



Національна академія
педагогічних наук України



Інститут педагогіки
НАПН України

Н. А. Ковчин

ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМ КОЛЕКТИВОМ

Навчальна програма



Київ
Педагогічна думка
2020

УДК 373.5.091.214:331.109](0.034.44)

К 56

«Схвалено для використання у загальноосвітніх навчальних закладах»

(МОН України №22.1/12-Г-740 від 25.07.2019 р.)

Рекомендовано до друку вченою радою

Інституту педагогіки НАПН України

(протокол №7 від 30 травня 2019 р.)

Рецензенти:

Л. А. Покась — завідувачка кафедри психолого-педагогічних дисциплін факультету природничо-географічної освіти та екології Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова, кандидат педагогічних наук, доцент;

Л. А. Ковалик — вчитель географії та економіки спеціалізованої школи №53 м. Києва

Ковчин Н. А.

К 56 **Основи** управління виробничим колективом/ [Електронне видання]: навчальна програма/ Ковчин Н. А. — Київ: Педагогічна думка, 2020 — 19 с.

ISBN 978-966-644-544-8

Курс за вибором «Основи управління виробничим колективом» розраховано на вивчення закономірностей формування та функціонування колективу, ознайомлення з стилями управління, визначенням психологічної сумісності працівників у колективі, що дає можливість попередження запобігати конфліктам. Підготовлено за результатами наукових досліджень в Інституті педагогіки НАПН України у 2018 — 2020 рр.

УДК 373.5.091.214:331.109](0.034.44)

ISBN 978-966-644-544-8

© Інститут педагогіки, 2020

© Ковчин Н. А., 2020

© Педагогічна думка, 2020

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Навчальний план курсу за вибором «Основи управління виробничим колективом» для учнів гімназій та ліцеїв економічного спрямування розроблено на основі положень Державного стандарту базової і повної середньої освіти (постанова Кабінету Міністрів України від 14.01.2004 №24) та зареєстровано Міністерством освіти та науки України.

У розв'язанні завдань, які стоять нині перед сучасною освітою в складний період її реформування на тлі стрімких трансформаційних суспільно-економічних процесів особливо важливу роль відіграє профілізація старшої школи. Цей процес дає можливість створення найсприятливіших умов для врахування всіх інтересів, потреб, індивідуальних інтелектуальних та психологічних особливостей, розвитку певних здібностей, формування поглиблених системних знань, умінь, навичок і підвищення в учнів мотивації щодо певного виду професійної діяльності. Принципи особистісно орієнтованого навчання найбільш ефективно та повно реалізуються в профільній школі, забезпечуючи значне розширення потенційних можливостей особистості учня у процесі реалізації особистісних освітніх потреб.

Професійні та життєві можливості особистості учня, його здатності до самореалізації збільшує та розширює економічна освіта шляхом формування правової та економічної культури, систематизації загальних і формування спеціальних економічних, психологічних знань, а також моделювання та створення сприятливих умов для становлення та формування в учнів мотивації, орієнтації на конкретний вид професійної діяльності у майбутньому.

Як особлива форма ділової активності управління виробничим колективом сприяє формуванню в учнівської молоді сучасної ринкової психології, лідерського потенціалу, наукового підходу до управлінської діяльності в економічній сфері, ефективного креативного та успішного колективу. Тому головне завдання курсу за вибором «Основи управління виробничим колективом» полягає в тому, щоб озброїти учителів теоретичними засадами актуального навчального процесу, забезпечити науково-методичним обґрунтуванням змісту і структури курсу, ознайомити з інноваційними педагогічними технологіями, які впроваджуються в процесі вивчення курсу. Зміст курсу за вибором включає методичні аспекти планування та організаційні форми проведення уроку з основ управління виробничим колективом, упровадження сучасних методів викладання курсів за вибором економічного спрямування.

У змісті курсу розкриваються загальні основи удосконалення управління виробничим колективом, обґрунтовуються основні поняття психології управління, управлінської діяльності, розкриваються структура особистості працівника, стилі керівництва, суть поняття колективу як об'єкта управління, формування позитивного психологічного мікроклімату, визначення

умов психологічної сумісності та формування лідерства. Також вивчаються проблеми управління конфліктом, попередження стресу та управління емоційним станом, формування копінг-ресурсу, визначення локус-контролю членів колективу.

Загальноосвітня цінність цього курсу за вибором полягає у формуванні в учня світоглядного розуміння процесів, що відбуваються в соціумі в цілому та трудових колективах, відповідних закономірностей і взаємозв'язку різних економічних, соціальних явищ у колективі у формуванні системних знань про управління колективу й умінь їх застосовувати та бажання самостверджуватись у цій галузі.

Курс за вибором сприяє також набуттю навичок адаптації особистості учня в соціумі, колективі, групі, у навколишньому середовищі, забезпеченню адекватної поведінки в соціумі.

Метою курсу за вибором «Основи управління виробничим колективом» є формування теоретичної, практичної і психологічної готовності учнів до керівної діяльності на підприємствах різного типу. Ця мета реалізується через розв'язання послідовних основних завдань:

- формування в учнів системного уявлення про значення управлінської діяльності на виробництві, в економіці, у різних типах трудових колективів;
- розвиток в учнів економічного, критичного мислення та уміння логічно формулювати та викладати власні думки, оцінки, які співвідносяться з досліджуваними сучасними економічними, управлінськими процесами;
- усвідомлення учнями необхідності та доцільності наукового підходу до реалізації управлінської діяльності в галузі економіки та інших сферах;
- формування економічної культури, психологічної грамотності;
- виховання дбайливого господаря, освіченої людини майбутнього керівника підприємства, здатного до застосування сучасних нових методів управління;
- формування системного, критичного мислення;
- розвиток емоційного інтелекту;
- формування в учнів умінь застосовувати на практиці здобуті знання, уміння самостійно користуватись науковою, економічною, соціологічною, психологічною літературою, знаходити необхідну інформацію, систематизувати та аналізувати її, критично оцінювати;
- формування здатності до спільного планування і проведення певних форм роботи, як у процесі навчання, так і в самостійній професійній діяльності;

-
- підвищення мотивації учнів до розвитку індивідуальних здібностей, схильностей, інтересів та їх самореалізації, підготовка до професійної управлінської діяльності в подальшому самостійному житті.

У курсі за вибором «Основи управління виробничим колективом» поєднується економічна, соціологічна, психологічна інформація.

У процесі навчання виконуються практичні роботи в межах вивчення курсів за вибором. Перелік тем є орієнтовним. Учителю надається право самостійно обирати необхідні, на його думку, теми, з урахуванням інтересів учнів.

Окремі питання курсу учитель може запропонувати учням опрацювати самостійно. Самостійну пізнавальну діяльність учнів учитель повинен активізувати й стимулювати, заохочуючи до використання матеріалів із науково-популярної літератури, із засобів масової інформації, довідкової літератури, що дасть їм змогу активізувати, систематизувати інформацію з необхідної теми. Це сприяє формуванню інформаційної, навчально-пізнавальної, комунікативної компетенцій.

Практичні роботи можна включати до змісту заняття під час вивчення тем, а також в окремо відведений час (доцільність вибору варіанта визначає вчитель). Практичні роботи є як навчально-тренувальними, так і підсумковими. Практичні роботи перевіряються та оцінюються вчителем згідно з його вибором у всіх учнів або вибірково. Час проведення практичних робіт на підприємствах, у колективах визначає вчитель, погодивши з керівниками підприємств.

Курс за вибором «Основи управління виробничим колективом» (36 годин)

Очікувані результати навчально-пізнавальної діяльності учня/учениці	Зміст навчального матеріалу	Наскрізні змістові лінії
<p>Знаннєвий компонент: - називає предмет і об'єкт психології управління; виробничим колективом, методи досліджень; - добирає соціально-психологічні факти, інформаційні джерела.</p> <p>Діяльнісний компонент: - аналізує результати досліджень науковців із проблеми управління; - проводить анкетування; - бере участь у дискусіях, обговореннях; - наводить приклади з теми; - готує тези виступів, повідомлення, реферати.</p> <p>Оцінно-ціннісний компонент: - узагальнює результати анкетування; - виконує творчі завдання; - дає оцінку знання основ управління колективом; - визначає взаємозв'язок різних галузей знань: економіки, соціології, психології, соціоніки.</p>	<p>Вступ 1 година Методи вивчення груп і колективів. Проблема розвитку і динаміки колективу. Психологія управлінської діяльності керівника. Дослідження трудових відносин у колективі. Соціальна та психологічна структура колективу. Теорія лідерства та стилі управління. Комунікація в організації. Конфліктологія. Стрес, вивчення ролі стресу. Сучасні методи дослідження: спостереження, тестування, анкетування, психодіагностика, експеримент, комп'ютерні технології. Видатні вчені, що досліджували соціально-психологічні явища, процеси, закономірності в міжособистісних відносинах колективу, групи, в суспільстві: Ж. Піаже, Адлер, К. Юнг, Е. Кречмер, Келенінський, А. Аугустиновичюте, С. Самігін, Л. Столяренко, Л. Карамушка, М. Москальов, А. Файоль, Е. Мейо, М. Фоллет, Г. Саймок, Г. Сельє та ін.</p> <p>Практикум: - практична робота «Значення вивчення основ управління виробничим колективом»; - семінар «Комп'ютерні технології в управлінській діяльності»; - круглий стіл «Моє бачення удосконалення роботи керівника в колективі».</p>	<p>Громадянська відповідальність Самостійно наводить власні приклади моделювання застосування знань з економіки та управління виробничим колективом у повсякденному житті.</p> <p>Підприємливість та фінансова грамотність Усвідомлює роль та значення знань основ управління виробничим колективом у підвищенні ефективності діяльності колективу та вплив на вибір професії, самореалізації, формування особистісної підприємливості.</p> <p>Здоров'я і безпека Критично оцінює роль знань основ управління для профілактики порушень здоров'я, попередження стресу і дистресу, формування копінг-ресурсу працівників у трудовому колективі.</p>

<p>Знаннєвий компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пояснює роль психології в управлінській діяльності; - розрізняє види психології; - пояснює зміст поняття «психологія»; - визначає об'єкти дослідження психології праці; <p>Діяльнісний компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - характеризує особливості об'єктів психології праці; - порівнює діяльність особистості; - характеризує психологію бізнесу та підприємництва; - визначає вплив особистості на групи, колективи, виробництво. <p>Оцінно-ціннісний компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - диференціює особливі умови трудової діяльності; - висловлює судження про перехід від управлінської до підприємницької економіки та діяльності; - порівнює закономірності управлінської діяльності; - оцінює показники професійної підготовки керівника. 	<p>Тема 1. Роль упровадження психології в управлінську діяльність з години</p> <p>Структура сучасної психологічної науки. Сучасна психологічна наука як складна і розгалужена система наукових дисциплін. Загальна психологія та її предмет дослідження. Психологія управління.</p> <p>Предмет психології праці — особливості трудової діяльності людини. Завдання психології праці — вивчення закономірностей формування різних форм трудової діяльності.</p> <p>Об'єкти дослідження психології праці. Діяльність індивіда у виробничих умовах. Психологія праці в особливих умовах (геологія, космонавтика, полярні роботи). Перехід від управлінської до підприємницької економіки.</p> <p>Психологія бізнесу та підприємництва «Портрет» типового підприємця.</p> <p>Економічна психологія. Фактори ефективності економічної діяльності колективу.</p> <p>Психологія управління, її об'єкт дослідження. Вивчення закономірностей управлінської діяльності: вплив окремої людини та групи на процес управління і вплив управлінських відносин на психологію окремої людини та групи. Показники професійної підготовки керівника на виробництві.</p>	<p>Громадянська відповідальність</p> <p>Критично оцінює стан впровадження психології в управлінську діяльність. Виявляє активність у дослідженні психологічних проблем в галузі економіки.</p> <p>Підприємливість та фінансова грамотність</p> <p>Аналізує та оцінює особисті можливості зростання ефективності управління виробничим колективом.</p> <p>Усвідомлює актуальність соціологічних, психологічних досліджень для розвитку підприємливості.</p> <p>Здоров'я і безпека</p> <p>Розуміє й оцінює значення впровадження психологічних рекомендацій керівникам і членам трудового колективу для забезпечення психосоматичного здоров'я.</p>
---	---	--

<p>Знаннєвий компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - розуміє важливість вивчення структури колективу та його управління; - характеризує сучасні підходи до вивчення управління колективом; - розуміє суть групової сумісності членів колективу та її вплив на ефективність виробничого процесу; - дає визначення понять: «колектив», психологічний клімат, «лідерство», «соціометрія», «соціндекси». <p>Діяльнісний компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - розрізняє стиль управління колективом; - визначає переваги і недоліки різних стилів управління; - пояснює, що таке соціометрія та її значення в процесі управління виробничим колективом; - розрізняє види соціально-психологічного клімату в колективі (позитивний, негативний, нейтральний); - наводить приклади видів сумісності в колективі (психологічна, фізична, психофізіологічна, соціально-психологічна). <p>Оцінно-ціннісний компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - уміє визначати стиль управління виробничим колективом; - усвідомлює критерії стабільності в колективі; - уміє аналізувати результати соціометрії; - аргументує власну позицію щодо значення впровадження методів вивчення колективу; - дає власну оцінку стилів керівництва виробничим колективом (автократичний, демократичний, ліберальний). 	<p>Тема 2. Колектив як об'єкт управління з години</p> <p>Визначення поняття «колектив». Соціально-психологічний клімат у виробничому колективі. Стиль керівництва колективом, характеристика стилів: автократичний, демократичний, ліберальний.</p> <p>Критерії стабільності трудового колективу. Проблема розвитку і динаміки групи, колективу. Лідерство у групі. Типи лідерів колективу. Як стати лідером.</p> <p>Методи вивчення колективу, групи: спостереження, узагальнення незалежних характеристик, опитування, співбесіда, експеримент. Соціометричний метод, соціометрія та історія її розвитку. Соціометричні матриці, персональні соціометричності, індекси. Групова сумісність. Психофізіологічна, фізична, соціально-психологічна сумісність. Психологічний клімат у трудовому колективі.</p>	<p>Громадянська відповідальність</p> <p>Розуміє значення досвіду сформування й управління виробничим колективом у різних країнах світу та врахування цього досвіду для розвитку виробничої сфери в Україні та своєму регіоні.</p> <p>Підприємливість та фінансова грамотність</p> <p>Розуміє важливість значення застосування наукових методів вивчення та управління виробничим колективом.</p> <p>Здоров'я і безпека</p> <p>Усвідомлює роль атмосфери, стилю та врахування психологічної сумісності для забезпечення здоров'я, профілактики стресу.</p>
---	---	--

<p>Знаннєвий компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>знає</i>, що таке організаційна діяльність керівника; - <i>наводить</i> приклади прояву емоцій; - <i>знає</i> значення понять «діагностика» і «самодіагностика». <p>Діяльнісний компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>розуміє</i> основні закономірності організаційної діяльності; - <i>розрізняє</i> компоненти структури організаторських здібностей; - <i>наводить</i> приклади прояву складових структури здібностей; - <i>розрізняє</i> поняття «емпатія», «психологічний такт»; - <i>уміє</i> проводити тестування. <p>Оцінно-ціннісний компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>характеризує</i> роль управлінських здібностей для особистості керівника; - <i>пояснює</i> значення вивчення емоцій; - <i>уміє</i> формулювати рекомендації для співробітника за результатами тестування. 	<p>Тема 3. Психологічні основи управлінської діяльності керівника</p> <p><i>3 години</i></p> <p>Організаційна діяльність керівника в системі управління. Закономірності організаційної діяльності, їх психологічна сутність, актуальність дослідження в умовах ринкової економіки. Роль психолого-педагогічних знань у підготовці керівників. Досвід підготовки керівних кадрів у США, Японії, Україні, Франції, Швеції та інших країнах Європейського Союзу. Структура організаційних здібностей керівника: а) організаційне чуття та його складові; б) емпатичний вплив керівника на підлеглих; в) вольові якості особистості керівника. Найважливіші складові організаційного чуття: психологічна вибірковість, практично-психологічний розум, психологічний такт.</p> <p>Особливості емоційно-вольового впливу керівника на членів виробничого колективу. Визначення понять: емпатія, емоції. Роль кольору у формуванні емоційного стану. Функціональна музика. Саморегуляція емоційного стану.</p> <p>Значення вивчення форм проявів емоційних станів керівником у процесі управління. Самодіагностика емоційної готовності до управлінської діяльності. Роль тестування.</p> <p>Практичне заняття</p> <p>Підготовка плану і проведення співбесіди (із співробітником).</p>	<p>Громадянська відповідальність</p> <p><i>Критично</i> осмислює роль управлінської діяльності керівника в процесі зростання ефективності виробництва в країні, регіоні.</p> <p>Підприємливість та фінансова грамотність</p> <p><i>Аналізує</i> й оцінює особисті можливості у підвищенні результативності підприємницької діяльності підприємства. <i>Оцінює</i> переваги врахування закономірностей організаційної діяльності в умовах ринкової економіки.</p> <p>Здоров'я і безпека</p> <p><i>Визначає</i> фактори, що сприяють збереженню здоров'я (роль кольору у формуванні емоційного стану, значення функціональної музики у виробничих приміщеннях, саморегуляція емоційного стану).</p>
--	--	--

<p>Знаннєвий компонент: - розуміє важливість вивчення емоційних станів працівників; - розуміє види емоційних станів.</p> <p>Діяльнісний компонент: - уміє визначати взаємодію індивідуальних настроїв; - характеризує функції настрою; - уміє проводити вправи з релаксації.</p> <p>Оцінно-ціннісний компонент: - визначає вплив кожного стану на продуктивність виробничого процесу; - наводить приклади видів самоконтролю.</p>	<p>Тема 4. Суть емоційно-вольового впливу керівника на членів колективу <i>з години</i></p> <p>Визначення емоційних станів членів колективу, емпатія, почуттєвий тон, афекти, настрої, стрес, дистрес, еустрес. Фактори, що формують і впливають на емоційний стан людини: кольорова гама, функціональна музика, міміка, голос тощо. Взаємодія індивідуальних настроїв. «Мажорний настрій» за А. Макаренком. Функції настрою: сигнальна, регулятивна, спонукальна. Керівник як генератор настрою підлеглих. Самоконтроль та самокорекція емоційного стану керівника, працівника. Визначення методів регуляції емоцій: самонавіювання, аутогенне тренування, релаксація, вправи.</p>	<p>Підприємливість та фінансова грамотність <i>Розуміє</i> вплив різних емоційних станів членів колективу на успішність роботи підприємства. <i>Оцінює</i> особистість керівника як генератора в колективі.</p> <p>Здоров'я і безпека <i>Визначає</i> функції настрою: сигнальна, регулятивна, спонукальна. <i>Дає</i> характеристику методів регуляції емоцій працівників: релаксація, аутогенне тренування, вправи, самонавіювання.</p>
<p>Знаннєвий компонент: - розуміє значення емоційного вигорання; - характеризує загальні ознаки синдрому.</p> <p>Діяльнісний компонент: - аналізує причини стану вигорання; - володіє прийомами швидкого реагування; - наводить приклади проявів стану перевтоми.</p> <p>Оцінно-ціннісний компонент: - розрізняє специфічні ознаки стану вигорання; - визначає його вплив на продуктивність праці; - уміє проводити тестування; - визначає поняття «професійне вигорання».</p>	<p>Тема 5. Синдром емоційного вигорання: як зберегти психоемоційну стабільність та здоров'я членів трудового колективу <i>з години</i></p> <p>Визначення поняття «професійне вигорання». Деформація особистості та її профілактика. Сучасні наукові дослідження синдрому емоційного вигорання. Загальні ознаки синдрому: психофізичні симптоми, соціально-психологічні симптоми, поведінкові симптоми. Специфічні ознаки. Прийоми швидкого реагування в разі стресу. Діагностика схильності співробітників до дистресу. Тести, анкети.</p> <p>Практичне заняття Тестування, опитування.</p>	<p>Громадянська відповідальність <i>Усвідомлює</i> значення профілактичної роботи для збереження трудових ресурсів підприємств.</p> <p>Здоров'я і безпека <i>Усвідомлює</i> вплив синдрому емоційного вигорання на стан здоров'я працівників трудового колективу. <i>Аналізує</i> позитивні та негативні наслідки діяльності керівника різних стилів управління.</p>

<p>Знаннєвий компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - аналізує поняття «копінг-ресурси»; - розуміє копінг-стратегію та копінг-ресурси; - розуміє поняття «адаптація»; - наводить приклади прояву стресостійкості. <p>Діяльнісний компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - визначає переваги інтернального локус-контролю; - характеризує компоненти копінг-ресурсу. <p>Оцінно-ціннісний компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - розуміє важливість формування стресостійкості особистості; - уміє тестувати на визначення стресостійкості; - може рорзробляти рекомендації для членів трудового колективу. 	<p>Тема 6. Формування копінг-ресурсів особистості у членів трудового колективу з години</p> <p>Сучасні наукові дослідження стресоємочійності людини. Визначення поняття «копінг-ресурси особистості», «копінг-стратегії особистості».</p> <p>Види копінг-ресурсів: фізичні, психологічні, соціальні.</p> <p>Зв'язок формування копінг-ресурсів із типом темпераменту, станом здоров'я, інтернальний та екстернальний локус контролю, мотивація, переконання.</p> <p>Ефективність особистісних копінг-ресурсів: а) когнітивних копінг-ресурсів, б) інтернального локус-контролю, в) «Я-концепції», афіліації, емпатії, ціннісної мотиваційної структури особистості, системи поглядів, особистісної позиції.</p> <p>Роль соціальних ресурсів у структурі копінг-ресурсу людини.</p> <p>Визначення поняття «адаптація» та її складових: асиміляції, акомодатії.</p> <p>Адаптація у трудовому колективі.</p> <p>Деадаптація та її причини і наслідки. Визначення поняття «когнітивний дисонанс».</p> <p>Тести на визначення стресостійкості.</p> <p>Практичне заняття</p> <p>Визначення рівня стресостійкості особистості.</p> <p>Практична робота</p> <p>Тестування з стресостійкості.</p>	<p>Громадянська відповідальність</p> <p>Критично оцінює значення формування копінг-ресурсів у членів трудового колективу для підвищення продуктивності праці.</p> <p>Здоров'я і безпека</p> <p>Усвідомлює ефективність особистісних і когнітивних копінг-ресурсів, інтернального локус-контролю, «Я-концепції», емпатії.</p> <p>Аналізує роль психологічної адаптації в колективі для збереження здоров'я.</p>
--	---	--

<p>Знанневий компонент: - розуміє роль визначення психотипів робітників на підприємстві.</p> <p>Діяльнісний компонент: - розрізняє особливості поведінки різних типів; - розрізняє поняття «адаптація» і «деадаптація»; - наводить приклади типів.</p> <p>Оцінно-ціннісний компонент: - характеризує психологічну асиміляцію й акомодацию; - уміє розробляти рекомендації, поради для співробітників.</p>	<p>Тема 7. Психологічні типи людей та їх прояв у процесі трудової діяльності, спілкуванні на підприємстві 3 години</p> <p>Психологія типу темпераменту та акцентуацій характеру. Поведінка людини в трудовому колективі підприємства та типи співробітників.</p> <p>Визначення поняття «організація» Типи ціннісних передумов рішень в організації: 1) цілі організації; 2) критерій ефективності; 3) правила «чесної гри»; 4) індивідуальні ціннісні установки людини. Стимули прийняття рішень в організації. Адаптація нового співробітника в трудовому колективі. Асиміляція й акомодация як двоєдині компоненти процесу адаптації. Моделі поведінки членів організації. Визначення поняття «суспільні норми». Вплив на члена колективу через формувальні канали колективу. Вплив на члена колективу через неформальну структуру, яка існує в організації. Типи співробітників: характеристики.</p>	<p>Громадянська відповідальність Наводить власні приклади впливу різних психотипів на ефективність загальної продуктивності праці виробничих колективів.</p> <p>Підприємливість та фінансова грамотність Аналізує й усвідомлює власні потенційні можливості як носії певного визначеного типу та його роль у виробничому колективі.</p> <p>Здоров'я і безпека Аналізує певні ризики та позитивні сторони різних типів (темпераменту, акцентуацій характеру), визначає способи корекції.</p>
--	--	--

<p>Знаннєвий компонент: - розуміє важливість знання типу темпераменту в колективі.</p> <p>Діяльнісний компонент: - розрізняє основні властивості кожного типу; - характеризує взаємодію типів у колективі; - визначає характеристики поведінки всіх типів темпераменту.</p> <p>Оцінно-ціннісний компонент: - визначає суть психологічної сумісності типів між собою; - уміє визначати тип темпераменту в інших та в себе.</p>	<p>Тема 8. Типологія: типи темпераменту та акцентуації характеру з години Визначення поняття «типи темпераменту». Дослідження типу темпераменту науковцями. Сила, швидкість, емоційна збудливість, урівноваженість психічних процесів у людини. Характеристика чотирьох видів темпераменту: 1) сангвініка, 2) холерика, 3) флегматика, 4) меланхоліка. Типи нервової системи: 1) сильний, урівноважений, швидкий; 2) сильний, неурівноважений, швидкий (нестримний); 3) сильний, врівноважений, повільний; 4) слабкий, неурівноважений, повільний. Характеристика основних рис поведінки в діяльності досліджених типів темпераменту. Обґрунтування психологічної сумісності: працівників із різними типами темпераменту, формування мікрогруп, груп.</p> <p>Практикум Практична робота «Діагностика типу темпераменту, самодіагностика».</p>	<p>Підприємливість та фінансова грамотність Аналізує та оцінює суть і взаємовплив усіх типів темпераменту. Визначає об'єктивність доцільного розподілу обов'язків на виробництві всіх типів.</p> <p>Здоров'я і безпека Оцінює роль визначення у працівника типу нервової системи та визначає допустиме фізичне й психологічне навантаження на особистість під час організації виробничого процесу.</p>
--	---	--

<p>Знаннєвий компонент: - розуміє суть поняття «акцентуація характеру»; - уміє визначати тип за тестом.</p> <p>Діяльнісний компонент: - розрізняє особливості різних десяти типів акцентуації; - визначає позитивні та негативні риси всіх 10 типів.</p> <p>Оцінно-ціннісний компонент: - аналізує, як впливає прояв кожного типу на продуктивність праці співробітників.</p>	<p>Тема 9. Типологія особистостей К. Леонгарда 2 години</p> <p>Акцентуація особистості. Методика дослідження акцентуацій.</p> <p>Характеристика десяти акцентуованих особистостей: 1) демонстративна; 2) гіпертимна; 3) збудлива; 4) дистимічна; 5) афективно-екзальтована; 6) застрягаюча; 7) педантична; 8) тривожна; 9) циклотимічна; 10) емотивована.</p> <p>Практикум.</p> <p>Практична робота «Тестування на визначення акцентуацій особистостей».</p>	<p>Підприємливість та фінансова грамотність</p> <p>Аналізує роль кожного типу акцентуації характеру у виробничому процесі. Визначає доцільність певної розстановки кадрів із різним типом акцентуації.</p> <p>Здоров'я і безпека</p> <p>Визначає ризики для здоров'я певних типів та шляхи попередження погіршення здоров'я співробітників.</p>
---	--	---

<p>Знаннєвий компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - розуміє суть досліджень соціоніки; - поясню значення соціоніки для управління колективом - знає потенціальні можливості соціотипів. <p>Діяльнісний компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конкретизує всі види соціотипів; - визначає взаємовплив усіх типів; - характеризує сучасні підходи до застосування соціоніки в трудових колективах; - уміє визначати сумісність типів та планувати схеми структурування колективу; - наводить приклади прояву дванадцяти типів. <p>Оцінно-ціннісний компонент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знає, як керівник використовує врахування соціотипів у колективі; - розуміє принципи правильної розстановки кадрів; - уміє попереджати конфліктні ситуації. 	<p>Тема 10. Соціоніка з годигни</p> <p>Методика вивчення соціотипів. Дослідження А. Аугустинавичюте. Характеристика підтипів — етик, логік, інтуїтив, сенсорик, інтроверт, екстраверт, раціональний, ірраціональний.</p> <p>Визначення соціотипу особистості:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) логіко-сенсорний екстраверт, 2) логіко-сенсорний інтроверт, 3) сенсорно-логічний екстраверт, 4) сенсорно-логічний інтроверт, 5) етико-сенсорний екстраверт, 6) етико-сенсорний інтроверт, 7) сенсорно-етичний екстраверт, 8) сенсорно-етичний інтроверт, 9) логіко-інтуїтивний екстраверт, 10) логіко-інтуїтивний інтроверт, 11) інтуїтивно-логічний екстраверт, 12) інтуїтивно-логічний інтроверт, 13) етико-інтуїтивний екстраверт, 14) етико-інтуїтивний інтроверт, 15) інтуїтивно-етичний екстраверт, 16) інтуїтивно-етичний інтроверт. <p>Тест на визначення соціотипу — диохотомічний тест І. Вайсбанда</p> <p>Взаємодія кожного соціотипу з рештою соціотипів: характеристика відношень; дуальні, тотожні, квазітотожні, дзеркальні, активації, напівдуальні, протилежності, споріднені, ділові, міражні, суперего, конфліктні, «соціального замовлення», ревізії.</p> <p>Що може економіка? Прогноз характеру відносин між співробітниками шляхом визначення й урахування всіх соціотипів.</p> <p>Правильна розстановка і групування співробітників на підприємстві на підставі даних соціоніки.</p> <p>Практикум.</p> <p>Практичне заняття</p> <p>«Визначення соціотипу».</p> <p>«Прогноз взаємовідносин соціотипів».</p>	<p>Громадянська відповідальність</p> <p>Критично оцінює значення впровадження досліджень соціоніки під час організації виробничого процесу.</p> <p>Підприємливість та фінансова грамотність</p> <p>Аналізує ефект застосування прогнозування якості виробничого процесу шляхом діагностики соціотипів та їх розуміння у схемі всього процесу на виробництві.</p> <p>Здоров'я і безпека</p> <p>Визначає перспективи співпраці різних соціотипів та їх взаємовплив на стан здоров'я співробітників підприємства.</p>
---	---	---

<p>Знаннєвий компонент: - <i>знає</i> визначення поняття «конфлікт», «управління». - <i>розуміє</i> суть процесу управління конфліктною ситуацією.</p> <p>Діяльнісний компонент: - <i>визначає</i> критерії конфлікту; - <i>наводить</i> приклади динаміки розвитку конфлікту; - <i>визначає</i> психологічну сумісність як фактор, що впливає на динаміку відносин у трудовому колективі; - <i>уміє</i> правильно спланувати та розставити працівників на робочих місцях; - <i>уміє</i> користуватись інформацією для нейтралізації конфлікту; - <i>визначає</i> складові позитивної конструктивної функції конфлікту (сприяння руху вперед, попередження застою, об'єктивізація конфлікту, нейтралізація старих відносин, «вичерпування внутрішнього напруження», самоствердження особистості, сприяння інтеграції, прояв креативу).</p> <p>Оцінно-ціннісний компонент: - <i>характеризує</i> ознаки різних типів відносин та конфлікту; - <i>пояснює</i> причини виникнення суперечностей у виробничих колективах; - <i>здійснює</i> тестування різних типів особистості працівників, співробітників.</p>	<p>Тема 11. «Типи конфліктів та управління конфліктною ситуацією» <i>4 години</i></p> <p>Визначення та характеристика типів конфліктів. Визначення поняття «конфлікт», типів конфліктів: конструктивні та деструктивні, реалістичні (предметні) та нереалістичні (безпредметні). П'ять основних типів конфліктів: міжособистісні, внутрішньособистісні, між особистістю та групою, міжгрупові, соціальні. Ознаки міжгрупових конфліктів у трудовому колективі: - прояви «деіндивідуалізації»; - прояви соціального і міжгрупового порівняння; - прояви групової атрибуції.</p> <p>Перелік елементів конфлікту: 1) два учасники або дві сторони конфлікту; 2) взаємна несумісність цінностей та інтересів сторін; 3) поведінка, спрямована на знищення планів, інтересів протилежної сторони; 4) застосування сили для впливу на іншу сторону; 5) протилежна спрямованість дій та поведінки сторін; 6) стратегії і тактики конфліктної взаємодії; 7) особистісні особливості учасників; 8) характер зовнішнього середовища, чи присутня третя особа тощо.</p> <p>Динаміка розвитку конфлікту: - виникнення конфліктної ситуації; - усвідомлення конфліктної ситуації; - власне конфліктна поведінка.</p> <p>Критерії конфлікту: 1) взаємозалежність сторін; 2) усвідомлення ситуації як конфліктної; 3) вибір стратегії подальшої поведінки.</p> <p>Внутрішньосистемні параметри конфлікту. Позитивна конструктивна функція конфліктів: - конфлікт сприяє певному руху вперед, попереджає застій; - у процесі конфлікту відбувається об'єктивізація джерела конфлікту і того, що може попередити подальші конфлікти; - конфлікт — це заперечення старих, «зношених» відносин; - у конфлікті «вичерпується» внутрішнє напруження; - конфлікт — спосіб самоствердження особистості; - міжгрупові конфлікти можуть сприяти інтеграції, солідарності; - необхідність розв'язання веде до кооперації, креативу.</p>	<p>Громадянська відповідальність <i>Об'єктивне</i> оцінює наслідки конфліктів у виробничих колективах, у суспільстві, розуміє необхідність їх попередження.</p> <p>Підприємливість та фінансова грамотність <i>Критично</i> оцінює вплив різних конфліктів на продуктивність праці, стан ефективності виконання виробничих процесів.</p> <p>Здоров'я і безпека <i>Визначає</i> фактори, що впливають під час конфліктів на стан здоров'я співробітників колективу.</p>
---	--	---

<p>Знаннєвий компонент: - розуміє, що конфлікт має конструктивні й деструктивні ознаки; - дає визначення поняття «соціальна напруженість».</p> <p>Діяльнісний компонент: - розрізняє причини виникнення конфліктів у трудовому колективі; - характеризує функціональні наслідки конфліктів; - розрізняє реакцію інтровертів та екстравертів на ситуацію конфлікту;</p> <p>Оцінно-ціннісний компонент: - пояснює вплив перебігу конфліктів на членів колективу; - розуміє структурні методи управління конфліктами трудового колективу; - пояснює основні етапи розв'язання ситуації конфлікту в трудовому колективі; - уміє розробляти основні стратегії ліквідації конфлікту</p>	<p>Тема. 12. Розв'язання конфлікту в трудовому колективі 2 години</p> <p>Ознаки деструктивного конфлікту: - розширення конфлікту; - ескалація конфлікту (конфлікт стає незалежним від початкових причин, і якщо причин уже немає, то конфлікт продовжується). Збільшення затрат та витрат, яких зазнають учасники конфлікту: - зростання кількості негативних ситуативних висловлювань, агресивних дій учасників.</p> <p>Виявлення та вивчення причин конфліктів. Основні причини конфліктів: - соціально-економічні; - соціально-психологічні; соціально-демографічні.</p> <p>Визначення поняття «соціальна напруженість».</p> <p>Основні причини конфліктів на підприємствах, в організаціях: - розподіл ресурсів; - взаємозв'язок завдань; - різниця і суперечності в постановці мети; - різнобійності у способах досягнення мети; - незадовільна комунікація; - суперечності у психологічних особливостях.</p> <p>Сумісність характерів у колективі.</p> <p>Функціональні (позитивні) наслідки конфліктів для організації, підприємства.</p> <p>Основні дисфункціональні (негативні) наслідки конфліктів. Структурні (організаційні) та міжособистісні способи управління конфліктами. Структурні методи управління конфліктами: 1) чітке формулювання; 2) використання механізмів координації; 3) постановка загальних цілей; 4) система заохочення. Рефлексія.</p> <p>Особливості поведінки під час конфліктів екстраверта й інтроверта.</p> <p>Поведінка в конфлікті різних соціотипів.</p> <p>Рекомендації щодо розв'язання конфліктів: екстравертам, інтровертам, сенсорним типам, інтуївістам, мислительним, чуттєвим, рішучим, сприймаючим типам.</p> <p>П'ять основних кроків до розв'язання конфліктів.</p> <p>Основні моделі поведінки в конфлікті різних типів: 1) деструктивний тип; 2) комформістський тип; 3) конструктивний тип.</p> <p>Основні стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях: наполегливість, ухилення, пристосування, компроміс, співпраця (вирішення проблем). Рекомендації психологів з управління конфліктів.</p> <p>Кодекс поведінки в конфлікті.</p> <p>Табу в конфліктних ситуаціях</p>	<p>Підприємливість та фінансова грамотність Об'єктивно оцінює можливість розв'язання конфлікту в трудовому колективі для зростання ефективності показників виробництва.</p> <p>Здоров'я і безпека Оцінює вплив тривалого конфлікту на психосоматичний стан особистості. Оцінює вплив психологічної сумісності на емоційний стан членів колективу та стан здоров'я</p>
---	--	---

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Аблязов Р. А. Командний менеджмент: навч. посіб./ Р. А. Аблязов, Г. І. Падурець, І. Б. Чудаева ; за ред. Р. А. Аблязова. — Київ : Професіонал, 2008. — 352 с.
2. Адаменко Е. Управленческие процедуры. Функции менеджера / Е. Адаменко // Менеджер по персоналу. — 2006. — №5. — С. 41—42.
3. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : підручник. — 2-е вид., перероб. та допов. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. — Київ : Професіонал, 2007. — 416 с.
4. Братко О. С. Маркетингова політика комунікацій : навч. посіб. / О. С. Братко. — Тернопіль: Карт-бланш, 2006. — 123 с.
5. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / Н. Л. Гавкалова. — Харків : УНІЖЕК, 2004. — 276 с.
6. Данчева О. В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О. В. Данчева, Ю. М. Швалб. — Київ : Лібра, 1999. — 270 с.
7. Дерлоу Д. Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень / Д. Дерлоу. — Київ : Всеуито : Наукова думка, 2001. — С. 25—43.
8. Дудкевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління: навчальний посібник / Т. В. Дудкевич. — Київ : Центр навчальної літератури, 2005 — 456 с.
9. Етика ділового спілкування: Курс лекцій / Т. К. Чмут, Г. Л. Чайка, М. П. Лукашевич, І. Б. Осечинська. — 2-ге вид., стереотип. — Київ : МАУП, 2003.
10. Ємельяненко Л. М. Конфліктологія: навч. посіб. / Д. М. Ємельяненко, Л. В. Торгова, А. М. Гриненко ; за заг. ред. В. М. Летухо, Л. В. Торгової. — Київ : КНЕУ, 2003. — 315 с.
11. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб./ С. С. Занюк. — Київ : Либідь, 2002. — 304 с.
12. Зигерт В. Руководитель без конфликтов / В. Зигерт, Л. Ланг. — М. : Экономика, 2005. — 198 с.
13. Карамушка Л. М. Формування конкурентоздатних команд як актуальна проблема ефективного управління сучасними організаціями / Л. М. Карамушка, О. А. Філь // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. — Київ : Ін-т психологи ім. Г. С. Костюка АПН Укратни, 2002. — Ч. 6. — С. 16—23.
14. Карамушка Л. М. Формування конкурентоздатної управлінської команди освітньої організації як інноваційний напрям практичної психології управління / Л. М. Карамушка, О. А. Філь. — Київ : Міленіум, 2003. — 40 с.
15. Карпов А. В. Психологія менеджменту / А. В. Карпова. — Київ : Гардарики, 2005. — 584 с.
16. Коваленка А. Б. Соціальна психологія : підручник / А. Б. Коваленко. — Київ : Кондор, 2006. — 441 с.
17. Колпаков В. В. Лідерство — фактор суспільного розвитку / В. В. Колпаков, В. О. Анісімов // Персонал. — 2005. — №9.
18. Комінко С.Б. Крайні методи психодіагностики: навч. посібник / С. Б. Комінко, Г. В. Кучер. — Тернопіль : Карт-бланш, 2005. — 406 с.
19. Крушельницька О. В. Управління персоналом / О. В. Крушельницька. — Київ : Кондор, 2003. — 296 с.
20. Кузьмін О. Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. — 3-тє вид., допов. і перероб.— Львів : Нац. ун-т «Львівська політехніка» (Інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ +» Інституту післядипломної освіти), «Інтелект-Захід», 2007. — 384 с.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Ковчин *Наталя Андріївна*

Основи управління виробничим колективом

Навчальна програма

Обкладинка - Лук'яненко Л.
Верстка — Коломієць А.

(Електронне видання)

Обсяг вид. 0,5 авт. арк.
Видавництво «Педагогічна думка»
04053, м. Київ,
вул. Січових Стрільців, 52-а, корп. 2;
тел./факс: (044) 481-38-85
book-xl@ukr.net

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовників
розповсюджувачів видавничої продукції
Серія ДК №3563 від 28.08. 2009 р.