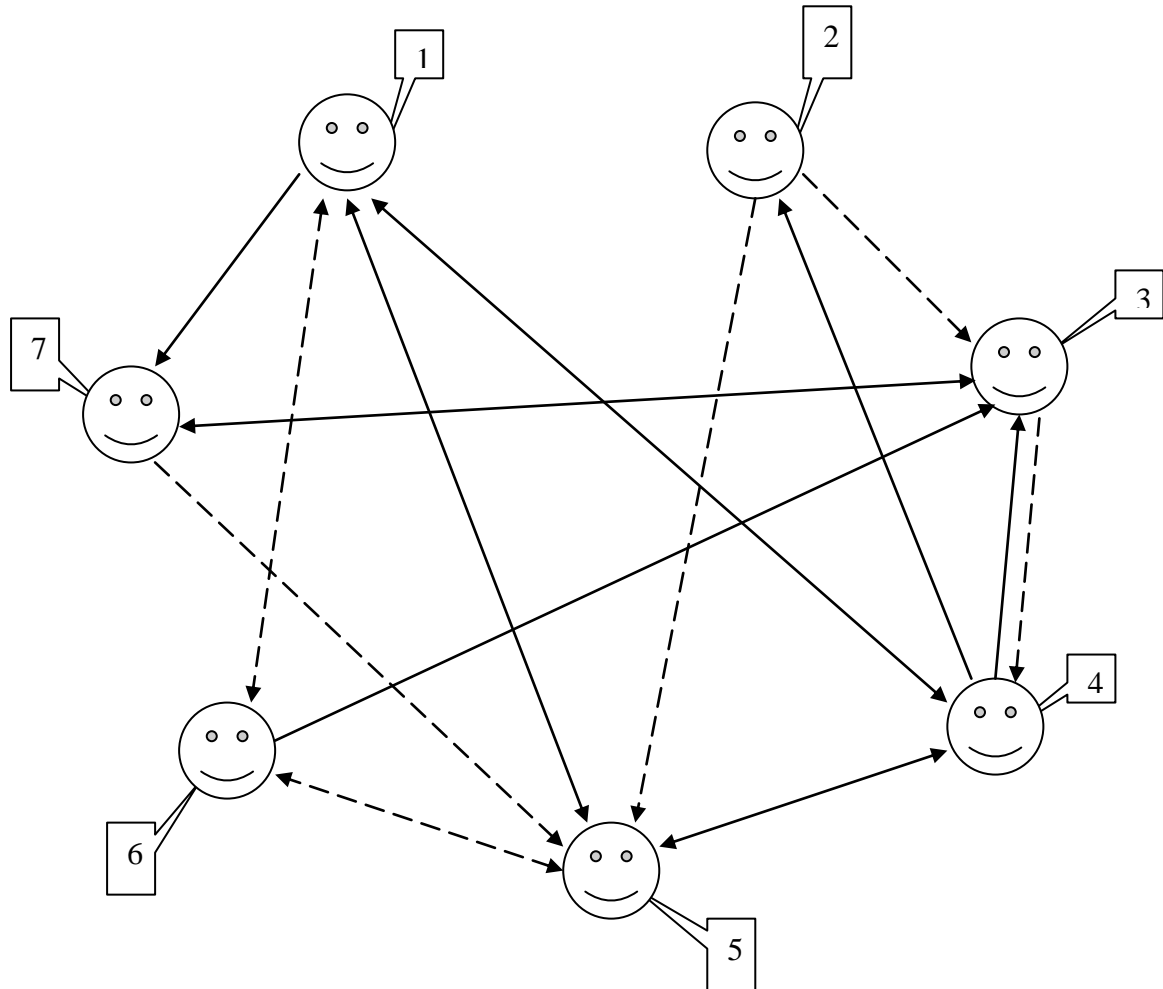
Теоретичне питання

Опишіть підходи до вивчення лідерства. Перерахуйте основні концепції лідерства та коротко розкрийте їх зміст.

ВАРІАНТ 18

Практичне завдання

На основі наведеної соціограми трудового колективу побудувати соціоматрицю для відображення системи неофіційних відносин між його членами. Використовуючи данні соціограми розрахувати персональні соціометричні індекси та коефіцієнт групової згуртованості колективу.



Провести оцінку соціального статусу кожного співробітника. Зробити висновки про рівень згуртованості та соціально-психологічний клімат даного колективу. Розробити рекомендації для керівника колективу щодо психологічних підходів до підлеглих в залежності від їх соціальних ролей в даному колективі, якщо відомо, що формальним керівником даного колективу є член групи під номером 4.

Теоретичне питання

Перелічіть вимоги до ефективних менеджерів. Які підходи до вимог Ви знаєте? В чому їх відмінність? Фактори, що впливають на масштаб керованості. Особливості управління неформальними групами.

ВАРІАНТ 19

Практичне завдання

З'ясувати, до якої з перелічених професій належить психограма, що наведена нижче: викладач, програміст, архітектор, бухгалтер, менеджер, письменник, математик, водій, механік.

Психограма (професійно важливі якості особи)

| Якості особи | Ступень вираженості якостей |
|---|-----------------------------|
| Винахідливість | +++ |
| Повільність | 0 |
| Витриманість | +++ |
| Працездатність | ++ |
| Терпимість до людей | +++ |
| Щирість | + |
| Самовладання | ++ |
| Аналітичний склад розуму | ++ |
| Економічні знання | +++ |
| Здатність до виконання рутинної роботи | 0 |
| Комунікабельність | +++ |
| Творча уява | + |
| Уважність | ++ |
| Вміння керувати людьми | +++ |
| Вимогливість до себе | ++ |
| Вимогливість до інших людей | +++ |
| Критичність мислення | ++ |
| Вміння працювати з літературними джерелами | + |
| Вміння створювати позитивні відносини в колективі | +++ |

Зробити висновки про психологічну придатність до роботи за наведеною вище професією працівника Яковлева І.О., 1967 року народження, який має вищу освіту. Відомо, що Яковлев І.О. закінчив вищий навчальний заклад у 38 років. Після закінчення вищого навчального закладу працює за фахом. За результатами проведеної експертної оцінки його ділових та організаторських якостей, вони були оцінені у 5 та 4 бали відповідно. Інші якості особи, що досліджувались, були розподілені таким чином:

- номінальна зона: емоційна неврівноваженість, економічні знання, вміння керувати людьми, вміння створювати позитивні відносини в колективі, винахідливість, вимогливість до інших;

- потенційна зона: терпимість до людей, творча уява, педантизм, вимогливість до себе, витриманість, комунікабельність, терпимість до людей;

- перспективна зона: працездатність, самовладання, уважність, критичний склад мислення;

- оперативна зона: щирість, вміння працювати з літературними джерелами, працездатність, аналітичний склад розуму, здатність до виконання рутинної роботи, повільність.

Розрахувати коефіцієнт професійної перспективності даного працівника, та оцінити можливості його кар'єрного росту.

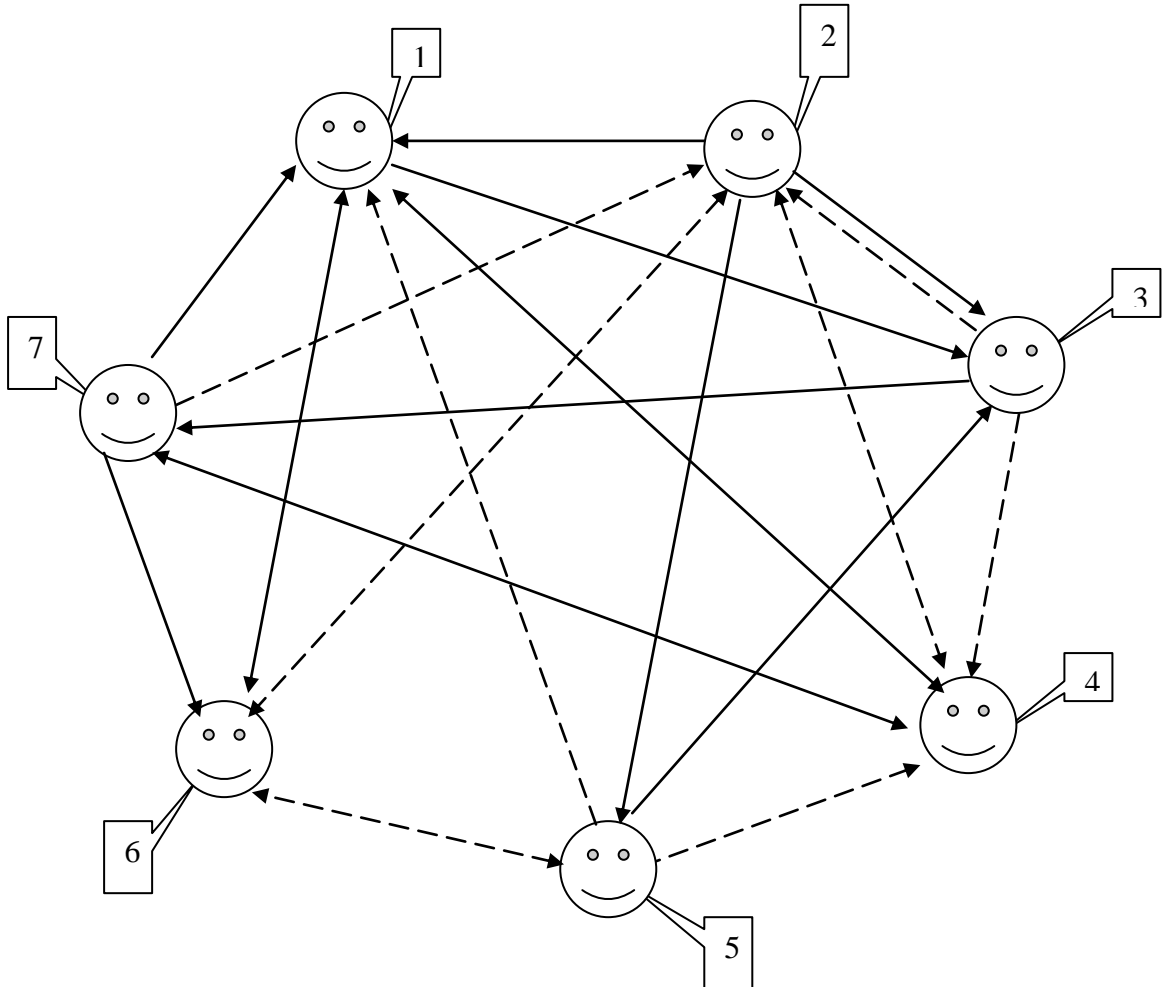
Теоретичне питання

Перелічіть основні типи спілкування, які використовують керівники, та розкрийте їх суть. Дайте визначення поняттю управлінського спілкування та назвіть його особливості. Принципи організації ефективної комунікації. Сутність та види комунікаційних бар'єрів.

ВАРІАНТ 20

Практичне завдання

На основі наведеної соціограми трудового колективу побудувати соціоматрицю для відображення системи неофіційних відносин між його членами. Використовуючи данні соціограми розрахувати персональні соціометричні індекси та коефіцієнт групової згуртованості колективу.



Провести оцінку соціального статусу кожного співробітника. Зробити висновки про рівень згуртованості та соціально-психологічний клімат даного колективу. Розробити рекомендації для керівника колективу щодо психологічних підходів до підлеглих в залежності від їх соціальних ролей в даному колективі, якщо відомо, що формальним керівником даного колективу є член групи під номером 6.

Теоретичне питання

Сутність та основні причини конфліктів в організації. Основні рекомендації щодо вирішення конфліктів з підлеглими та керівниками. Основні стилі поведінки в конфліктних ситуаціях.

ВАРІАНТ 21

Практичне завдання

На основі запропонованої для аналізу карти особи скласти схему психологічної структури індивідуальності співробітниці малого підприємства Ігначко Інни Вадимівни, 1974 року народження. Зробити висновки про психологічні особливості особистості даної співробітниці.

КАРТА ОСОБИ

Ігначко Інна Вадимівна. Загальна характеристика: Жінка, 35 років, зріст 165 см, вага 56 кг.

1. Виявлення здібностей

| | | | |
|-----------------|----------|-----------------------|----------|
| 1.1. Музичні | <u>2</u> | 1.6. Математичні | <u>5</u> |
| 1.2. Вокальні | <u>2</u> | 1.7. Літературні | <u>3</u> |
| 1.3. Артистичні | <u>1</u> | 1.8. Наукові | <u>4</u> |
| 1.4. Художні | <u>3</u> | 1.9. Педагогічні | <u>3</u> |
| 1.5. Технічні | <u>4</u> | 1.10. Організаторські | <u>4</u> |

2. Загальні риси характеру

| | | | |
|---------------------|----------|----------------------|----------|
| 2.1. Ідейність | <u>3</u> | 2.6. Активність | <u>2</u> |
| 2.2. Патріотизм | <u>5</u> | 2.7. Організованість | <u>5</u> |
| 2.3. Принциповість | <u>4</u> | 2.8. Колективізм | <u>5</u> |
| 2.4. Чесність | <u>5</u> | 2.9. Оптимізм | <u>4</u> |
| 2.5. Ініціативність | <u>2</u> | 2.10. Поступливість | <u>2</u> |

3. Підструктура спрямованості

| | | | |
|--|----------|----------------------------------|----------|
| 3.1. Загальна спрямованість: рівень | <u>5</u> | 3.6. Професійна Спрямованість | <u>5</u> |
| 3.2. широта | <u>4</u> | 3.7. Релігійна спрямованість | <u>2</u> |
| 3.3. інтенсивність | <u>3</u> | 3.8. Ставлення: до праці | <u>5</u> |
| 3.4. стійкість | <u>3</u> | 3.9. до людей | <u>4</u> |
| 3.5. діючість | <u>4</u> | 3.10. до себе | <u>5</u> |

4. Підструктура досвіду

| | | | |
|-------------------------------|----------|---------------------|----------|
| 4.1. Професійна підготовка | <u>5</u> | 4.4. художня | <u>2</u> |
| 4.2. Культура: музична | <u>3</u> | 4.5. літературна | <u>1</u> |
| 4.3. театральна | <u>1</u> | 4.6. інтелектуальна | <u>4</u> |
| | | 4.6. поведінки | <u>5</u> |

5. Підструктура індивідуальних особливостей психічних процесів

| | | | |
|------------------------------------|----------|-------------------------|----------|
| 5.1. Емоційна збудливість | <u>4</u> | 5.7. Кмітливість | <u>2</u> |
| 5.2. Емоційно-моторна стійкість | <u>5</u> | 5.8. Творча уява | <u>2</u> |
| 5.3. Стенічність емоцій | <u>3</u> | 5.9. Воля: самовладання | <u>4</u> |
| 5.4. Уважність | <u>4</u> | 5.10. цілеспрямованість | <u>3</u> |
| 5.5. Продуктивність пам'яті | <u>4</u> | 5.11. наполегливість | <u>4</u> |
| 5.6. Критичність мислення | <u>3</u> | 5.12. рішучість | <u>4</u> |
| | | 5.13. дисциплінованість | <u>5</u> |

6. Біологічно зумовлена підструктура

| | | | |
|---------------------------|----------|----------------------|----------|
| 6.1. Темперамент: сила | <u>5</u> | 6.2. рухомість | <u>4</u> |
| | | 6.3. зрівноваженість | <u>4</u> |

Використовуючи інформацію про психологічні особливості Ігначко І.В., розробити рекомендації щодо застосування специфічних психологічних підходів щодо неї в процесі управлінського спілкування.

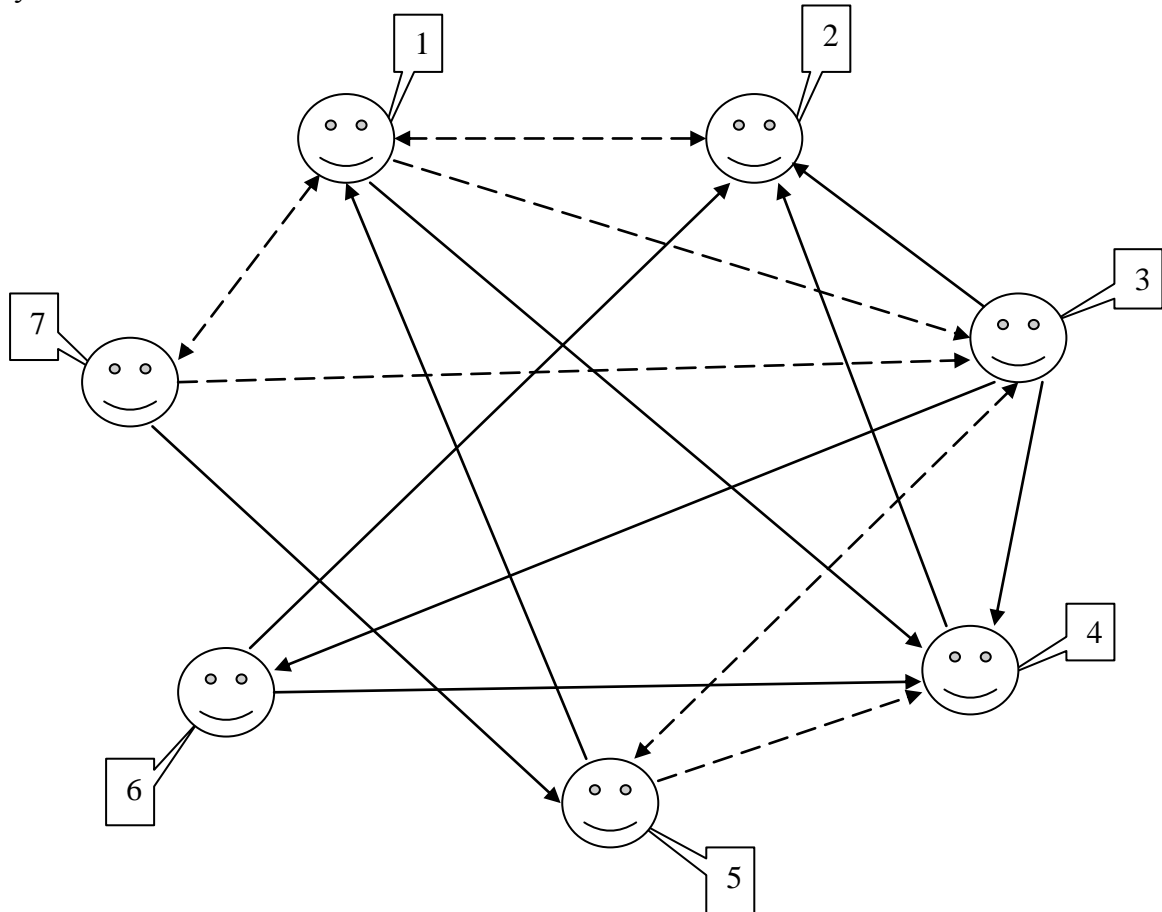
Теоретичне питання

Дайте визначення поняттю комунікативного бар'єру. Які існують комунікативні бар'єри в спілкуванні керівників та підлеглих? Які відомі Вам засоби подолання комунікативних бар'єрів будуть найбільш ефективними при спілкуванні з Ігначко І.В.?

ВАРІАНТ 22

Практичне завдання

На основі наведеної соціограми трудового колективу побудувати соціоматрицю для відображення системи неофіційних відносин між його членами. Використовуючи данні соціограми розрахувати персональні соціометричні індекси та коефіцієнт групової згуртованості колективу.



Провести оцінку соціального статусу кожного співробітника. Зробити висновки про рівень згуртованості та соціально-психологічний клімат даного колективу. Розробити рекомендації для керівника колективу щодо психологічних підходів до підлеглих в залежності від їх соціальних ролей в даному колективі, якщо відомо, що формальним керівником даного колективу є член групи під номером 1.

Теоретичне питання

Обґрунтувати доцільність врахування неформальної структури колективу в процесі управління. Які Ви знаєте характеристики формальних та неформальних груп? Дайте визначення поняттям керівництва та лідерства в структурах управління, в чому полягають відмінності між цими поняттями?

ВАРІАНТ 23

Практичне завдання

З'ясувати, до якої з перелічених професій належить психограма, що наведена нижче: програміст, бухгалтер, актор, викладач, електрик, менеджер, математик, архітектор.

Психограма (професійно важливі якості особи)

| Якості особи | Ступень вираженості якостей |
|---|-----------------------------|
| Винахідливість | ++ |
| Кмітливість | ++ |
| Витриманість | ++ |
| Працездатність | +++ |
| Терпимість до людей | 0 |
| Щирість | 0 |
| Самовладання | + |
| Аналітичний склад розуму | +++ |
| Економічні знання | +++ |
| Здатність до виконання рутинної роботи | +++ |
| Комунікабельність | 0 |
| Творча уява | 0 |
| Уважність | +++ |
| Вміння керувати людьми | 0 |
| Вимогливість до себе | ++ |
| Вимогливість до інших людей | + |
| Критичність мислення | +++ |
| Вміння працювати з літературними джерелами | ++ |
| Вміння створювати позитивні відносини в колективі | 0 |

Зробити висновки про психологічну придатність до роботи за наведеною вище професією працівника Семенової С.С., 1965 року народження, яка має вищу освіту за фахом, що відповідає наведеній психограмі. Відомо, що Семенова С.С. працює за фахом протягом 20 років. За результатами проведеної експертної оцінки її ділових та організаторських якостей, вони були оцінені у 5 балів відповідно. Інші якості особи, що досліджувались, були розподілені таким чином:

- номінальна зона: емоційна врівноваженість, вміння керувати людьми, вміння створювати позитивні відносини у колективі, творча уява, комунікабельність, щирість, терпимість до людей;

- потенційна зона: здатність розуміти інших людей, вимогливість до інших людей, самовладання, доброзичливість, активність, скромність, організаторські якості;

- перспективна зона: винахідливість, кмітливість, витриманість, вміння працювати з літературними джерелами, вимогливість до себе, обов'язковість;

- оперативна зона: критичність мислення, економічні знання, уважність, працездатність, аналітичний склад розуму, здатність до виконання рутинної роботи.

Розрахувати коефіцієнт професійної перспективності даного працівника, та оцінити можливості його кар'єрного росту.

Теоретичне питання

Сутність, об'єкт, предмет, проблеми організаційної поведінки. Організуючі сили організаційної поведінки.

ВАРІАНТ 24

Практичне завдання

На основі запропонованої для аналізу карти особи скласти схему психологічної структури індивідуальності співробітника торговельного підприємства Мамедова Станіслава Ігоровича, 1958 року народження. Зробити висновки про психологічні особливості особистості даного співробітника.

КАРТА ОСОБИ

Мамедов Станіслав Ігорович Загальна характеристика: Чоловік, 48 років, зріст 182 см, вага 78 кг.

1. Виявлення здібностей

| | | | |
|-----------------|----------|-----------------------|----------|
| 1.1. Музичні | <u>2</u> | 1.6. Математичні | <u>2</u> |
| 1.2. Вокальні | <u>2</u> | 1.7. Літературні | <u>2</u> |
| 1.3. Артистичні | <u>3</u> | 1.8. Наукові | <u>4</u> |
| 1.4. Художні | <u>1</u> | 1.9. Педагогічні | <u>4</u> |
| 1.5. Технічні | <u>3</u> | 1.10. Організаторські | <u>5</u> |

2. Загальні риси характеру

| | | | |
|---------------------|----------|----------------------|----------|
| 2.1. Ідейність | <u>2</u> | 2.6. Активність | <u>5</u> |
| 2.2. Патріотизм | <u>1</u> | 2.7. Організованість | <u>5</u> |
| 2.3. Принциповість | <u>5</u> | 2.8. Колективізм | <u>2</u> |
| 2.4. Чесність | <u>3</u> | 2.9. Оптимізм | <u>1</u> |
| 2.5. Ініціативність | <u>4</u> | 2.10. Поступливість | <u>1</u> |

3. Підструктура спрямованості

| | | | |
|-------------------------------------|----------|-------------------------------|----------|
| 3.1. Загальна спрямованість: рівень | <u>4</u> | 3.6. Професійна спрямованість | <u>4</u> |
| 3.2. широта | <u>5</u> | 3.7. Релігійна спрямованість | <u>1</u> |
| 3.3. інтенсивність | <u>2</u> | 3.8. Ставлення: до праці | <u>4</u> |
| 3.4. стійкість | <u>4</u> | 3.9. до людей | <u>1</u> |
| 3.5. діючість | <u>4</u> | 3.10. до себе | <u>5</u> |

4. Підструктура досвіду

| | | | |
|----------------------------|----------|---------------------|----------|
| 4.1. Професійна підготовка | <u>4</u> | 4.4. художня | <u>1</u> |
| 4.2. Культура: музична | <u>1</u> | 4.5. літературна | <u>1</u> |
| 4.3. театральна | <u>1</u> | 4.6. інтелектуальна | <u>5</u> |
| | | 4.6. поведінки | <u>2</u> |

5. Підструктура індивідуальних особливостей психічних процесів

| | | | |
|---------------------------------|----------|-------------------------|----------|
| 5.1. Емоційна збудливість | <u>5</u> | 5.7. Кмітливість | <u>5</u> |
| 5.2. Емоційно-моторна стійкість | <u>2</u> | 5.8. Творча уява | <u>3</u> |
| 5.3. Стенічність емоцій | <u>1</u> | 5.9. Воля: самовладання | <u>2</u> |
| 5.4. Уважність | <u>4</u> | 5.10. цілеспрямованість | <u>5</u> |
| 5.5. Продуктивність пам'яті | <u>5</u> | 5.11. наполегливість | <u>4</u> |
| 5.6. Критичність мислення | <u>5</u> | 5.12. рішучість | <u>5</u> |
| | | 5.13. дисциплінованість | <u>5</u> |

6. Біологічно зумовлена підструктура

| | | | |
|------------------------|----------|----------------------|----------|
| 6.1. Темперамент: сила | <u>5</u> | 6.2. рухомість | <u>5</u> |
| | | 6.3. зрівноваженість | <u>2</u> |

Використовуючи інформацію про психологічні особливості Мамедова С.І., розробити рекомендації щодо використання специфічних психологічних підходів до нього в процесі управлінського спілкування.

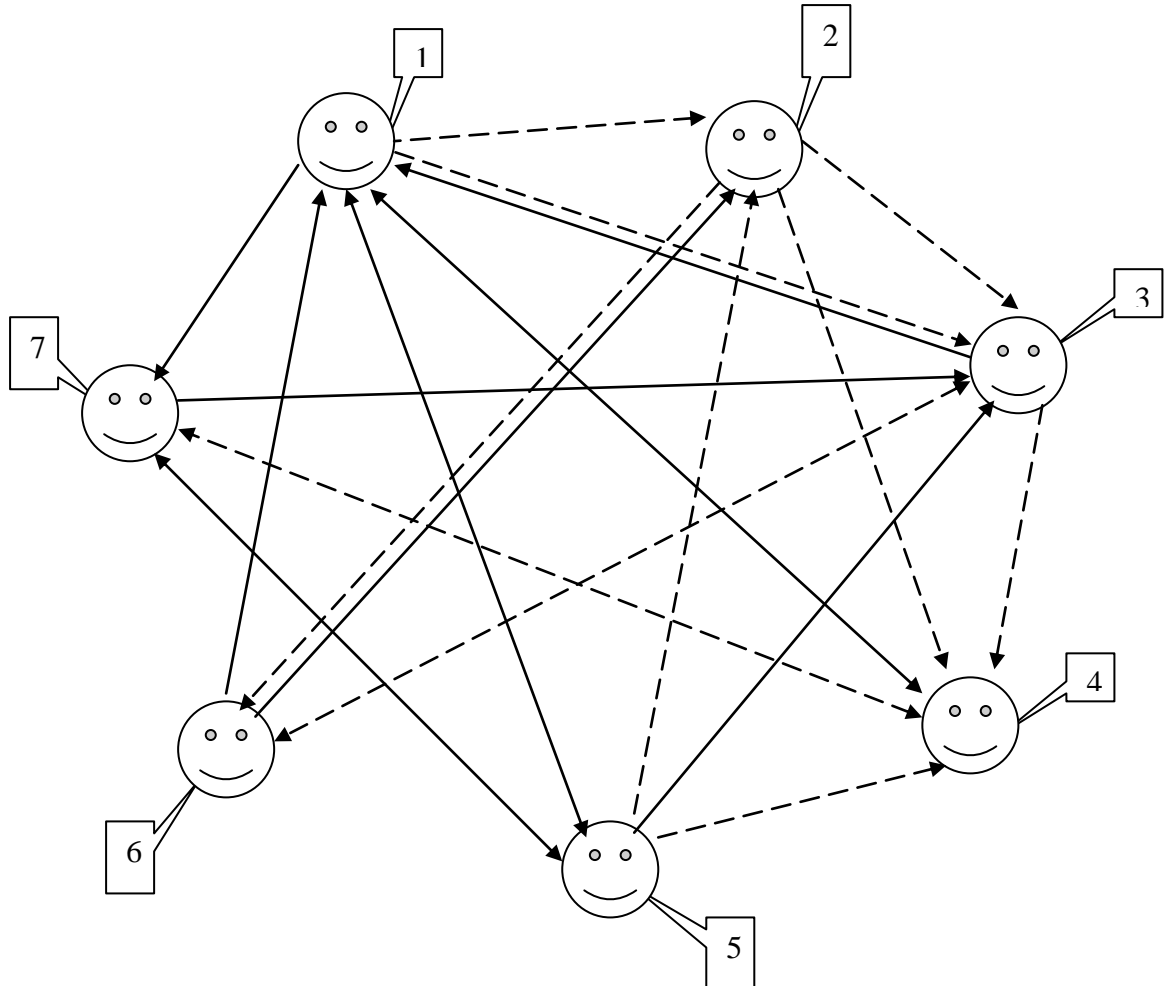
Теоретичне питання

Роль людського фактору в управлінні організацією. Поняття особистості та індивідуальності й відмінності між ними. Формула виконання.

ВАРИАНТ 25

Практическое задание

На основе приведенной социогаммы трудового коллектива построить социоматрицу для отображения системы неофициальных отношений между его членами. Используя данные социогаммы рассчитать персональные социометрические индексы и коэффициент групповой сплоченности коллектива.



Провести оценку социального статуса каждого сотрудника. Сделать выводы об уровне сплоченности и социально-психологическом климате данного коллектива. Разработать рекомендации для руководителя коллектива в отношении психологических подходов к подчиненным в зависимости от социальных ролей в данном коллективе, если известно, что формальным руководителем данного коллектива является член группы под номером 2.

Теоретический вопрос

Обосновать целесообразность учета неформальной структуры коллектива в процессе управления. Какие Вы знаете характеристики формальных и неформальных групп? Дайте определения понятиям руководства и лидерства в структурах управления, в чем состоят отличия между этими понятиями?

ВАРИАНТ 27

Практическое задание

На основе предложенной для анализа карты личности составить схему психологической структуры индивидуальности сотрудника малого предприятия Петряева Дмитрия Григорьевича, 1972 года рождения. Сделать выводы о психологических особенностях личности данного сотрудника. Разработать рекомендации для применения специфических психологических подходов к нему в процессе управленческого общения.

КАРТА ЛИЧНОСТИ

Петряев Дмитрий Григорьевич.

Общая характеристика: мужчина, 39 лет, рост 175 см, вес 76 кг.

1. Определение способностей

| | | | |
|---------------------|----------|-----------------------|----------|
| 1.1. Музыкальные | <u>5</u> | 1.6. Математические | <u>1</u> |
| 1.2. Вокальные | <u>5</u> | 1.7. Литературные | <u>4</u> |
| 1.3. Артистические | <u>3</u> | 1.8. Научные | <u>3</u> |
| 1.4. Художественные | <u>3</u> | 1.9. Педагогические | <u>5</u> |
| 1.5. Технические | <u>2</u> | 1.10. Организаторские | <u>5</u> |

2. Общие черты характера

| | | | |
|-----------------------|----------|-----------------------|----------|
| 2.1. Идейность | <u>5</u> | 2.6. Активность | <u>5</u> |
| 2.2. Патриотизм | <u>4</u> | 2.7. Организованность | <u>3</u> |
| 2.3. Принципиальность | <u>3</u> | 2.8. Коллективизм | <u>4</u> |
| 2.4. Честность | <u>4</u> | 2.9. Оптимизм | <u>5</u> |
| 2.5. Инициативность | <u>4</u> | 2.10. Уступчивость | <u>1</u> |

3. Подструктура направленности

| | | | |
|---------------------------------------|----------|---|----------|
| 3.1. Общая направленность: уровень | <u>4</u> | 3.6. профессиональная направленность | <u>4</u> |
| 3.2. широта | <u>3</u> | 3.7. Религиозная направленность | <u>1</u> |
| 3.3. интенсивность | <u>5</u> | 3.8. Отношение: к труду | <u>3</u> |
| 3.4. устойчивость | <u>3</u> | 3.9. к людям | <u>4</u> |
| 3.5. действенность | <u>2</u> | 3.10. к себе | <u>5</u> |

4. Подструктура опыта

| | | | |
|-------------------------------------|----------|-----------------------|----------|
| 4.1. Профессиональная подготовка | <u>4</u> | 4.4. художественная | <u>3</u> |
| 4.2. Культура: музыкальная | <u>4</u> | 4.5. литературная | <u>4</u> |
| 4.3. театральная | <u>3</u> | 4.6. интеллектуальная | <u>4</u> |
| | | 4.6. поведения | <u>4</u> |

5. Подструктура индивидуальных особенностей психических процессов

| | | | |
|--|----------|-----------------------------|----------|
| 5.1. Эмоциональная возбудимость | <u>2</u> | 5.7. Находчивость | <u>4</u> |
| 5.2. Эмоционально-моторная устойчивость | <u>2</u> | 5.8. Творческое воображение | <u>5</u> |
| 5.3. Стеничность эмоций | <u>3</u> | 5.9. Воля: самообладание | <u>3</u> |
| 5.4. Внимательность | <u>2</u> | 5.10. целенаправленность | <u>4</u> |
| 5.5. Производительность памяти | <u>3</u> | 5.11. настойчивость | <u>5</u> |
| 5.6. Критичность мышления | <u>4</u> | 5.12. решимость | <u>4</u> |
| | | 5.13. дисциплинированность | <u>2</u> |

6. Биологически обусловленная подструктура

| | | | |
|---------------------------|----------|-----------------------|----------|
| 6.1. Темперамент: сила | <u>5</u> | 6.2. подвижность | <u>4</u> |
| | | 6.3. уравновешенность | <u>2</u> |

Теоретический вопрос

Дайте определение понятию коммуникативного барьера. Какие коммуникативные барьеры существуют в общении руководителей и подчиненных. Какие известные Вам средства преодоления коммуникативных барьеров будут наиболее эффективными при общении с Петряевым Д. Г.?

ВАРИАНТ 26

Практическое задание

Выяснить, к какой из перечисленных профессий принадлежит психграмма, которая приведена ниже: преподаватель, программист, архитектор, бухгалтер, менеджер, писатель, математик, водитель, механик.

Психграмма

| Качества личности | Степень выраженности качеств |
|--|------------------------------|
| Изобретательность | +++ |
| Медлительность | 0 |
| Сдержанность | +++ |
| Трудоспособность | ++ |
| Терпимость к людям | +++ |
| Искренность | + |
| Самообладание | ++ |
| Аналитический склад ума | ++ |
| Экономические знания | +++ |
| Склонность к выполнению рутинной работы | 0 |
| Коммуникабельность | +++ |
| Творческое воображение | + |
| Внимательность | ++ |
| Умение управлять людьми | +++ |
| Требовательность к себе | ++ |
| Требовательность к другим людям | +++ |
| Критичность мышления | ++ |
| Умение работать с литературными источниками | + |
| Умение создавать позитивные отношения в коллективе | +++ |

Сделать выводы о психологической пригодности к работе по приведенной выше профессии работника Романова С. И., если его исследуемые качества были разделены таким образом:

номинальная зона: эмоциональная уравновешенность, склонность к выполнению рутинной работы, медлительность, агрессивность;

потенциальная зона: искренность, творческое воображение, умение работать с литературными источниками, педантизм;

перспективная зона: трудоспособность, самообладание, аналитический склад ума, внимательность, требовательность к себе, критичность мышления;

оперативная зона: экономические знания, изобретательность, сдержанность, терпимость к людям, коммуникабельность, умение руководить людьми, требовательность к другим, умение создавать позитивные отношения в коллективе.

Сделать выводы и дать рекомендации руководителю по улучшению психологической пригодности работника к определенной профессии.

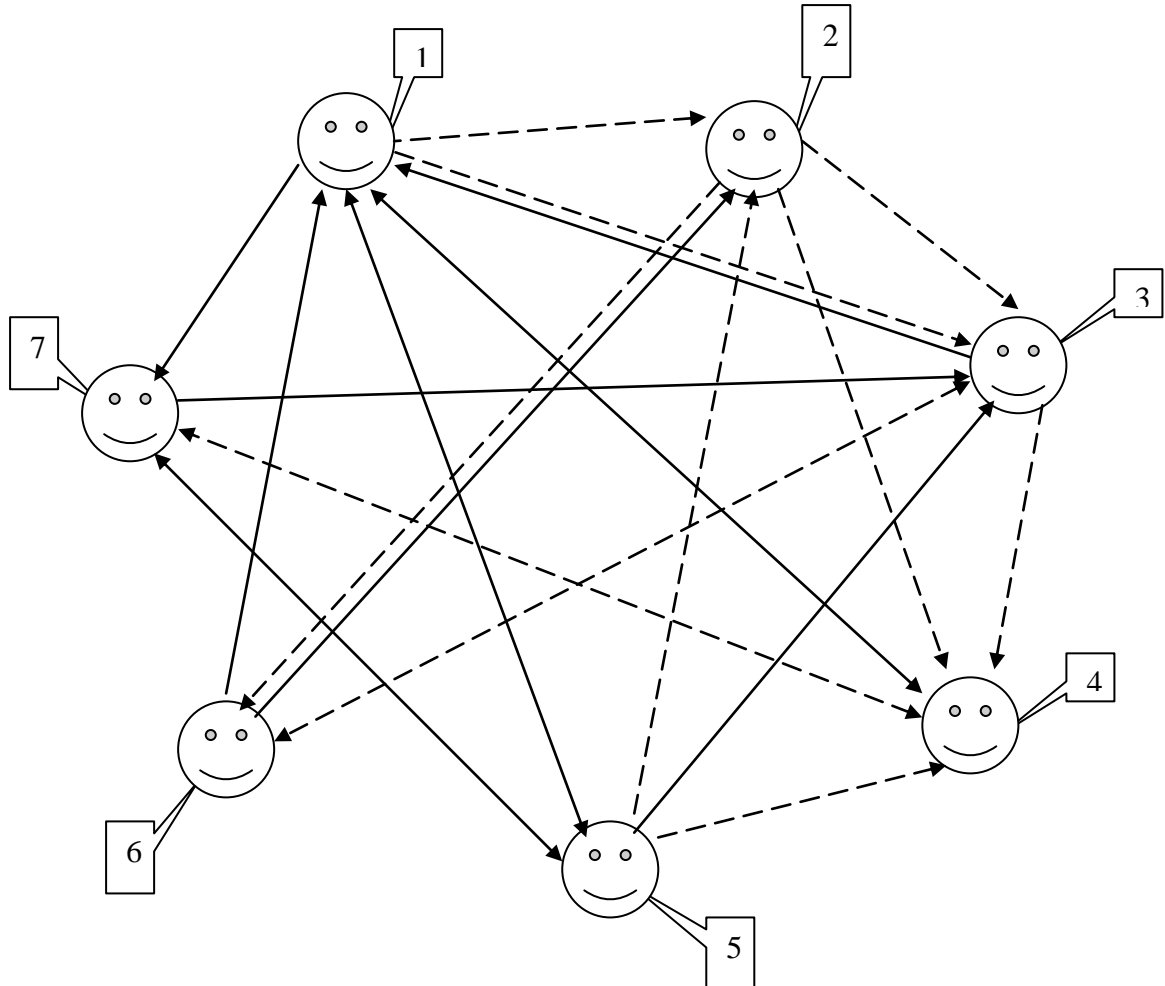
Теоретический вопрос

Обосновать целесообразность учета неформальной структуры коллектива в процессе управления. Какие Вы знаете характеристики формальных и неформальных групп? Дайте определение понятиям руководства и лидерства в структурах управления, в чем заключаются различия между этими понятиями?

ВАРИАНТ 28

Практическое задание

На основе приведенной социогаммы трудового коллектива построить социоматрицу для отображения системы неофициальных отношений между его членами. Используя данные социогаммы рассчитать персональные социометрические индексы и коэффициент групповой сплоченности коллектива.



Провести оценку социального статуса каждого сотрудника. Сделать выводы об уровне сплоченности и социально-психологическом климате данного коллектива. Разработать рекомендации для руководителя коллектива в отношении психологических подходов к подчиненным в зависимости от социальных ролей в данном коллективе, если известно, что формальным руководителем данного коллектива является член группы под номером 2.

Теоретический вопрос

Обосновать целесообразность учета неформальной структуры коллектива в процессе управления. Какие Вы знаете характеристики формальных и неформальных групп? Дайте определения понятиям руководства и лидерства в структурах управления, в чем состоят отличия между этими понятиями?

ВАРИАНТ 29

Практическое задание

Выяснить, к какой из перечисленных профессий принадлежит психграмма, которая приведена ниже: преподаватель, программист, архитектор, бухгалтер, менеджер, писатель, математик, водитель, механик.

Психграмма

| Качества личности | Степень выраженности качеств |
|--|------------------------------|
| Изобретательность | +++ |
| Медлительность | 0 |
| Сдержанность | +++ |
| Трудоспособность | ++ |
| Терпимость к людям | +++ |
| Искренность | + |
| Самообладание | ++ |
| Аналитический склад ума | ++ |
| Экономические знания | +++ |
| Склонность к выполнению рутинной работы | 0 |
| Коммуникабельность | +++ |
| Творческое воображение | + |
| Внимательность | ++ |
| Умение управлять людьми | +++ |
| Требовательность к себе | ++ |
| Требовательность к другим людям | +++ |
| Критичность мышления | ++ |
| Умение работать с литературными источниками | + |
| Умение создавать позитивные отношения в коллективе | +++ |

Сделать выводы о психологической пригодности к работе по приведенной выше профессии работника Романова С. И., если его исследуемые качества были разделены таким образом:

номинальная зона: эмоциональная уравновешенность, склонность к выполнению рутинной работы, медлительность, агрессивность;

потенциальная зона: искренность, творческое воображение, умение работать с литературными источниками, педантизм;

перспективная зона: трудоспособность, самообладание, аналитический склад ума, внимательность, требовательность к себе, критичность мышления;

оперативная зона: экономические знания, изобретательность, сдержанность, терпимость к людям, коммуникабельность, умение руководить людьми, требовательность к другим, умение создавать позитивные отношения в коллективе.

Сделать выводы и дать рекомендации руководителю по улучшению психологической пригодности работника к определенной профессии.

Теоретический вопрос

Обосновать целесообразность учета неформальной структуры коллектива в процессе управления. Какие Вы знаете характеристики формальных и неформальных групп? Дайте определение понятиям руководства и лидерства в структурах управления, в чем заключаются различия между этими понятиями?