ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Кафедра економічної теорії та фінансово-економічної безпеки

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

з дисципліни

«ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ»

для студентів 3-го року навчання СВО «Бакалавр»
спеціальності 051 «ЕКОНОМІКА»
ОПП «Економічна та продовольча безпека**»**

ОДЕСА – 2021

Розробник: PhD, доц. Заболотна О.С.

Методичні матеріали затверджено на засіданні кафедри економічної теорії та фінансово-економічної безпеки

Протокол від “____”_____20__ року № ___

В. о. зав. кафедри економічної теорії та фінансово-економічної безпеки

_____ Ю. Г. Неустроєв
(підпис)

Рекомендовано навчально-методичною радою
Одеської національної академії харчових технологій
«____» _____ 20__ р. (протокол № ___)

ЗМІСТ

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА .... **Ошибка! Закладка не определена.**

2. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ**Ошибка! Закладка не определена.**

3. ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ **Ошибка! Закладка не определена.**

4. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**Ошибка! Закладка не определена.**

ВСТУП

Навчальна дисципліна

«Психологія управління в системі ФЕБ» вивчається згідно галузевого освітнього стандарту підготовки фахівців з управління фінансово-економічною безпекою та навчального плану підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Психологія управління та професійна психологія діяльності фахівців з фінансово-економічної безпеки» «Управління фінансово-економічною безпекою».

Предметом вивчення навчальної дисципліни є вивчення систем забезпечення фінансово-економічної безпеки, інноваційних технологій, механізмів, методів і методик протидії викликам, небезпекам, загрозам та ризикам ринкової економіки.

Міждисциплінарні зв'язки. Навчальна дисципліна «Психологія управління та професійна психологія діяльності фахівців з фінансово-економічної безпеки» базується на знаннях, отриманих студентами в результаті вивчення навчальних дисциплін «Професійна психологія», «Теорія безпеки соціальних систем», «Комплексне забезпечення фінансово-економічної безпеки», «Управління фінансово-економічною безпекою» тощо.

1. Мета та завдання навчальної дисципліни

1.1. Метою навчальної дисципліни «Психологія управління в системі ФЕБ» є створення умов для засвоєння студентами знань соціально-психологічних закономірностей управлінської діяльності, впливу керівників на персонал організації і взаємодій з ними, для вироблення у студентів умінь аналізувати соціально-психологічні процеси і явища в організаціях, застосовуючи а практиці отриманні знання.

1.2. Основними завданнями вивчення дисципліни «Психологія управління в системі ФЕБ» є:

– глибоке оволодіння слухачами знаннями, які відображають зміст та структуру управління;

– усвідомлення ролі та значущості психологічних компонентів управління;

– формування у них умінь та навичок щодо ефективного вирішення психолого-управлінських проблем.

– визначати і характеризувати складові системи фінансово-економічної безпеки підприємства та умови її організації;

– визначати, розрізняти, оцінювати та проводити соціально-психологічний аналіз фактори зовнішніх і внутрішніх загроз фінансово-економічній безпеки підприємства;

– визначати та ілюструвати психологічні особливості забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства;

– досліджувати особливості та основні напрямки роботи психолога під час психологічного супроводження діяльності із забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства;

– формулювати рекомендації по проведенню комерційних переговорів;

– використовуючи отриманні знання та уміння проводити навчання персоналу способам ефективного спілкування та виявлення нещирості опонента.

1.3. Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

знати

– структуру управління в організації;

– організаційно-методичні основи проведення тренінгів для роботи з персоналом;

– основні групи особистісних характеристик керівників;

– поняття про мотивацію та її значення для процесу управління;

– психологічні особливості впливу на фінансово-економічну безпеку підприємства.

вміти

– формувати уміння та навички щодо ефективного вирішення психолого-управлінських проблем;

– проведення організаційно-методичних тренінгів для роботи з персоналом;

– застосовувати фактори, що впливають на прийняття управлінських рішень керівниками;

– розпізнавати види внутрішніх загроз фінансово-економічній безпеці підприємства.

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 90 годин / 3 кредити ECTS.

2. Інформаційний обсяг навчальної дисципліни

Змістовний модуль: 1. Організація як об'єкт управління

№ теми	Зміст теми	Годин
1.	**Тема 1. Предмет та методи сучасної психології управління** 1.Психологія управління як галузь практичної психології. Предмет сучасної психології управління.. 2. Методи сучасної психології управління, їх коротка характеристика. 3. Психологія організаційних відносин.	2
2.	**Тема 2. Основні психологічні закони управління** 1. Психологічна сутність управління. 2. Психологічні закони управління. 3. Функції управління	2
3.	**Тема 3. Ефективне управління: психологічні критерії**	2

	1. Традиційні підходи до управління та критерії управлінської ефективності. 2. Сучасні концепції ефективного управління 3. Психологічна концепція управління 4. Психологія стилю та методів керівництва персоналом	
4.	**Тема 4. Особистість керівника: психологічний портрет** 1. Особистість в системі управління 2. Соціально-біографічні характеристики особистості керівника. 3. Управлінські здібності 4. Особистість керівника. Психологічний аналіз діяльності та функцій керівника.	2
5.	**Тема 5. Управлінська діяльність як предмет психологічного аналізу** 1. Психологічна структура діяльності. Особливості управлінської діяльності. 2. Основні управлінські дії. коротка характеристика 3. Управлінські рішення 4. Психологічні аспекти управлінських впливу та рішень	2
6.	**Тема 6. Цілеполагання та управлінська діяльність** 1. Психологічне значення цілеполагання. 2. Класифікація цілей: особисті та професійні цілі менеджера. 3. як ставити цілі: принципи та правила	2
7.	**Тема 7. Планування та вирішення управлінських завдань: психологічні аспекти** 1. Управлінські завдання та управлінські рішення: психологічний аналіз 2. Планування та його види: принципи організації ефективного планування	2
8.	**Тема 8. Мотивація та стимулювання праці: психологічні**	2

	аспекти 1. Поняття про мотивацію. Мотиви та потреби 2. Мотиваційні фактори та регулятори мотивації 3. Принципи та методи мотивуючої організації праці	
9.	**Тема 9. Делегування в системі управлінських дій** 1. Що таке делегування та нащо воно потрібне 2. Психологічні умови делегування. 3. Помилки при делегуванні та шляхи їх усунення	2
10.	**Тема 10. Нарада, як вид управлінського спілкування. Психологічний аналіз** 1. Загальна характеристика наради як виду управлінського спілкування та методу вирішення проблем. 2. Правила підготовки та проведення нарад. 3. Способи нейтралізації «блокуючих» ситуацій в ході наради.	2

4. РІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

Завдання для студентів

На підставі описів різних типів конфліктних ситуацій, конкретизувати загальну схему рішення конфлікту й запропонувати шлях виходу з нього.

Конфліктна ситуація 1

У виробничо-комерційній фірмі на однакових посадах працювали дві жінки одного віку – Ганна й Ірина. Стаж роботи й рівень освіти в Ірини був вище, але коли звільнилася більш високо оплачувана посада, її отримала Ганна. Керівник пояснив своє рішення тим, що організаторські якості, необхідні для роботи на цій посаді в Ганни розвинені краще, і її рівень освіти дає їй право працювати на даному місці. Об’єктивно він був правий. Проте Ірина не погодилася з подібним рішенням. Вона стала вишукувати й

виносити на загальне обговорення недоліки в роботі Ганни, обговорювати, а іноді й не погоджуючись з її розпорядженнями, тому що вона була в її підпорядкуванні. Конфлікт зачіпав й інші сфери – зовнішній вигляд, родину, спосіб життя та ін. Колектив не брав участь у конфлікті, але він впливав на роботу всього підприємства. До якого типу відноситься даний конфлікт й які кроки можна почати для його вирішення?

Конфліктна ситуація 2

У вузі на одній кафедрі працюють два викладачі – Тетяна й Марина. Обидві вони відрізняються вмінням постояти за себе й не дати спуску іншому у випадку непорозумінь або конфліктів. Тетяна, крім того, не вміє зберігати в таємниці інформацію, відому їй про інших людей і прагне використати її для досягнення власних цілей. Їй стали відомі відомості з життя Марини, що відносяться до періоду її розлучення із чоловіком і часу, що передувало новому заміжжю. Поводження Марини в цей період не завжди відповідало моральним нормам, прийнятим у суспільстві. Марина попросила Тетяну не говорити ні з ким про те, що їй стало відомо, але Тетяна стала обговорювати ці відомості зі знайомими, колегами й лаборантами. Переважна більшість людей якщо й вислухувало її, то реагувало в такий спосіб: або «Подібні гріхи бувають у житті, зараз Марина – гарна людина», або: «Приватне життя моїх колег мене не стосується, а працівник Марина гарний». На професійне положення й відносини з колегами й Тетяни, і Марини дана інформація ніяк не вплинула, але з тих пір між ними встановилася стійка ворожнеча. Який вихід із даної ситуації? (Доповнення: Кафедра є загальвузівською, тому, навіть працюючи на одній кафедрі ці викладачі не зіштовхуються один з одним по роботі, оскільки викладають на різних факультетах).

Конфліктна ситуація 3

Дмитро – студент другого курсу вузу. Йому вдалося дістати відповіді для наступного тесту за складною темою. Двоє однокурсників попросили в нього ці відповіді, і він продиктував їх по телефону. Раніше

між Дмитром й одним із двох студентів існував конфлікт через дівчину, що начебто б забувся. Проте відповіді, продиктовані Дмитром, виявилися помилковими, і хлопці одержали незадовільні оцінки. Дмитро тест склав. Відомо, що при повторному тестуванні викладач пред'являє більш суворіші вимоги. За характером й Дмитро, і двоє хлопців – не з боязких і вміють відстоювати свої інтереси. Дмитро ставиться до навчання досить безтурботно. Обоє його однокурсника працюють і не можуть багато часу витрачати на підготовку, водночас, навчання для них – засіб реального просування по службі. Які варіанти розвитку й рішення даного конфлікту?

Конфліктна ситуація 4

Конфлікт розгорівся в садовому товаристві «Юпітер», що було утворено п'ять років тому на місці торфоболота. За цей час приблизно дві третини («Більшість») членів товариства обробили землю, розбили городи, насадили плодові дерева. Третина, тих що залишилася («Меншість») не обробила землю, хоча справно платить членські внески. «Більшість» вимагає виключити «Меншість» із членів кооперативу, мотивуючи це тим, що з їхніх земель на оброблені ділянки поширюються бур'яни, і за статутом товариства людина, що не обробив землю протягом двох років, утрачає права бути членом кооперативу. «Меншість» проти виключення, пояснюючи це тим, що вони справно платять членські внески й мають сертифікати на володіння землею. Керівництво кооперативу не наполягає на виключенні, оскільки зараз важко знайти нових бажаючих узяти землю й кількість внесків після виключення «Меншості» різко скоротиться. Але вголос керівництво кооперативу свою думка не висловлює, оскільки воно йде врозріз із уставом товариства. Найбільш активні члени «Більшості» не обмежуються з'ясуванням відносин на зборах, а обіцяють подати в суд і на «Меншість», і на керівництво кооперативу. Які шляхи рішення конфлікту?

Конфліктна ситуація 5

Досить велика, розвинута торгово-закупівельна фірма стала зазнавати збитків. Об'єктивно збитки виникли через зміну ситуації на ринку збуту. Через короткий проміжок часу ситуація на ринку змінилася, і збитки

припинилися. Під час спаду в колективі утворилося дві групи, що обвинувачували один одного в тому, що відбувається й пропонували різні варіанти виходу з кризи. Лідером однієї групи став заступник директора фірми по збуту, лідером іншої – заступник по постачанню. Конфлікт між групами не припинився після поліпшення економічної ситуації, а навпаки став розростатися. В основі конфлікту лежить економічна політика фірми. Різко збільшився час на обговорення шляхів розвитку фірми й правильності дій окремих працівників. Керівник фірми поки не прийняв ніяких спроб втручання до конфлікту, тому що вважає, що при конструктивному плині конфлікт може привести до значного поліпшення положення справ і росту прибутків. До якого типу відноситься даний конфлікт й які кроки можна почати для його вирішення**?**

Конфліктна ситуація 6

Мешканці під'їзду багатоповерхового будинку на вулиці Карпенко вирішили встановити домофон. На момент ухвалення рішення всі без винятку мешканці були згодні з ним. Коли підійшов час збирати гроші, одна з родин відмовилася їх здавати, пояснивши, що в них змінилася фінансова ситуація. Сусіди кілька разів зверталися до них і готові були навіть дати гроші в борг, але родина навідріз відмовилася платити. Від домофона довелося відмовитися. Із цього моменту конфлікт став розростатися. Родину обвинувачували в бруді в під'їзді, загрожували. Відносини стали дуже напруженими. Які шляхи рішення конфлікту?

Конфліктна ситуація 7

Олександр по натурі замкнута й нетовариська людина зі слабким типом нервової системи. Він закінчив інженерний вуз, але для того, щоб забезпечити родину, улаштувався працювати на дрібнооптовий продовольчий склад. Оскільки в нього було вища освіта, його відразу поставили начальником складу, а по закінченні чотирьох років він став заступником директора фірми по постачанню. І на першій, і на другій посаді в його обов'язку входила робота із клієнтами – постачальниками

й покупцями. Він завжди приходив із роботи дуже утомленим, нервовим, зривався на родину, майже перестав спілкуватися з друзями. Після перекладу на вищу посаду його стан значно погіршився, гірше стало й здоров'я. На роботі його вважають гарним фахівцем, у відносинах з колегами він доброзичливий і рівний, фірма не збиткова. До якого типу конфліктів можна віднести дану ситуацію і які можливі виходи з неї?

Конфліктна ситуація 8

Кілька років назад на одному із заводів було утворено мале підприємство, завданням якого став збут виготовленої заводом продукції. Довгий час обидва підприємства існували без конфліктів, допомагаючи один одному й розподіляючи прибуток. На завод прийшов новий економічний директор. Він вирішив займатися збутом продукції самостійно, без посередництва малого підприємства, у результаті чого між підприємствами виник конфлікт. З одного боку, у малого підприємства – налагоджені зв'язки з покупцями, контракт на збут продукції із заводом, керівництво заводу є одним із головних акціонерів. З іншого – новий економічний директор переконав керівництво, що без посередників завод, змінивши форму власності, зможе одержувати більші прибутки. У конфлікт виявилися залучені всі структури обох підприємств. Виражається він у суперечках, зборі компрометуючого матеріалу, ворожнечі окремих людей і цілих відділів. До якого типу відноситься даний конфлікт й які кроки можна почати для його вирішення?

Конфліктна ситуація 9

У невеликому приватному магазині на вулиці Крилова працювало всього вісім чоловік. Усі вони були приблизно одного віку – між 20 й 30 роками. Відносини в колективі склалися гарні, майже домашні – працівники ходили в гості один до одного, обговорювали домашні справи й ін. Хазяїн магазина вирішив прийняти на роботу свою родичку – жінку 45 років із більшим стажем роботи в торгівлі – на посаду старшого продавця. Із самого початку вона дала зрозуміти іншим, що не збирається встановлювати з ними дружні відносини. Вона вказувала всім, у тому числі й директорові, на

недоліки в роботі й радила, як потрібно вести справи. Частина її зауважень була вірна, але були й дріб'язкові причіпки. Крім того, вона стала розповідати своєму родичеві – хазяїнові магазина – про все, що відбувається на роботі й радити йому звільнити деяких працівників. Звільнень не відбувалося, але хазяїн став втручатися в рішення всіх питань й іноді навіть заважати роботі. Колектив магазина до нової людини відносився різко негативно. Із нею намагалися не розмовляти, не залучати до рішення виробничих питань, говорили хазяїнові про всі дрібні недоліки в роботі й натякали на необхідність її звільнення. Великих претензій по роботі до неї не було, крім того, хазяїн магазина був проти звільнення. Історія відбувалася в маленькому місті, іншу роботу співробітникам магазина знайти складно. Яким шляхом, швидше за все, буде розвиватися конфлікт?

Конфліктна ситуація 10

Одного дня в місті був намічений студентський страйк. Він був добровільний, і заняття в університеті не скасовувалися. У викладача А. у цей день була тільки одна пара семінарських занять, на які він приїхав вчасно, незважаючи на те, що йому потрібно більше години на дорогу до університету. Студенти на заняття не з'явилися. Декан, до якого звернувся викладач, сказав, що не може покарати студентів, тому що це їхнє право – іти на страйк. На заперечення викладача, що вони не були на страйку, а просто прогуляли цей день, декан відповів, що цей факт довести неможливо. Викладач затаїв образу на студентів і став ставитися до групи більш вимогливо, ніж до інших – частіше проводити перевірочні роботи, суворіше оцінювати й ін. Студенти розуміли, у чому причина настільки строгого відношення, але нічого не могли довести, оскільки викладач завжди висував об'єктивні критерії оцінок.

5. ВИМОГИ ДО КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ І РЕФЕРАТІВ

Контрольні роботи і реферати повинні мати: – обсяг від 20 до 25 аркушів; – використання не менше ніж 5 джерел інформації (окрім

підручників); – наявність посилань на цитування, таблиці, статистичні матеріали; – висловлювання власної думки.

Однак перш ніж приступати до написання реферату, або контрольної роботи, треба виконати таку роботу: – підібрати за темою необхідну літературу і глибоко її вивчити; – подумати над правильністю і доказовістю висунутих авторами джерел тих чи інших положень; – зіставити розглянуті в літературі факти, виділити в них загальне й особливе, узагальнити вивчений матеріал відповідно до наміченого плану реферату чи доповіді; – підготувати необхідні до роботи ілюстрації, уміло використовувати особисті спостереження, досвід і експерименти.

Складання реферату, або контрольної роботи за курсом психології управління – це важлива форма самостійної роботи слухачів Інституту державного управління. Вона сприяє розвитку творчої думки, учить їх використовувати отриманні у ВНЗ знання на практиці.

5. Теми рефератів

1. Предмет і методи психології управління.
2. Етапи історичного поступу психології.
3. Напрями психології у XX сторіччі.
4. Особистість службовця, її структура та шляхи формування.
5. Структура особистості службовця.
6. Психологічний захист особистості та його механізми.
7. Психологічні особливості, авторитет і влада керівника.
8. Формування керівника як особистості.
9. Вплив соціального оточення на формування професійно важливих якостей керівника.
10. Професійно важливі якості керівника в системі державної служби.
11. Стилі управління в системі державної служби.
12. Індивідуальний стиль управління.
13. Авторитет керівника: суб’єктивна та об’єктивна значущість.
14. Формування іміджу керівника.

15. Вплив соціального статусу керівника на його особистість.

16. Психологічні особливості процесу прийняття керівником рішень.

17. Стратегія і тактика прийняття управлінського рішення в складних ситуаціях.

18. Ситуативна детермінанта в прийнятті управлінського рішення.

19. Психологічні причини вад у прийнятті рішень керівником.

20. Психологічна структура організаційної діяльності службовців.

21. Процеси рефлексії в здійсненні управлінцем самоконтролю.

22. Психолого-організаційні умови ефективного контролю.

23. Психологія ділового спілкування керівника.

24. Особливості ділового спілкування керівника. Комунікативні здібності та їх розвиток у процесі службової діяльності.

25. Формування якостей керівника в державному управлінні.

26. Маніпулятивне та особистісне ділове спілкування управлінця.

27. Ділова бесіда, умови ефективного проведення переговорів.

28. Самоаналіз поведінки в діловому спілкуванні.

29. Поняття конфлікту і конфліктної ситуації.

30. Структура конфлікту.

31. Форми поведінки керівника в ситуаціях конфлікту.

32. Конструктивні конфлікти та їх використання в управлінській діяльності.

33. Лідерство в групах і колективах.

34. Самопочуття особистості в групі.

35. Роль особистості керівника в стабілізації соціально-психологічного клімату.

36. Значення наукової психології для формування особистості керівника.

37. Феномен лідерства.

38. Психологічні аспекти добору кадрів.

39. Визначення придатності до управлінської діяльності.

40. Професіографія і підбір кадрів.

41. Психодіагностика при прийомі на роботу.

42. Підвищення ефективності праці персоналу через стимулювання і формування сталих мотивів.

43. Формування сприятливого психологічного клімату в організації.

44. Формування і динаміка команди (колективу) працівників.

45. Конфлікти в процесі управлінської діяльності.

46. Способи і засоби розв’язання конфліктів.

47. Процедури примирення (конфліктів) в управлінській діяльності.

48. Активізація діяльності персоналу.

49. Психологічні засоби створення привабливого іміджу керівника та організації.

50. Психокорекція поведінки у створенні позитивного іміджу керівника державної установи.

51. Психологічний імідж державної установи.

52. Психологічна допомога в плануванні реалізації ефективної кар’єри державного службовця.

53. Мовні афоризми як еврестичні правила.

54. Правила переваг: евристичні рекомендації до вибору можливої дії в умовах альтернативного пошуку.

55. Процес рішення задачі як евристична діяльність.

56. Евристична редукція. 57. Індукція один із типів умовиводу.

58. Евристичні функції індукції.

59.Евристичні функції аналогії.

6. Критерії оцінювання результатів навчання

Нарахування балів за виконання змістовного модуля

Оцінні бали рейтингового контролю знань студентів

Вид роботи, що підлягає контролю	**Оцінні бали**		**Форма навчання**					
			денна			**заочна**		
	min	**max**	**Кіл. роб., од.**	**Сумарні бали**		**Кіл. роб., од.**	**Сумарні бали**	
				min	**max**		**min**	**max**
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
2 семестр								

Змістовий модуль 1. Теоретичний базис професійної психології (назва)								
Робота на лекціях	1	1,5	10	10	15	4	4	6
Робота на практичних семінарських заняттях	3	5	10	30	50	4	12	20
Опрацювання тем, не винесених на лекції	5	10	-	-	-	2	10	20
Виконання індивідуальних завдань	5	10	1	5	10	1	14	34
Проміжна сума	-	-	-	45	75	-	50	80
Модульний контроль	10	17	1	10	17	1	10	20
Контроль результатів дистанційного модулю	5	8	1	5	8			
Рейтинг за творчі здобутки студентів	0/-	10/-	-	0	10	-	-	-
Оцінка за змістовий модуль 1	-	-	-	60	100	-	60	100
Разом з дисципліни			60…100					

Короткий термінологічний словник

1. Авторитарний (директивний, вольовий) стиль керівництва (authoritative style of management) – базується на жорсткому способі управління, недопущенні ініціативи, тотальному контролі.

2. Авторитет (authority) – загальновизнаний вплив окремої людини або колективу, організації у різних сферах суспільного життя, що ґрунтується на знаннях, високих моральних якостях, досвіді.

3. Адаптація (adaptation) – процес активного пристосування особистості або соціальної групи до соціального середовища.

4. Вербальна комунікація (verbal communication) – комунікація за допомогою усної і письмової мови.

5. Групова згуртованість (group solidarity) – процес групової динаміки, який характеризує міру (ступінь) прихильності до групи належних до неї осіб.

6. Груповий конфлікт (group conflict) – стан дезорганізації, порушення рівноваги в групі.

7. Делегування (delegation) – призначення робочих завдань, повноважень та обов’язків співробітникам організації.

8. Демократичний стиль керівництва (democratic style of management) – стиль базується на колегіальності прийняття рішень, врахуванні думок і, якщо можливо, побажань підлеглих, передавання частини повноважень підлеглим; стиль заохочення, ініціативи.

9. Ділова бесіда (розмова) (business conversation (talk)) – це вид міжособистісного ділового, службового спілкування, що передбачає обмін інформацією, поглядами, думками і спрямований на вирішення певної проблеми.

10. Ділове спілкування (business communication) – спілкування, метою якого є організація і оптимізація виробничої, наукової, комерційної чи іншої діяльності, де на першому місці стоять інтереси справи, а не конкретних співрозмовників.

11. Емпатія (empation) – уміння проникнутись переживанням іншої людини, уміння співпереживати, співчувати.

12. Етика бізнесу (business ethics) – правила, норми, що регулюють відносини суб'єктів бізнесу.

13. Етика ділових відносин (ethics of the business relations) – система знань про моральні аспекти ділових відносин. Здібності (skills) – індивідуально-психологічні особливості особистості, що є передумовою успішного виконання нею певної діяльності.

14. Імідж (image) – враження, яке особистість або організація справляють на людей і яке фіксується в їх свідомості у формі певних емоційно забарвлених стереотипних уявлень.

15. Керівник (leader; manager; chief) – особа, на яку офіційно покладено функції управління організацією, колективом.

16. Керівництво (management, administration) – 1) мистецтво впливати на 147 інших для досягнення певної мети; 2) керівник, керівний склад якої-небудь організації.

17. Колектив (staff) – соціальна група вищого рівня розвитку з певною організаційною структурою, що поєднана цілями спільної суспільнокорисної діяльності і має складну динаміку формальних та неформальних відносин.

18. Діяльність членів колективу визначається особистісно значимими і соціально визнаними цінностями. Компетентність керівника (manager competence) – наявність у керівника спеціальної освіти, широкої загальної й спеціальної ерудиції, постійне підвищення ним своєї науково-професійної підготовки.

19. Комунікабельність (sociability) – риса особистості, здатність її до спілкування з іншими людьми, товариськість.

20. Комунікація (communication) – фундаментальна ознака людської культури, яка полягає у взаємозв'язку, взаємоспілкуванні, взаємодії людей на основі обміну певною інформацією.

21. Комунікативний потенціал керівника (communicational manager potential) – притаманні керівникові комунікативні можливості, які виступають внутрішнім резервом особистості, реалізуються як свідомо, так і стихійно.

22. Конфлікт (conflict) – особливий вид особистісної взаємодії, в основі якого лежать протилежні і несумісні в даній ситуації цілі, інтереси, типи поведінки і під час якого виникають неприємні почуття та переживання.

23. Культура управління (management culture) – комплексна узагальнена характеристика управлінської праці, що відображає її якісні ознаки і особливості.

24. Культура управління містить: сукупність знань, міру поглядів, морально-естетичні норми праці, ставлення до праці, навички організації праці, уміння володіти собою і розуміти людей, які працюють поряд.

25. Ліберальний (номінальний) стиль керівництва (liberal style of management) – базується на тому, що роль керівника при прийнятті рішень стає номінальною, вказівки не даються, керують підлеглі, діє принцип ”своя людина”.

26. Лідер (leader) – особистість, що користується визнанням та авторитетом групи і за якою група визнає право приймати рішення про дії у важливих ситуаціях, бути організатором діяльності групи і регулювати відносини у групі.

27. Лідерство (leadership) – відносини домінування і підкорення (влади) в системі міжособистісних відносин у групі на основі авторитету.

28. Менеджер (manager) – суб’єкт, що виконує управлінські функції; спеціаліст, який здійснює управлінську діяльність в економічних і виробничих структурах.

29. Менеджмент (management) – управління, принципи, методи, засоби і форми управління в організації.

30. Мотив (motive) – стійка особистісна властивість, яка охоплює потреби, є спонукальною причиною дій і вчинків.

31. Мотивація (motivation) – сукупність причин психологічного характеру (система мотивів), які зумовлюють поведінку і вчинки людини, їх початок, спрямованість і активність.

32. Наставник (mentor) – співробітник або інший індивід, який є зразком рольової моделі, ділиться з іншими робітниками цінними порадами відносно виконуваних ролей і стереотипів поведінки.

33. Невербальна комунікація (nonverbal communication) – комунікація за допомогою немовних засобів (жести, міміка, паузи, манери, зовнішність).

34. Нововведення (innovation) – заходи, спрямовані на перетворення будьяких компонентів у структурі або функціонуванні організації.

35. Організаторські здібності (management abilities) – сукупність психічних рис особистості, необхідних для успішного оволодіння організаторською діяльністю, її ефективного виконання.

36. Організаційна культура (organizational culture) – набір допущень, переконань, цінностей і норм, які поділяються всіма членами організації. О

37. рганізація (organization) – стійка форма об’єднання людей або груп, пов’язаних спільною діяльністю (підприємство, комерційні і некомерційні установи та ін.). О

38. собистість (personality) – соціально-психологічна сутність людини, яка формується в результаті засвоєння індивідом суспільних форм свідомості і поведінки, суспільно-історичного досвіду людства. Особистістю ми стаємо під впливом суспільства, виховання, навчання, взаємодії, спілкування тощо.

39. Особистість – ступінь привласнення людиною соціальної сутності. Особистість – соціальний індивід.

40. Потреби (needs) – стан індивіда, пов’язаний з відчуттям необхідності в чомусь важливому для існування й розвитку людини.

41. Предмет психології управління (management psychology subject) – психологічні закономірності управлінської діяльності, сукупність психічних явищ і відносин в організації. П

42. рийняття управлінського рішення (decision making) – вольовий акт формування послідовності дій, результатом яких є досягнення конкретної цілі на основі перетворення вихідної інформації.

43. Професіограма (professiogram) – опис соціально-економічних, виробничотехнічних, санітарно-гігієнічних, психологічних та інших особливостей професії.

44. Професіоналізм управлінської діяльності (management professionalism) – сукупність загальнотеоретичних, спеціальних управлінських і психологічних знань, умінь і навичок, якими повинен володіти керівник для ефективного її здійснення й корекції.

45. Психограма (psycogram) – характеристика вимог, висунутих професією до людини, її психічних та інтелектуальних якостей; перелік та опис загальних і спеціальних умінь та навичок, необхідних для конкретної професійної діяльності.

46. Психологічна культура (psychological culture) – комплекс елементів психологічної компетентності, що обслуговують управлінську практику й забезпечують застосування найефективніших способів, форм, методів роботи.

47. Психологічні перешкоди нововведенням (psychological innovational hinders) – мотиваційні чинники, які ускладнюють пов’язану із нововведеннями діяльність.

48. Психологія управління (management psychology) – галузь психології, яка продукує психологічні знання про управлінську діяльність.

49. Психологія управління людськими ресурсами (management psychology of human resources) – галузь знань і практичної діяльності, завданням якої є врахування і ефективне використання психологічних особливостей і можливостей людей з метою підвищення задоволеності працівників роботою і результатів діяльності організації.

50. Розвиток особистості керівника (personal manager development) – процес, під час якого він, засвоюючи соціальний, моральний, професійний досвід, набуває реального соціального, морального професійного статусу.

51. Соціальне управління (social management) – діяльність, спрямована на забезпечення впорядкованості та узгодженості в діях людей і організацій з метою досягнення окреслених суспільно значущих цілей.

52. Соціально-психологічний клімат (social and psychological climate) – рівень міжособистісних відносин, що виявляється як сукупність психологічних умов, які сприяють або заважають продуктивній діяльності особистості у групі; домінуючий настрій, морально-психологічна атмосфера, у якій виявляється властиве для членів групи ставлення до загальної справи і один до одного. Істотним показником соціальнопсихологічного клімату є рівень згуртованості групи.

53. Спілкування (communication) – взаємодія людей, яка полягає в обміні інформацією, діями та встановленні взаєморозуміння.

54. Стиль управління (керівництва) (style of management) – стійка сукупність особистісних та соціально-психологічних характеристик керівника, за допомогою яких здійснюється ефективна управлінська діяльність та досягнення поставлених цілей.

55. Стрес (stress) – емоційний стан людини, що виникає під дією сильних подразників і виявляється у напружених переживаннях. Управління (management) – 1) галузь наукового знання, яка вивчає об’єктивні закономірності процесу управління; 2) сукупність взаємопов’язаних елементів (мети, функцій, організаційних структур управління, методів управління та ін.) і підсистем управління, що взаємодіють між собою для досягнення головної мети діяльності організації; 3) свідомий і цілеспрямований процес впливу на свідомість та поведінку окремих індивідів або членів групи, колективу, організації з метою підвищення організованості та ефективності їх спільної діяльності.

56. Якості особистості керівника (manager personal qualities) – найстійкіші характеристики, що мають вирішальний вплив на управлінську діяльність.

3. Рекомендована література

1. Алексеев А., Пигалов В. Деловое администрирование на практике: Инструментарий руководителя.- М.: Технолог. школа бизнеса, 1994.-144 с.
2. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі: Навчальний посібник/ О.В. Данчева, ю.М. Швалб. - К.: Лібра, 1999. - 270 с.
3. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник/ Л.М. Карамушка. - К.: Міленіум, 2003. - 344 с.
4. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учебное пособие/ А.В. Карпов. - М.: Гардарики, 2004. - 584 с.
5. Кузьмин И. Психотехнологии и эффективный менеджмент: Монография/ И. Кузьмин. - Москва: Технологическая школа бизнеса, 1994.
6. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: Навчальний посібник/ В.С. Лозниця. - К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2003. - 512 с.
7. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник/ Л.Е. Орбан-Лембрик. - К.: Академвидав, 2003. - 568 с.
8. Прыгунов П.Я. Психологические особенности ролевого поведения менеджера по безопасности предпринимательства (на материалах служб безопасности негосударственных структур): монография. – М.: Издательство НПО «МОДЭК», 2010. – 200с.
9. Савельєва В.С. Психологія управління: Навчальний посібник/ В.С. Савельєва. - К.: ВД "Професіонал", 2005. - 320 с.
10. Столяренко Л.Д. Психология управления: Учебное пособие/ Л.Д. Столяренко. - Ростов н/Д: Феникс, 2004. - 512 с.
11. Туріщева Л.В. Психологія управління/ Л.В. Туріщева. - Харків: ВГ "Основа", 2005. - 160 с.
12. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления.- Харьков: Фортуна-пресс, 1998. -464 с.
13. Белановсикй С.А. Метод фокус-групп.- М.: Изд-во Магистр, 1998.-272 с.

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

15. Бюль А., Цефель П. SPSS: искусство обработки информации: Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей: Пер. с нем.- СПб "ДиаСофтЮП", 2002.- 608 с.

16. Винославська О.В., Малигіна М.П. Людські стосунки: Навчальний посібник.-К.:КВІЦ.2001.- 2001.-83 с.

17. Вудкок К., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер.М.: ело,1991.- 320 с.

18. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы.- 8-е изд.- М.: ИНФРА-М, 2000.-С.238-275.

19. Гринберг Дж. Управление стрессом.-7-е изд.- СПб: Питер, 2002.- 496 с.

20. Гришина Н.В. Психология конфликта.- СПб: Питер, 2000.- 464 с.

21. Дафт Р.Л. Менеджмент: Пер. с англ.- СПб: Питер.2000.-832 с.

22. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология: Учебник для вузов.-СПб: Питер, 2001.-С.624-666.

23. Доценко Е.Л. Психология манипулирования: Феномены, механизм и защита.-М,:Изд-во "Черо", 1997.-344 с.

24. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов.- 3-е изд.-Н.:Новгород: НИМБ, 2001.-720 с.

25. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии.- СПб: Изд-во "Питер", 2000.-238 с.

26. Занковский А.Н. Организационная психология: Учеб. пособие для вузов.-М.: Флинта: МПСИ, 2000.- С. 207-247.

27. Занюк С.С. Психологія мотивації та емоцій: Навч. посібник для студентів гуманіт. факультетів ВНЗ.- Луцьк: Ред.-вид. від. Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 1997.-180 с.

28. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов.-2-е изд, перераб., доп.-М.:Академический проэтк; Екатеренбург: Деловая книга, 2003.-336 с.

29. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние.- СПб: П-р, 2001.-448с.

30. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы.- СПб: Питер, 2000.- С.270-296.

31. Казмиренко В.П.Социальная психология организаций.- К.: МЗУУП, 1993.-384 с.

32. Калинин С.И.Компьютерная обработка данных для психологов/Под научн. руков. А.Л.Тулупьевой.- СПб: Речь, 2002.-134 с.

33. Капитанчук Ю.Б. Помощь руководителю в принятии решений: методика балансных листов // Журнал практического психолога: тематический выпуск: Организационная психология и организационное консультирование.- 2000. № 5-6.-С. 135-137.

34. Карамушка Л.М.Психологія управління закладами середньої освіти:Монографія.- К.:Ніка-центр, 2000.-332 с.\

35. Карамушка Л.М., Філь О.А. Використання методу фокус-групи для дослідження конкурентоздатності особистості працівників освітніх організацій//Актуальні проблеми психології. Том.1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України, 2002, частина 5. – С.225-230.

36. Карамушка Л.М., Чебатарьова О.А. Психологічні особливості прийняття управлінських рішень українськими менеджерами: результати кроскультурних досліджень. – К.: Проблеми загальної та педагогічної психології.- Т.4.- ч.1. - С.90-95.

37. Кристофер Є. Смит Л.Тренинг лидерства. - СПб: Питер, 2001. – 320 с.

38. Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посібник. - К.: МАУП, 1996. -176 с.

39. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті(соціально-психологічний аспект):Монографія.- К.: МАУП, 2000.-286 с.

40. Кузьмин И. Психотехнологии и эффективный менеджмент.-М.: Технологическая школа бизнеса, 1994.- 192 с.

41. Лемберт Т.Ключові проблеми керівника. 50 перевірених способів вирішення проблем: Пер. з англ.-К.:Всеувито, Наук. думка, 2001.- 303 с.

42. Липатов С.А. Методы социально-психологической диагностики организации//Введение в праткическую социальную психологию /Под ред Ю.М,Жукова, Л.А.Петровской. -М.:"Смысл",1996.- С.248-264.

43. Ложкин Г.В., Повякель Н.И. Практическая психология конфликта.- К.: МАУП, 2000.-256 с.

44. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер.с англ. - М.: Дело, 1992. - 702 с.

45. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности.-М.: Московский психолого-социальній институту; Воронеж: Изд-во НПО "МОДЄК", 2002.- 400с.

46. Москвичов С.Г. Мотивация: деятельность и управление.-Киев-Сан-Франциско:Light Press, 2003.-492 с.

47. Ньюстром Дж., Сканнел Є.Е. Деловые игры и современный бизнес: Перд с англ.-М.: Изд-во "Бином", 1997.-144с.

48. Ньюстром Дж., Дєвис К. Организационное поведение. -СПб: Питер, 2000.-С.366-388.

49. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навчальний посібник. - Івано-Франківськ: "Плай", 2001.-695 с.

50. Основи психолого-управлінського консультування: Навч. посіб/За наук. ред. Л.М.Карамушки,-К.:МАУП, 2002.-136 с.

51. О'Шонесси Дж. Теории мотивации в исследований организаций// Организационная психология: Хрестоматия /Сост. и общая редакция Л.В.Винокурова, И.М.Скрипюка.- СПб: Питер, 2000.- С.214-233.

52. .Паркер Г., Кропп Р. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров.- СПб: Питер, 2002.-160 с.

53. .Петрова Н.П.Тренинг для победителя. Самомеджмент эпохи Интернет.- СПб: Речь, 2002.- 216 с.

54. .Пірен М.І. Конфлікти і управлінські ролі: соціально-психологічний аналіз.-К. Вид-во УАДУ, 2000.- 200 с.

55. .Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология:Учебное пособие.-СПб:Изд-во "Речь", 2000.-С.195-212;С.268-271.

56. .Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности /Под ред Г.С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М.Снеткова.- СПб: Речь, 2001.- 448 с.

57. .Практикум по социально-психологическому тренингу./ Под ред. Б.Д.Парыгина.- СПб: Изд-во Михайлова В.А.- 2000.- С.25-47.

58. Практическая психодиагностика: методики и тесты: Учебное пособие: Самара/ Ред.-сост. Д.Я. Райгородский: Изд. дом "БАХРАХ", 1998. - 672 с.

Додаткові джерела

1. Арєф‘єва О.В. Економічні основи формування фінансової складової економічної безпеки / О. В. Арєф‘єва, Т. Б. Кузенко // Актуальні Проблеми Економіки : Науковий економічний журнал. - 2009. - № 1. - С. 98-104.

2. Бандурка О. М. Основи економічної безпеки: Підручник / Бандурка О. М., Духов В. Є., Петрова К. Я., Червяков І. М. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 236 с.

3. Белянин А. Дэниэл Канеман и Вернон Смит: экономический анализ человеческого поведения (Нобелевская премия за чувство релаьности) / А. Белянин // Вопросы экономики : Ордена Трудового Красного Знамени ежемесячный журнал / Российская Академия наук. - М. : НП "Вопросы экономики", 2003. - N1. - С. 4-24.

4. Берлач А.І., Кондрюкова В.В. Конфліктологія: навчальний посіб. для дистанційного навчання / А.І. Берлач, В.В. Кондрюкова. – К.: Університет «Україна», 2007. – 204 с.

5. Бланк И. А. Управление финансовой безопасностью предприятия / Бланк И. А. – К. : Эльга, Ника – Центр, 2004. – 784 с.

6. Больботенко І.В. Облікова політика як елемент інформаційного забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства / І.В. Больботенко // Вчені записки. - 2009. - № 20 т.1. - С. 13-25.

7. Вечканов Г.С. Экономическая безопасность: Учебник для вузов / Г. С. Вечканов. – СПб: Питер, 2007. – 384 с.

8. Гапоненко В. Ф. Экономическая безопасность предприятия / Гапоненко В. Ф., Беспалько А. А., Власков А. С. // Подходы и принципы. – М.: Изд. «Ось – 89», 2007. – 208 с.

9. Губенко О.В. Психологічні фактори ефективності соціально-економічного розвитку в сучасних умовах/ О.В. Губенко // Практична психологія та соціальна робота. - 2004. - №10. - С. 50-61.

10. Дембицька Н. Соціально-психологічні проблеми економічної соціалізції молоді / Н. Дембицька // Соціальна психологія : Український науковий журнал. - 2008. - N 2. - С. 49-60.

11. Донець Л. І. Економічні ризики та методи їх вимірювання : Навчальний посібник / Л. І. Донець. – К. : ЦУЛ, 2006. – 312 с.

12. Жевелева И. Психологические методы повышения мотивации персонала, как составляющей экономической безопасности предприятия / И. жевелева // Бизнес и безопасность : Информационно-рекламный журнал для тех, кому есть что защищать. - 2009. - № 3. - С. 150-153.

13. Зеркалов Д. В. Безпека комерційної діяльності: У 2 книгах. Книга друга: Захист / Довідник / Д. В. Зеркалов. – К. : Основа, 2006. – 800 с.

14. Квашук Д.М. Аналіз технологій обробки інформації підрозділами конкурентної розвідки в системі фінансово-економічної безпеки / Д.М. Квашук // Вчені записки. - 2009. - № 20 т.1. - С. 61-68.

15. Кім Ю. Г. Фінансові ризики в системі фінансово-економічної безпеки підприємства / Кім Ю. Г. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua

16. Кіньов Ю.Р. Фінансово-економічне забезпечення діяльності підрозділу конкурентної розвідки в системі економічної безпеки підприємства / Ю.Р. Кіньов // Вчені записки. - 2008. - N 18 т.4 (Матеріали науково-практичної конференції "Виклики та потреби бізнесу XXI століття"). - С. 75-81.

17. Кудря Я.В. Антикризове керування у механізмі забезпечення фінансово-

економічної безпеки бізнесу : застосування функціонального підходу до управління корпораціями в машинобудуванні України / Я.В. Кудря // Вчені записки. - 2008. - N 18 т.4 (Матеріали науково-практичної конференції "Виклики та потреби бізнесу XXI століття"). - С. 95-109.

Форма підсумкового контролю успішності навчання – ЕКЗАМЕН

4. Засоби діагностики успішності навчання

Якість і глибина засвоєння студентами навчального матеріалу перевіряються системою дидактичних форм і методів, яка включає поточний, вибірковий та підсумковий контроль.

Поточний контроль здійснюється в ході проведення планових навчальних занять за допомогою включення студентів в активні дискусії, згідно планів семінарських занять, визначення на основі наукової системи знань власної позиції з питань організації забезпечення фінансово – економічної безпеки підприємств, що обговорюються.

Вибірковий контроль передбачає планову перевірку засвоєння студентами знань, умінь і навичок на семінарських заняттях, конспектів лекцій, самостійної роботи студентів, котрі не відвідують занять чи мають незадовільні оцінки.

Підсумковий контроль проводиться з метою перевірки засвоєння навчальної програми дисципліни в кінці семестру у формі заліку.