

ВІННИЦЬКИЙ СОЦІАЛЬНО - ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ
УНІВЕРСИТЕТУ «УКРАЇНА»

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ ПРАКТИЧНИХ
ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ З САМОСТІЙНОЇ ПОЗААУДИТОРНОЇ
РОБОТИ СТУДЕНТІВ**

*з дисципліни
«Самоменеджмент»
(для підготовки фахівців зі спеціальностей
073 «Менеджмент»)*

Затверджено на засіданні
кафедри бізнесу та права
протокол № 1 від 02 вересня 2021 р.

Вінниця 2021

Методичні вказівки до виконання практичних індивідуальних завдань з самостійної позааудиторної роботи студентів з дисципліни «Самоменеджмент» (для підготовки фахівців зі спеціальності 073 «Менеджмент»). - Вінниця: Вінницький інститут Університету «Україна», 2022. - 45 с.

Укладач: Турчак В.В., Швед В.В,

Методичні вказівки схвалено
на засіданні кафедри бізнесу та права

Протокол від «_____» _____ 20__ року № _____

Завідувач кафедри _____

ВСТУП

Метою вивчення навчальної дисципліни «Самоменеджмент» є: навчити студентів розв'язувати завдання самоменеджменту; сформувати основи загальної культури (мислення, почуттів, спілкування, фахової, духовної тощо) і характеру; розвинути мислення, розумову і духовну зрілість, освіченість, широту кругозору.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Самоменеджмент» є дати студентам базові знання у сфері управління своїм розвитком (самоврядування), спеціальні знання, необхідні для досягнення особистих цілей, а також виробити навички й уміння в самоврядуванні своєю життєдіяльністю і діяльністю.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

знати:

- біосоціальні і духовні основи самоврядування своєю життєдіяльністю і діяльністю;
- психофізіологічні резерви людини;
- закони, що управляють людиною, і механізм їх дії;
- технологію стратегічного і повсякденного самоменеджменту;
- засоби реалізації функцій самоменеджменту (техніки, технології, методи, прийоми);
- технологію боротьби;
- особливості персонального самоменеджменту.

вміти:

- здійснювати стратегічне і повсякденне планування життя;
- застосовувати засоби самоменеджменту (техніки, технології, методи, прийоми тощо) для розв'язання функціональних завдань;
- застосовувати знання і навички самоменеджменту для досягнення життєвих цілей.

ЗМІСТ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		ДФН	ЗФН
1	Основні поняття теорії самоменеджменту	6	9
2	Філософські і психологічні основи теорії самоменеджменту	6	9
3	Методологічні основи теорії самоменеджменту	6	9
4	Самоменеджмент життєдіяльності і діяльності людини	6	9
5	Акмеологічні і валеологічні основи самоменеджменту	6	9
6	Людина як суб'єкт і об'єкт самоуправління	6	9
7	Фактори, що впливають на самоменеджмент	6	9
8	Стратегічний самоменеджмент	6	9
9	Повсякденний самоменеджмент (тактичний)	6	9
10	Персональний менеджмент	6	9
11	Теоретичні основи акмеологічного тренінгу	6	9
12	Методика і технологічні елементи акмеологічного тренінгу	8	13
Разом		74	112

Тема 1: *Основні поняття теорії самоменеджменту*

Мета: вивчити основні дефініції курсу «Самоменеджмент»; засвоїти завдання, структуру, функції та категорії самоменеджменту; проаналізувати етапи розвитку самоменеджменту; визначити взаємозв'язок категорій самоменеджменту, підходи до розвитку теорії самоменеджменту; зробити аналіз практики самоменеджменту.

Форма і метод контролю: індивідуальна бесіда зі студентом, тестування, реферативні доповіді.

Ключові поняття:

Завдання самоменеджменту враховують такий чинник діяльності людини, як біологічний, який включає в себе поняття природного ритму роботи індивідуально для кожної людини і поняття біоритмів.

Менеджмент - це процес планування, організації, мотивації і контролю, спрямований на те, щоб сформувати і досягти цілі організації через інших людей.

Мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати перебігом свого життя (самовизначатися) й переборювати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті.

Методологія - вчення про структуру, логічну організацію, методи і засоби діяльності.

Об'єкт управління в менеджменті - це підсистема, яка отримує управлінські команди від суб'єкта і функціонує відповідно до них.

Пізнавальна функція самоменеджменту виявляється в розкритті сутності процесів самоуправління, закономірностей, яким воно підпорядковане, поясненні основних властивостей і взаємозв'язків складових досліджуваного предмета.

Планування - це заздалегідь намічений порядок дій, необхідних для досягнення поставленої цілі.

Прогнозуюча функція самоменеджменту полягає у визначенні тенденцій подальшого розвитку самоуправлінської діяльності.

Самоменеджмент - це мистецтво керувати собою, своїм часом, своїм життям, свідомо робити свою кар'єру через самооцінку, самовизначення, саморозвиток.

Самоменеджмент - це послідовне і цілеспрямоване використання ефективних методів, прийомів і технологій самореалізації і саморозвитку свого творчого потенціалу.

Теорія - система основних ідей у певній галузі знання. У сучасному розумінні теорією на протипагу суто емпірії називається будь-яка наукова єдність знання, в якій факти і гіпотези пов'язані в деяку цілісність, тобто таке наукове знання, в якому факти підводяться під загальні закони, а зв'язки між фактами виводяться із законів.

Управління - це процес впливу однієї особи на іншу відповідно до

поставлених завдань.

Функції самоменеджменту - це завдання та дії за допомогою яких щоденно вирішується безліч завдань і проблем менеджера.

Тема 2: *Філософські і психологічні основи теорії самоменеджменту*

Мета: зробити соціологічний аналіз природи людини; охарактеризувати фундаментальні характеристики людини, основні феномени людського буття; розглянути внутрішній, суб'єктивний світ людини; визначити систему взаємозв'язків і відносин людини з іншими людьми і ноосферою; вивчити теорії розвитку людини.

Форма і метод контролю: індивідуальна бесіда зі студентом, тестування, реферативні доповіді.

Ключові поняття:

Біологічне життя - це особливий стан матерії, при якому біологічні організми відрізняються від неорганічних об'єктів, за рахунок процесів обміну речовин, росту, розвитку, розмноження, поведінки.

Внутрішній світ людини - це індивідуальне відображення зовнішнього світу, а також певні суб'єктивні уявлення окремої людини.

Внутрішній(суб'єктивний) світ - психічна реальність, організований зміст людської психіки, емоційно-інформаційна субстанція, усе свідоме духовне життя людини, джерело її духовної енергії.

Життєві цінності - це фундамент культури, її основний зміст.

Задатки - це потенційні можливості, що виявляються в діяльності, яка не може існувати без них.

Здібності - індивідуально стійкі психічні властивості людини, що визначають її успіхи в різних видах діяльності.

Інтеріоризація - процес формування внутрішньої структури людської психіки з допомогою усвоєння соціальних норм, цінностей та інших компонентів соціального середовища внаслідок соціальної діяльності, процес переведення елементів зовнішнього середовища у внутрішнє «Я».

Культура - це те, що зазвичай спрямовує нашу діяльність, мислення й почуття, що формує наші інтереси, оцінки й моральні норми. Кожна людина має індивідуальну культуру, яка чимось відрізняється, а в чомусь збігається з індивідуальними культурами інших людей. Наявність спільного в культурах дає можливість людям розуміти одне одного.

Модель - один із важливих інструментів наукового пізнання, умовний образ об'єкта дослідження чи управління.

Наука - сфера людської діяльності, функцією якої є здобуття знань про дійсність, що відповідає критерію істинності. Наука утворює сутність людського знання.

Системою в науці вважають організовану і замкнуту єдність закономірно пов'язаних і здатних до взаємодії (і взаємного сприяння) елементів (об'єктів,

суб'єктів, поглядів тощо). При цьому властивості системи в цілому не тотожні властивостям кожного окремо взятого елемента або групи елементів.

Суспільні відносини - це специфічні взаємодії, які врегульовані всілякими соціальними нормами. Виникають вони між двома і більше людьми, які відіграють певну соціальну роль, мають якусь соціальну позицію. Виникають вони також і між групами людей, між людиною і групою.

Суспільство - одна з основоположних категорій соціальної філософії, історії та соціології, котра відображає, в широкому розумінні, якісно відмінне від природи надскладне, багатомірне, внутрішньо розгалужене і водночас органічно цілісне утворення, що постає як сукупність історично сформованих способів і форм взаємодії і об'єднання (діяльності, відносин, спілкування, поведінки тощо) індивідів та їх груп, в яких знаходять своє виявлення всебічне і багаторівнева взаємозалежність людей.

Теорія - форма узагальненого відображення дійсності в мисленні, є внутрішньо диференційованою цілісною системою знань. Це філософська категорія для позначення системи знань, що розвивається і достовірно та адекватно відображає сутність і закономірності явищ певної сфери об'єктивної дійсності, а також є настановою для практичної діяльності.

Феномен - виняткове, незвичайне, рідкісне явище, те, що важко досягнути.

Тема 3: *Методологічні основи теорії самоменеджменту*

Мета: сформулювати уявлення про методологічні підходи до становлення і розвитку теорії і практики самоменеджменту; розглянути людину як соціоприродний феномен, біосоціальну і духовну систему; охарактеризувати самоменеджмент як функцію самоврядування життєдіяльністю і фактор успішного включення людини в діяльність; визначити акмеологічний підхід до самоменеджменту людини.

Форма і метод контролю: індивідуальна бесіда зі студентом, тестування, реферативні доповіді.

Ключові поняття:

Загальність - заданий зв'язок, властивий всім явищам, процесам певного рівня, типу, класу.

Закон - об'єктивно існуючі, постійні причинно-наслідкові зв'язки між об'єктами управління і явищами, які характеризуються загальністю, необхідністю і повторюваністю.

Засоби самоуправління - цілі, плани, програми, методи, техніка самовпливу, технології вирішення функціональних завдань. Вони виступають як норми діяльності.

Ідентифікація - процеси, пов'язані зі сферою самосвідомості, самопізнання особи: ототожнення себе з іншими, уявлення інших людей як продовження самого себе, перенесення себе на місце іншого.

Істотні відносини показують закономірність зв'язку, що відображає головні внутрішні грані об'єктів і явищ, які зумовлюють їх характер поведінки, внутрішню природу.

Категоріальна структура - опосередкований переходами взаємозв'язок основних категорій теорії самоуправління життєдіяльністю людини.

Категорія - поняття, яке відображає найзагальніші властивості, принципи положення, зв'язки явищ реального світу, застосовувані в теорії і практиці самоуправління.

Метод - організація прийомів і способів самоуправління, що забезпечує досягнення життєвих цілей.

Необхідне відношення виходить із природи даного класу явищ, що відображається у певних умовах і не залежить від обставин.

Об'єктом самоменеджменту є людина як складна біосоціальна і духовна система, інформаційно-енергетичний комплекс.

План - деталізована (часто документально оформлена) послідовність заходів, що визначають систему дій із досягнення проміжних і кінцевих результатів. У кожному із проміжних станів є свій результат, йому відповідає певна ціль.

Предмет (мислення і пізнання) - частина об'єкта, яка виділена, помічена та відмічена людиною через віднесення її до певних еталонних систем відліку та визначеності; через це той же самий об'єкт може поставати у визначеннях різних предметів для різних галузей пізнання.

Предмет самоменеджменту - діяльність людини із самоуправління своєю життєдіяльністю і діяльністю при досягненні поставлених цілей.

Принцип - це вимоги об'єктивного закону управління і правила їх виконання в управлінській діяльності. Принципи охоплюють вимоги і правила.

Програма - зміст і послідовність дій людини із досягнення проміжних і кінцевих цілей.

Супутні причини відображають загальний фон явищ і безпосередньо не впливають на те, що відбувається.

Техніка - сукупність навичок, прийомів, використовуваних людиною у сфері самоуправління. Основне призначення техніки - полегшення і підвищення ефективності трудових зусиль людини, розширення її можливостей у процесі життєдіяльності.

Технологія - сукупність операцій, здійснюваних певним способом і у визначеній послідовності, з яких складається процес самоуправління, процес реалізації функцій самоуправління і вирішення функціональних завдань, досягнення конкретної мети. Володіти технологією - це вміння здійснювати відповідним чином організовані дії.

Умови - весь комплекс явищ, обставин, які супроводжують причини породження певних наслідків, що забезпечують їх розвиток.

Ціль - найпростіший тип норми. Це бажане, запропоноване уявлення про результат. Цільова характеристика додає змістовності людській діяльності.

Тема 4: *Самоменеджмент життєдіяльності і діяльності людини*

Мета: вміти визначити підходи до дослідження самоуправлінської діяльності; розглянути формування механізму самоорганізації і саморегуляції особистості; охарактеризувати здоров'я як наукову проблему й об'єкт управління; визначити здоров'я як цінність людини.

Форма і метод контролю: індивідуальна бесіда зі студентом, тестування, реферативні доповіді.

Ключові поняття:

Виховання - процес підготовки людей до того, щоб вони могли виконувати необхідну, корисну діяльність.

Демотивація - це результат внутрішнього конфлікту, коли співробітник розуміє, що йому необхідно рухатися вперед, але він не хоче робити цього. Існує безліч причин втрати мотивації: від невдалої адаптації новачка в компанії до відсутності обіцяної керівництвом винагороди при досягненні необхідних результатів у роботі.

Діяльність - це процес взаємодії людини з довкіллям, завдяки чому вона досягає свідомо поставленої мети, яка виникла внаслідок появи потреби.

Емоційна саморегуляція - це здатність емоційно реагувати на життєві події соціально прийнятним чином, зберігаючи достатню гнучкість, щоб допускати спонтанні реакції, але відкладати їх в разі потреби. Її можна описати як сукупність процесів спостереження, оцінки і модифікації емоційних реакцій, які здійснюють посилення або ослаблення емоцій.

Здоров'я - це стан організму людини, при якому всі його органи повноцінно функціонують.

Конкуренція - це групова або індивідуальна боротьба за якісь певні блага, які відносяться до дефіцитних.

Конфлікт - особлива взаємодія учасників суспільних відносин, при якому відбувається зіткнення поглядів, думок, інтересів і так далі.

Неформальна група - спільнота людей, що виникає спонтанно на ґрунті взаємних симпатій, схожості ціннісних орієнтацій та інтересів.

Процес - програма, яка виконується в поточний момент.

Психічна саморегуляція - це функціонування живих систем різних рівнів організації та складності. Психічна саморегуляція є одним з рівнів регуляції активності живих систем, який виражає специфіку психічних ресурсів відображення та моделювання дійсності, що її реалізують в тому числі і рефлексії суб'єкта.

Рефреймінг - це спеціальний прийом, який дозволяє побачити ситуацію, факт, дію по-іншому, під іншим кутом зору.

Самоконтроль - це процеси, за допомогою яких людина в змозі управляти своєю поведінкою в умовах суперечливого впливу соціального оточення або власних біологічних механізмів, зокрема при схильності до імпульсивних поривів і сильній залежності від зовнішніх впливів.

Самотивація (внутрішня мотивація) - це прагнення здійснювати

діяльність заради неї самої, заради нагороди, яка міститься в самій цій діяльності.

Самоорганізація - процес упорядкування елементів одного рівня в системі за рахунок внутрішніх чинників, без зовнішнього специфічного впливу (зміна зовнішніх умов може також бути стимулюючим або переважним впливом).

Саморегуляція - властивість екосистем в результаті реакцій, що компенсують вплив зовнішнього впливу, зберігати внутрішню стабільність на певному, відносно постійному рівні.

Соціальна адаптація - вид взаємодії особи з соціальним середовищем, в ході якого відбувається погодження вимог та сподівань обох взаємодіючих сторін.

Управління - процес, що забезпечує (в разі використання за цільовим призначенням) необхідні перетворення енергії, речовини та інформації, підтримання працездатності та безаварійності функціонування об'єкта шляхом збирання й оброблення інформації про стан об'єкта і зовнішнього середовища, розроблення рішень про вплив на об'єкт та їх використання.

Тема 5: *Акмеологічні і валеологічні основи самоменеджменту*

Мета: сформулювати фактори, що сприяють (і гальмують) досягненню вершин розвитку людини, становленню вершин її професійної майстерності; розглянути генезис і зміст розвитку людини, її професійного становлення; проаналізувати механізми і шляхи становлення у професійній діяльності; охарактеризувати сутність та проблеми валеології і самоменеджменту.

Форма і метод контролю: індивідуальна бесіда зі студентом, тестування, реферативні доповіді.

Ключові поняття:

Акмеологія - наука, яка виникла на перетині природничих суспільних, гуманітарних і технічних дисциплін, вона вивчає феноменологію, закономірності і механізми розвитку людини на етапі її дорослості, особливо при досягненні нею найбільш високого рівня в цьому розвитку.

Бажання (внутрішнє прагнення, прагнення до здійснення чого-небудь) є своєрідною технікою самогіпнозу, емоційного впливу на підсвідомість для формування установки на досягнення поставленої цілі.

Біологічні ритми - циклічні коливання інтенсивності та характеру біологічних процесів, їх кількісні й якісні зміни, що відбуваються на всіх рівнях життя.

Валеологія - сучасна інтегральна наука про фундаментальні закони духовного, психічного і фізичного здоров'я як окремої особи, так і всього суспільства загалом на новому етапі його духовно-творчої еволюції.

Віра (тверда переконаність, стан свідомості, пов'язаний з визнанням існування чого-небудь) може розглядатися як гіпнотично зумовлена позитивна галюцинація, що будує у свідомості щось неіснуюче, але до чого суб'єкт

ставиться як до реального. Ця віра може стати «картою» внутрішнього світу людини, на яку він реагує як на реальність. Віру можна сформувати і зміцнити, залучаючи у підсвідомість потрібні думки.

Життєдіяльність - сукупність процесів, які відбуваються у живому організмі, слугують підтримці в ньому життя та є проявами життя.

Здоров'я - це стан повного фізичного, духовного й соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб та фізичних дефектів.

Інтелект - розумові здібності людини, рівень її розумового розвитку. Робота інтелекту створює умови для появи «шостого почуття». Правильна організація функціонування мозку дає можливість використовувати в наших інтересах пристрій, за складністю і могутністю якому немає рівних у світі.

«Мозковий центр» - одержання синергійного ефекту від організаційної діяльності різних фахівців, об'єднаних загальною метою.

Мотивація - спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби.

Наполегливість - визнання важливості волі як фактора успіху. Це рекомендація врахування дії законів інерції людського мислення, вироблення у підсвідомості установки на успіх.

Особиста мотивація - бажання людини забезпечити комфортне життя для себе та своїх близьких.

Підсвідомість - реалізує виконання вимог закону єдності свідомого і несвідомого.

Планування і прийняття рішення - основні функції самоуправління, організації процесу досягнення цілей.

Потенціал - особа, здатна до саморозвитку; система відновлюваних внутрішніх ресурсів людини, які виявляються в діяльності, направлений на отримання соціально-важливих результатів.

Самонавіяння - це, з одного боку, техніка впливу на підсвідому діяльність, а з іншого - визнання необхідності, для досягнення певних результатів у житті залучення до процесу самоуправління глибинних структур мозку.

Спеціальні знання - визнання необхідності для досягнення успіху оволодіння крім базових знань ще і спеціальними, у першу чергу, знаннями саоменеджменту.

Уява - рекомендується використання її як творчої майстерні, що виконує людські плани і бажання.

Чутливість (фізіологія) - здатність організму сприймати подразнення, що надходять з навколишнього середовища або з власних тканин і органів.

«Шосте почуття» - можливість у певних станах пов'язувати свою свідомість зі Світовим Розумом або, на думку деяких фахівців, залучатися до інформаційного поля Землі. «Шосте почуття» багато хто пов'язує з інсайтом, осяянням, що іноді «попереджає» нас про небезпеку і дає можливість оцінити шанси на успіх.

Тема 6: *Людина як суб'єкт і об'єкт самоуправління*

Мета: вивчити класифікацію і структуру самовизначення; оцінити роль і місце самовизначення в самоменеджменті людини; охарактеризувати потреби і мотиви людини; усвідомити інформацію про процес саморегуляції організму; розглянути психологічні механізми регуляції активності особистості; визначити напрями самоуправлінської діяльності людини.

Форма і метод контролю: індивідуальна бесіда зі студентом, тестування, реферативні доповіді.

Ключові поняття:

Бажання - прагнення, потяг до здійснення чого-небудь, хотіння. Помірний ступінь прояви волі, між звичайним хотінням та виваженим рішенням чи вибором.

Влада - це можливість впливати на поведінку інших людей, розпоряджатися ресурсами відповідно до певних повноважень. Влада є соціальним феноменом, що відображає взаємодію індивідів і груп, їх вплив один на одного, використовується для досягнення цілей як менеджерами, так і підлеглими.

Вплив - це будь-яка поведінка одного індивідуума, яка вносить зміни у поведінку, стосунки, відчуття іншого індивідуума.

Джерела управлінського розвитку - ті основи й орієнтири, які сприяють просуванню керівника в системі управління, до яких відносяться рівень самостійності, зрілості, орієнтація на певний приклад, уміння пристосовуватися до умов зовнішнього середовища, рівень усвідомлення поставлених перед собою цілей, ступінь цінності взаємодії тощо.

Ділові якості - здатність знаходити (у межах компетенції, наданих повноважень) найкращий підхід до ситуацій, що виникають та найкоротший шлях для досягнення мети, оперативно приймати самостійні обґрунтовані рішення, послідовно забезпечуючи їх виконання.

Ідентичність (психосоціальна тотожність) - баланс, узгодженість між внутрішніми психічними якостями особистості та її соціальними ролями, діяльністю й поведінкою.

Керівництво - це вид управлінської діяльності, що полягає у впливі керівників на підлегли їм колективи чи окремих осіб; це спосіб примушувати робити їх певні дії для досягнення встановлених цілей організації.

Лідер - це особистість, яка користується беззастережним авторитетом і повагою у зв'язку зі своїми особистими видатними людськими, інтелектуальними або фаховими якостями.

Лідерство - це здатність впливати на окремі групи осіб, спрямовувати їх зусилля на досягнення цілей організації, двосторонній процес між людьми.

Мотив - внутрішня рушійна сила, що спонукає людину до дії.

Потрєба - стан живого організму, людської особистості, соціальної групи чи суспільства в цілому, що виражає необхідність у чомусь, залежність від об'єктивних умов життєдіяльності і є рушійною силою їхньої активності.

Професійний саморозвиток - це свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня своєї професійної компетентності й розвитку професійно значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та власної програми розвитку.

Самовдосконалення - особисті зміни, виникнення нових поглядів, відчуттів, зміни особистості, результатом яких є розвиток власного «Я».

Самовизначення - центральне особистісне новоутворення раннього юнацького віку, що виявляється як формування його представниками подальшого життєвого плану та способів його реалізації.

Саморозвиток менеджера - це процес усвідомленого цілеспрямованого розвитку себе як керівника, який включає самостійне вдосконалення своїх знань, умінь, особових і функціональних якостей, компетенції в цілому, що забезпечують ефективність професійної діяльності.

Стиль керівництва - це система постійно застосовуваних певним керівником методів, форм, правил і прийомів керівництва, що обумовлюється особливостями розпорядницько-владних взаємин в колективі.

Тема 7: **Фактори, що впливають на самоменеджмент**

Мета: вивчити людський фактор, його структуру і характер впливу; розглянути рефлексію в самоврядуванні життєдіяльністю людини; проаналізувати фактор засобів праці; охарактеризувати програмно-цільовий підхід до урахування впливу факторів і вдосконалення самоврядування.

Форма і метод контролю: індивідуальна бесіда зі студентом, тестування, реферативні доповіді.

Ключові поняття:

Абсолюція (або ідеація)- здатність людської свідомості створювати у полі свого інтелектуального споглядання ідеальні, тобто завершені, еталонні виміри суцього, завдяки яким свідомість набуває здатності орієнтуватися в предметній дійсності, оцінювати її.

Витримка - уміння не звертати увагу та не піддаватися на вплив дій, почуттів і думок, які заважають здійсненню прийнятого рішення.

Воля - це свідоме регулювання людиною своєї поведінки та діяльності, пов'язане з подоланням внутрішніх та зовнішніх перешкод.

Друга рефлексія (або «рефлексія рефлексії») - за Г. Гегелем, той рівень самоусвідомлення думки, коли вона фіксує не реальність, а лише свої власні акти, висвітлюючи поле свого «чистого» споглядання; саме така рефлексія здатна усвідомлювати себе як єдине та всеохоплююче середовище будь-якого змісту, а логікою другої рефлексії може бути лише логіка самовідрізнання та самопоєднання - логіка внутрішніх суперечностей, тобто діалектична логіка.

Засоби праці - речі або їх комплекс, за допомогою яких людина виробляє життєві блага, тобто це інструменти і обладнання, машини і устаткування, земля і дороги, виробничі будівлі і споруди.

Ідеальне - характеристика онтологічного статусу свідомості, згідно із яким свідомість не відтворює дійсність у вигляді копій, а фіксує її через виявлення суттєвих, необхідних зв'язків та через доведення параметрів будь-якого суцього до гранично можливого виміру.

Ініціативність - вміння працювати творчо, діяти ініціативно.

Інстинкт самозбереження - вроджена форма поведінки живих істот у разі виникнення небезпеки, дії з порятунку себе від цієї небезпеки. Реалізації цього інстинкту служать такі почуття, як біль і страх. Біль відчувається, зазвичай, як аномальний стан організму, який необхідно будь-яким чином усунути. Страх змушує живу істоту шукати притулку і іноді провокує викид в кров адреналіну. Останній дозволяє протягом невеликого часу використовувати ресурси організму більш повно (збільшується сила, з якою можуть діяти м'язи, покращується робота рецепторів тощо).

Інтенція - властивість людської думки та свідомості, пов'язана із їх принциповою спрямованістю на певний предметний зміст; визнання того факту, що не може бути думки «ні про що», свідомості «із нульовим змістом».

Концепція - це система поглядів на ті чи інші явища, процеси, спосіб розуміння, трактування певних явищ.

Мислення - процес інтелектуального оперування предметним змістом свідомості, тобто упорядкований та усвідомлений рух думки через серію фіксованих пунктів до виправданого змістом цього руху результату; за змістом та суттю це є виведення у поле свідомого споглядання фундаментальних характеристик буття.

Наполегливість - вміння мобілізувати свої можливості для тривалої боротьби з труднощами, здатність спрямовувати і контролювати поведінку відповідно до визначеної мети.

Предметність - здатність людської свідомості вибудовувати свій зміст із опорою на ідеальні системи визначень (чи відліку), внаслідок цього цей зміст не збігається із наочно спостережуваним; завдяки такій здатності людина може бачити в речах світу не лише чуттєво надане, а й приховане, потенційне, належне; в цілому, предметність - це сприйняття людською свідомості дійсності у вимірах людської інтелектуальної та матеріальної діяльності.

Рефлексія - унікальна здатність людської свідомості (і думки) у процесі сприйняття дійсності сприймати і себе саму; внаслідок цього людська свідомість постає водночас і як самосвідомість, думка про щось - як думка про думку, знання про щось - як знання про саме знання.

Рішучість - вміння прийняти та втілити у життя швидкі, обґрунтовані рішення, здатність в потрібний момент відкинути коливання і сумніви й рішуче зупинитися на конкретній меті та визначити способи і засоби її досягнення.

Самоврядування - автономне функціонування будь-якої організаційної структури (підсистеми), правомочне прийняття нею рішень з внутрішніх проблем, включення виконавців у процеси вироблення рішень; колективне управління як участь усіх членів організації, населення в роботі відповідного органу управління. До принципів самоврядування належать: повний демократизм, гласність, відповідальність за рішення, що приймаються, та

виконання їх.

Самостійність - уміння не піддаватися впливам різних факторів, які можуть відволікати від досягнення мети, критично оцінювати поради та пропозиції інших, діяти спираючись на свої погляди та переконання.

Сміливість - уміння подолати страх і йти на виправданий ризик заради досягнення мети, незважаючи на небезпеку для власного благополуччя.

Цілеспрямованість - уміння підпорядковувати свої дії поставленим цілям, наявність чітко визначених цільових орієнтирів у різних сферах життя.

Цілеспрямованість - характеристика людської свідомості, пов'язана із її здатністю подумки вибудовувати образи та процедури майбутніх дій, здатність в подальшому концентрувати людські зусилля на їх реалізації.

Тема 8: *Стратегічний самоменеджмент*

Мета: висвітлити стратегії в життєдіяльності і діяльності людини як засоби досягнення стратегічних цілей; розглянути модель та етапи стратегічного менеджменту; вміти зробити вибір стратегії життя, уточнення життєвої філософії і системи життєвих цінностей.

Форма і метод контролю: індивідуальна бесіда зі студентом, тестування, реферативні доповіді.

Ключові поняття:

Індивід, індивідуум - окремий організм, який існує самостійно, зокрема окрема людина, особа, одиничний представник роду людського.

Ініціатива - аксіоматичне позначення ознаки несиметричності взаємодії живого об'єкта з довільними об'єктами. Вказує на наявність у об'єкта здатності до самостійної дії, що змінює власний стан, всупереч природній інерції. Це також внутрішнє спонукання до нових форм діяльності, підприємливість.

Освіта - цілеспрямована пізнавальна діяльність людей з отримання знань, умінь та навичок або щодо їх вдосконалення. Процес і результат засвоєння особистістю певної системи наукових знань, практичних умінь та навичок і пов'язаного з ними того чи іншого рівня розвитку її розумово-пізнавальної і творчої діяльності, а також морально-естетичної культури, які у своїй сукупності визначають соціальне обличчя та індивідуальну своєрідність цієї особистості.

Особистість - відображення соціальної природи людини, розгляду її як індивідуальності та суб'єкта соціокультурного життя, що розкривається в контекстах соціальних відносин, спілкування і предметної діяльності, соціально зумовлена система психічних якостей індивіда, що визначається замученістю людини до конкретних суспільних, культурних, історичних відносин.

Результат розвитку - становлення людини як біологічного виду та соціальної істоти. Біологічне в людині характеризується фізичним розвитком, що включає морфологічні, біохімічні, фізіологічні зміни. А соціальний розвиток знаходить вираження у психічному, духовному, інтелектуальному зростанні.

Розвиток особистості - це процес кількісних та якісних змін в організмі людини.

Розвиток персоналу - це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу.

Соціальна група - сукупність осіб, об'єднаних спільною метою, ідеєю, працею; сукупність індивідів, що взаємодіють певним чином на основі сподівань кожного члена групи, що розділяються, відносно інших.

Соціальні стосунки (відносини) або суспільні стосунки - різні взаємодії та зв'язки між окремими людьми або групами людей, які встановлюються в процесі їхньої спільної практичної та духовної діяльності.

Стратегічна ініціатива - здатність і умови, які дають можливість одній з протиборчих сторін активними діями стратегічного масштабу нав'язати свою волю противнику, паралізувати його спроби протидіяти досягненню поставлених цілей протягом тривалого часу, примушує його застосовувати не вигідні способи і форми боротьби, діяти в несприятливих умовах обстановки.

Стратегічне управління пов'язане з аналізом проблем, виявленням крайових умов задач, пошуку оптимальних моделей рішень, забезпечення виконавчими процесорами, ресурсами, програмою дій, в тому числі керівними процесорами чи кадровими управліннями для тактичного, виконавчого рівня проекту/об'єкта-системи.

Стратегічний менеджмент - це процес оцінки зовнішнього середовища, формулювання організаційних цілей, ухвалення рішень, направлених на створення і утримання конкурентних переваг, здатних забезпечити бізнесу прибуток в довгостроковій перспективі.

Тема 9: *Повсякденний самоменеджмент (тактичний)*

Мета: охарактеризувати цільовий, функціональний, процесний підхід у самоменеджменті людини; визначити зміст і послідовність дій з реалізації функцій самоменеджменту; розглянути саморегуляцію в самоменеджменті.

Форма і метод контролю: індивідуальна бесіда зі студентом, тестування, реферативні доповіді.

Ключові поняття:

Адаптація - пристосування, процес пристосування до мінливих умов зовнішнього середовища; пристосування будови і функцій організмів до умов навколишнього середовища.

Адаптивні системи автоматичного керування - системи у яких автоматично змінюється алгоритм керування з метою збереження показників якості при довільному зміщенні характеристик керованого об'єкта та зовнішніх умов.

Компетенція - сукупність предметів відання, завдань, повноважень, прав і обов'язків державного органу або посадової особи, що визначаються

законодавством.

Конфлікт - зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що призводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями.

Професійна компетенція - здатність успішно діяти на основі практичного досвіду, умінь та знань при вирішенні поставлених професійних завдань.

Ситуаційне управління - прийняття стратегічних рішень в міру виявлення потенційних проблем.

Соціально-психологічна адаптація є пристосуванням індивіда під групові норми, й навпаки - інтереси соціальної групи до окремого індивіда даної групи; скорочення та спрощення друкованого тексту.

Трудова активність - це якісна характеристика поведінки найманого працівника як суб'єкта соціально-трудоких відносин, що виникають з приводу реалізації його трудового потенціалу.

Управлінське мистецтво - це систематизовані теоретичні узагальнення про кращі зразки (еталони), прийоми, методи та засоби успішної керівної діяльності, розвинуте вміння, з одного боку, ефективно використовувати теоретичні знання, а з іншого - діяти в тих ситуаціях, для яких наука управління ще не виробила необхідних рекомендацій.

Цільове управління - метод управлінської діяльності, оснований на виділенні найважливіших у даний період завдань, на здійснення яких спрямовуються головні зусилля керуючої організації.

Тема 10: *Персональний менеджмент*

Мета: вивчити поняття про організацію особистої праці, її елементи та визначити місце в системі життєдіяльності і діяльності людини; проаналізувати структуру трудового процесу; оцінити використання раціональних прийомів і методів праці.

Форма і метод контролю: індивідуальна бесіда зі студентом, тестування, реферативні доповіді.

Ключові поняття:

Вертикальна кар'єра - це вид кар'єри, з яким найбільш часто асоціюється поняття ділової кар'єри, тобто сходження на більш високий рівень ієрархії в процесі професійної діяльності.

Внутрішньо-організаційна кар'єра - це процес коли конкретний працівник під час своєї професійної діяльності проходить всі етапи розвитку, а саме: працевлаштування на роботу; адаптація в організації; професійний розвиток; підтримка і розвиток індивідуальних та професійних здібностей; вихід на пенсію.

Горизонтальна кар'єра передбачає переміщення працівника в процесі професійної діяльності в іншу функціональну галузь діяльності або виконання певної службової ролі, яка не має жорсткого організаційного закріплення в структурі підприємства (керівник проекту).

Делегування - це процес передачі менеджерами владних повноважень співробітникам, які займають позиції на нижчих рівнях ієрархії.

Ділова кар'єра - це поступове просування працівника по шаблям службової ієрархії або послідовна зміна сфери діяльності в межах певної організації впродовж всього трудового життя, а також відповідна зміна розмірів винагороди та можливості самореалізації на кожному етапі кар'єрного зростання.

Зірки - висококваліфіковані спеціалісти до 45 років, які мають високий потенціал кар'єрного зростання.

Золота середина - висококваліфіковані спеціалісти у віці понад 45 років, які в результаті певних організаційних ситуацій не змогли зробити кар'єру.

Кадровий резерв - це група керівників і фахівців, що володіють здатністю до управлінської діяльності, відповідають вимогам, що пред'являються посадою того або іншого рангу, піддалися відбору і що пройшли систематичну цільову кваліфікаційну підготовку.

Кар'єра - це результат усвідомленої позиції і поведінки людини у сфері трудової діяльності, що пов'язаний з баченням працівником свого трудового майбутнього, шляхів професійного зростання та самореалізації.

Міжорганізаційна кар'єра - означає, що конкретний працівник в процесі своєї професійної діяльності проходить всі стадії розвитку, але послідовно в різних організаціях, і така кар'єра може бути як спеціалізованою, так і неспеціалізованою.

Неспеціалізована кар'єра характеризується тим, що працівник в процесі своєї трудової діяльності може змінювати професію або сфери діяльності.

Новачки - працівники організації, які мають потенціал для кар'єрного зростання, але на даний момент часу професійна компетенція доволі низька.

Резерв розвитку - група фахівців і керівників, підготовлених до роботи в рамках нових напрямів (при диверсифікації виробництва, розробці нових товарів і технологій).

Резерв функціонування - група фахівців і керівників, які повинні в майбутньому забезпечити ефективне функціонування організації. Ці співробітники орієнтовані на керівну кар'єру.

Службово-професійне просування - це запропонована організацією послідовність різних посад, які працівник потенційно може обіймати впродовж трудового життя.

Спеціалізована кар'єра характеризується тим, що працівник в процесі професійної діяльності проходить стадії розвитку, але в рамках конкретної професії або сфери діяльності.

Ступенева кар'єра - це вид кар'єри, що поєднує горизонтальну та вертикальну кар'єри, тобто просування працівника відбувається шляхом чергування горизонтального просування і вертикального зростання.

Сухостій - працівники організації у віці понад 45 років, які характеризуються низькою професійною компетенцією і відповідно мають низький потенціал кар'єрного зростання.

Центроспрямована кар'єра - це вид кар'єри, що характерний для обмеженого кола працівників, які мають широкі ділові зв'язки в організації. Цей вид кар'єри характеризується рухом до керівного ядра організації, при чому працівник може займати незначну посаду в організації, однак завдяки своїм зв'язкам він може виконувати окремі важливі доручення керівництва організації, отримувати конфіденційну інформацію від керівництва, запрошення на важливі наради.

Тема 11: *Теоретичні основи акмеологічного тренінгу*

Мета: розглянути акмеологію в системі наук про професійну діяльність; визначити процесуально-технологічний і особистісний аспект продуктивної професійної діяльності.

Форма і метод контролю: індивідуальна бесіда зі студентом, тестування, реферативні доповіді.

Ключові поняття:

Адекватність життєвих планів - одна з найсуттєвіших характеристик, що полягає у правильному, відповідному нахилу, здібностям, знанням особистості, виборі життєвого шляху.

Життєві плани - це визначена цільовою настановою (цілепокладанням) людини проекція її особистісних потенцій на соціальний (соціально-політичний, соціально-культурний та побутовий) простір з метою визначення свого вірогідного місця, ролі та способу задоволення власних потреб у цьому просторі.

Коригування життєвих планів - безпосередній та опосередкований вплив педагогів учбових закладів та представників різних інституцій (сім'ї, служби профорієнтації, засобів масової інформації різних громадських організацій та виробництв), що вступають у контакт з учнями, на повну чи часткову зміну їх життєвих планів у бік більш адекватного або реалістичнішого вибору спеціальності, зокрема життєвого шляху в цілому.

Особистісні (суб'єктивні) чинники формування життєвих планів - це сукупність психофізіологічних та соціально-психологічних властивостей особистості, що впливають на формування цих планів.

Реальність життєвих планів - це ще одна суттєва характеристика цих планів. Вона полягає в тому, що під час вибору життєвого шляху випускник бере до уваги не лише відповідність рівня своєї обізнаності обраній спеціальності, а й усі інші, перед усім зовнішні чинники, що сприяють або заважають оволодінню нею. Реальність життєвих планів є, таким чином, результатом всіх шансів на їх здійснення.

Соціальна поведінка - зовнішній вплив діяльності, що регулюється відповідними нормами та цінностями особистості, і має мотивований і цілеспрямований характер.

Соціально-професійна орієнтація як поняття має подвійну семантику. По-перше, це поняття означає спрямованість особистісної активності людини

на надбання певної професії (того чи іншого рівня кваліфікації) та пов'язаного з нею соціального статусу (соціального положення в суспільстві, в певному соціумі). По-друге, воно означає діяльність вихователів (шкільних педагогів, батьків, знайомих учня), спрямовану на стимулювання інтересу вихованця до тієї чи іншої професії та до надбання, пов'язаного з нею, соціального статусу.

Соціально-психологічні чинники (властивості) являють собою сукупність настанов, орієнтацій, мотивів вибору, прагнення, наполегливості, переконання, впевненості, що фіксується тими чи іншими варіантами відповіді на запитання анкети та цільовими творами випускників.

Усталеність життєвих планів - характеристика життєвих планів щодо тривалості й незмінності певного вибору, що відбувся у минулому і продовжує залишатися.

Формування та визначеність життєвих планів - суттєві характеристики, що полягають у рівні або ступені сформованості вибору соціального статусу, професії, середовища тощо.

Ціннісна орієнтація - спрямованість особистості на засвоєння певної чітко окресленої системи культурних цінностей та норм того чи іншого соціального середовища та на ідентифікацію себе з цим середовищем.

Тема 12: *Методика і технологічні елементи акмеологічного тренінгу*

Мета: проаналізувати антротехнічні засоби підвищення професійної майстерності; оцінити методичні принципи акмеологічного тренінгу.

Форма і метод контролю: індивідуальна бесіда зі студентом, тестування, реферативні доповіді.

Ключові поняття:

Акмеологічний тренінг - це система впливів і вправ, спрямованих на формування, розвиток або корекцію необхідних людині професійних якостей. В ході акмеологічного тренінгу відбувається формування окремих видів професійної діяльності або професійного спілкування (наприклад, тренінг ведення переговорів, тренінг продажів); формування прийомів оволодіння емоційними станами в професійній діяльності; стимулювання умінь взаємодіяти з іншими людьми в ході праці (тренінг формування команди), а також розвиток професійних здібностей, поповнення професійних умінь і т. ін.

Активність соціальна - одна з характерних рис способу життєдіяльності соціального суб'єкта (особистості, соціальної групи, історичної спільноти, суспільства в цілому), що відображає рівень спрямованості його здібностей, знань, навичок, прагнень, концентрації вольових, творчих зусиль на реалізацію нагальних потреб, інтересів, цілей, ідеалів.

Знання - форма інформації, існування систематизованого результату інтелектуальної діяльності людини (пізнання).

Мета́ або ціль - означає стан в майбутньому, котрий можливо змінити відносно теперішнього та варто, бажано або необхідно досягнути. Тим самим мета є бажаною кінцевою точкою процесу, як правило дії людини. З

досягненням мети пов'язаний успіх проекту, або важливої роботи.

Міслення - це процес опосередкованого й узагальненого відображення у мозку людини предметів об'єктивної дійсності в їх істотних властивостях, зв'язках і відношеннях.

Основним завданням і особливістю акмеологічного тренінгу є освоєння комунікативних, особистісно-організаційних, психокорекційних, розвиваючих і професійних психотехнологій і переведення їх на рівень навички в змодельованих ігрових ситуаціях.

Пізнання - сукупність процесів, процедур і методів набуття знань про явища і закономірності об'єктивного світу.

Результат акмеологічного тренінгу - зростання професіоналізму працівників, перехід їх на новий рівень професіоналізму, підвищення ефективності професійної діяльності та перенесення знань і умінь, отриманих в тренінгу в реальну професійну діяльність.

Якість життя - ступінь задоволення матеріальних, культурних і духовних потреб людини. Якість життя визначається порівнянням фактичного рівня задоволення потреб із базовим.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. *Визначте дії керівника змін при управлінні особистостями на стадії зрілості «Розквіт 30-40 років»:*

а) створення умов для спеціалізації у вибраній професії, придбання майстерності або усвідомленої зміни сфери діяльності;

б) позитивно змінити соціальне оточення кожної особистості, змінити її статут і сферу реалізації можливостей;

в) продовжити професійну активність підлеглих на основі змін їх сфер діяльності, пропозиції виконувати висококваліфіковану роботу, створення умов для самореалізації;

г) створювати умови для наставництва, консультування, залучення до прийняття управлінських рішень.

2. *Процес спонукання себе і інших для досягнення відповідних цілей називається:*

а) сприйняттям;

б) установкою;

в) мотивацією;

г) комунікацією.

3. *Стиль керівництва, що використовується на етапі життєвого циклу організації «народження» - це:*

а) авторитарний;

б) консультативно-демократичний;

в) партисипативно-демократичний;

г) бюрократично-ліберальний.

4. *На етапі життєвого циклу організації «розвиток через директивне керівництво» по Л.Грейнеру внутрішньоорганізаційні зміни повинні усунути:*

а) кризу контролю;

б) кризу автономії;

в) кризу синергії;

г) кризу бюрократизму.

5. *Швидке проведення змін забезпечується методом:*

а) змін;

б) «шокової терапії»;

в) «землетрусу»;

г) «черепахи».

6. *Правильною назвою техніки управління змінами, якої варто уникати, що передбачає концентрацію відповідальності за зміни на менеджерах або старшому персоналі, є:*

а) квіткове шоу;

б) вулкан;

в) каскад;

г) глибинна бомба.

7. *Якщо опір змінам значний, але їх проведення необхідно, то:*

а) їх упроваджують в обмежених масштабах, як експериментальний «пілотний» проект;

- б) їх упроваджують через деякий час;
- в) здійснюють заміну персоналу, який чинить опір змінам;
- г) проводять роз'яснювальні заходи.

8. При недостатньому об'ємі інформації або неточної інформації в аналізі використовується наступна група методів подолання опору змінам:

- а) допомога і підтримка;
- б) інформованість та спілкування;
- в) переговори та погодження;
- г) маніпуляції та кооптації.

9. Використання при подоланні опору змінам неприпустимих з позиції моральності прийомів спору, дискусії та помилки, що засновані на психологічному впливі на співрозмовника для введення його в стан роздратованості, сорому і т.д. - це:

- а) кооптація;
- б) уловки-маніпуляції;
- в) мотивація;
- г) погодження.

10. На думку Р. Каплана та Д. Нортонна основні напрямки вимірювань перспективи ефективності змін є:

- а) фінансова перспектива;
- б) перспективи внутрішніх процесів, інновацій навчання і росту;
- в) клієнтська перспектива;
- г) всі відповіді вірні.

11. Консультанти компанії Мак Кінсі визначили наступні 3 основні компоненти процесу перетворень:

- а) карта територій змін, тривимірний простір, природні закони;
- б) карта територій змін, тривимірний простір, керівні принципи;
- в) тривимірний простір, штурманська карта, природні закони;
- г) тривимірний простір, карта територій змін, керівні принципи.

12. На етапі життєвого циклу організації «Зрілість» при проведенні змін використовуються такі організаційні структури управління:

- а) неформальна, лінійна;
- б) лінійно-функціональна, дивізійна;
- в) штабні, з централізацією на економічні функції; лінійно-функціональні; лінійні;
- г) дивізійні; структури з підприємницькими одиницями і міжфункціональними командами; проектні та матричні.

13. При проектуванні змін слід брати до уваги такі найбільш часті суб'єктивні патології в структурному управлінні:

- а) нові підрозділи пригнічують ініціативу низових підрозділів (панування структури над функцією);
- б) замкнутість структурних підрозділів на власних завданнях у відриві від цілей та інтересів суміжних підрозділів і організації в цілому (авторських підрозділів);
- в) несумісність особистості з функцією; абсолютизація бюрократії;

г) всі відповіді вірні.

14. Якими рисами характеру повинен володіти такий архетип керуючого як «адміністратор»:

а) бути товариським і вміти надихати людей на максимальну самовіддачу;

б) мати аналітичний склад розуму;

в) бути гранично об'єктивним і покладатися на факти і логіку;

г) методичність в роботі, прогнозування майбутнього.

15. Які основні фактори беруть участь у моделі мотивації Віктора Врума:

а) потреба в повазі до себе, самоствердження і в приналежності до соціальної групи;

б) складність і напруженість роботи та рівень винагороди;

в) очікування можливості результату, очікування можливої винагороди від цього результату і очікування цінності винагороди;

г) гігієнічні фактори, фактори, пов'язані з характером і істотою роботи.

16. Реальний вплив при управлінні за цілями мають керівники:

а) середнього рівня;

б) нижчого рівня;

в) вищого, середнього і нижчого рівня;

г) вищого рівня.

17. Вкажіть, що характерно для японської компанії «Соні» у відносинах між керівниками і підлеглими:

а) по можливості бажано, щоб людина все своє життя залишалась на одному робочому місці, де він набуває певного досвіду, що відповідно підвищує ефективність роботи;

б) відсутність диференційованого ставлення до людей;

в) для успішної роботи в компанії важливо, який навчальний заклад закінчив співробітник і з якими оцінками;

г) при всіх позитивних якостях свободи дискусії у великій компанії вона порушує режим роботи.

18. Як слід поставитися до накопичення інформації про проблему:

а) чим більше інформація, тим краще;

б) надлишок інформації також шкідливий, як і її недолік;

в) отримання максимуму інформації про проблему - обов'язок керівника;

г) надлишковий обсяг інформації - запорука успіху.

19. Яка з людських потреб є головною з теорії мотивації Макклелланда:

а) успіх;

б) гроші;

в) свобода;

г) безпека.

20. Основні функції управління:

а) планування, контроль;

- б) планування, організація, мотивація, контроль;
- в) організація, мотивація;
- г) організація, мотивація, контроль.

21. Як приклад багатоланкової технології (класифікація Томпсона) може бути:

- а) складальна лінія масового виробництва;
- б) банківська справа;
- в) страхування;
- г) мережевий графік.

22. Межею використання автоматизації є:

- а) обмеженість наших знань;
- б) кваліфікаційний рівень обслуговуючого персоналу;
- в) неможливість виключення непередбачених ситуацій;
- г) недосконалість техніки.

23. Чим характеризується компроміс при ухваленні рішення.

- а) встановлення якогось середнього в результаті суперечки двох співробітників;
- б) зменшення вигоди в одній області з метою зменшення небажаних наслідків в іншому;
- в) прийняття рішення, що враховує думки всіх зацікавлених сторін;
- г) зменшення вигоди.

24. Що таке «Соціотехнічна система» організації з високою технологією виробництва:

- а) загальна комп'ютеризація виробництва;
- б) розвиток соціальної сфери;
- в) професійний ріст працівників;
- г) інтегрування персоналу і технології, делегування відповідальності за кінцевий результат.

25. Метою планування діяльності організації є:

- а) обґрунтування витрат;
- б) обґрунтування термінів;
- в) визначення цілей, сил і засобів;
- г) обґрунтування чисельності працівників.

26. Основна відмінність відкритої системи від закритої полягає в:

- а) відсутності упорядкованої взаємодії між окремими підсистемами;
- б) наявності взаємодії окремих підсистем із зовнішнім світом;
- в) замкнутості елементів системи самих на себе;
- г) наявності взаємодії із зовнішнім середовищем.

27. Що відноситься до категорії «внутрішньої винагороди»:

- а) зарплата;
- б) кар'єра;
- в) сама робота;
- г) визнання оточення.

28. До класифікації за типом взаємодії організації із зовнішнім середовищем відноситься:

- а) дивізіональна;
- б) індивідуалістична;
- в) органічна;
- г) корпоративна.

29. Основним в управлінні за цілями є вироблення цілей:

- а) зверху вниз по ланцюгу інстанцій;
- б) знизу вгору;
- в) знизу вгору і зверху вниз;
- г) за матричною схемою.

30. Визначте основні характеристики зовнішнього середовища для організації:

- а) взаємопов'язаність факторів, складність;
- б) складність і рухливість;
- в) взаємопов'язаність і невизначеність;
- г) все перераховане.

31. Для чого здійснюється делегування своїх повноважень іншим керівникам:

- а) для оптимального рішення комплексної задачі;
- б) для збереження «групового» стилю роботи;
- в) для перевірки кваліфікації робітників;
- г) все перераховане.

32. Який з перерахованих нижче методів розподілу обов'язків в організації прийнятий за функціональною ознакою:

- а) створені філії підприємства в п'яти містах;
- б) створені відділи по виробництву, маркетингу, кадрам, фінансовим питанням;
- в) створені цеха на підприємстві з виробництва печива, шоколадних цукерок, карамелі;
- г) створені відділи на підприємстві, рівні за чисельністю.

33. Технологія безперервного виробництва зазвичай застосовується при виробництві такої продукції як:

- а) випуск легкових автомобілів;
- б) виробництво військової авіатехніки;
- в) будівництво суден;
- г) переробка нафти, виплавка чавуну.

34. До якого типу побудови управління відноситься наступна ситуація: «Будівництво трубопроводу включає в себе ряд технологічних операцій: підготовчі роботи, земляні роботи (пристрій траншей), зварювальні роботи (зварювання труб в нитку), ізоляція і укладання трубопроводу в траншею та ін.. Керівництво виробництвом кожного виду робіт покладено на начальника спеціального будівельного управління. Інформація по кожному процесу надходить керуючому будівельним трестом, а від нього начальнику управління»:

- а) матрична система управління;
- б) функціональна система управління;

- в) лінійна система управління;
- г) жодна система не підходить.

35. Який зворотний зв'язок має більше значення з точки зору підвищення ефективності комунікації:

- а) позитивний;
- б) кореляційний;
- в) невизначений;
- г) негативний.

36. З чого складається економічний механізм менеджменту:

- а) внутріфірмове управління, управління виробництвом;
- б) управління персоналом, управління виробництвом;
- в) внутріфірмове управління, управління персоналом;
- г) все перераховане.

37. З перерахованих менеджерів: 1. Генеральний директор та члени правління. 2. Керівники самостійних органів. 3. Керівники цехів. До вищої ланки управління належать:

- а) 1, 2;
- б) 2;
- в) 1, 2, 3;
- г) 1.

38. Поведінка, орієнтована на контроль - це:

- а) дії підлеглих спрямовані на те, що хоче побачити керівництво при перевірці їх діяльності;
- б) орієнтування на занижені цілі;
- в) використання того, що контролери не знають досконало діяльність підпорядкованих їм співробітників;
- г) орієнтування на завищені цілі.

39. Що означає «прийняти рішення»:

- а) перебрати всі можливі альтернативи;
- б) перебрати кілька альтернатив, що дають найбільш ефективні можливості вирішення проблеми;
- в) віддати розпорядження про вибір можливої альтернативи;
- г) віддати розпорядження до реалізації конкретного плану.

40. Який з підходів не відноситься до відомих шкіл в управлінні:

- а) наукове управління;
- б) адміністративне управління;
- в) нова економічна політика;
- г) людські відносини.

41. Лінійна організація управління дозволяє сформулювати управлінську структуру, яка є:

- а) гнучкою;
- б) саморегулюючою;
- в) стабільною і міцною;
- г) все перераховане.

42. Чому саме США стали батьківщиною сучасного управління:

- а) відсутність проблем з походженням, національністю;
- б) підтримка ідеї освіти для всіх, величезний ринок робочої сили;
- в) утворення монополій;
- г) все перераховане.

43. *Класична (адміністративна) школа в управлінні ставила своєю метою:*

- а) розгляд адміністратора як професії;
- б) узгодження роботи фінансового апарату на підприємстві з виробництвом і маркетингом;
- в) створення нового стилю управління;
- г) створення універсальних принципів управління.

44. *Ключовим фактором у будь-якій моделі управління є:*

- а) люди;
- б) засоби виробництва;
- в) фінанси;
- г) структура управління.

45. *Яка умова перешкоджає виникненню формальної організації людей (за Бернардом):*

- а) здатність спілкуватися;
- б) досягнення спільної мети;
- в) прагнення до свободи дій;
- г) бажання спільних дій.

46. *Метою класичної школи управління було створення:*

- а) методів нормування праці;
- б) універсального принципу управління;
- в) умов трудової діяльності працівників;
- г) методів стимулювання продуктивності праці.

47. *У чому основна відмінність попереднього, поточного і заключного контролю:*

- а) в обсязі;
- б) в часі здійснення;
- в) в методах;
- г) в обсязі і методах.

48. *Зовнішнє середовище прямого впливу на організацію - це:*

- а) акціонери, конкуренти, постачальники;
- б) споживачі, торговельні підприємства, місцеві органи;
- в) все перераховане;
- г) урядові органи, місцеві органи.

49. *Процес делегування повноважень включає в себе передачу повноважень від старшого керівника нижчестоящим керівникам на виконання спеціальних завдань. Яка ситуація властива цьому процесу:*

- а) передаються повноваження і відповідальність нижчестоящому керівникові;
- б) передається відповідальність нижчестоящому керівникові;

в) передаються повноваження нижчестоящому керівникові, а всю відповідальність продовжує нести старший керівник;

г) призначається новий, рівний за рангом керівник і йому передається вся відповідальність.

50. У чому полягає принцип єдності управління:

а) у будь-якого службовця (працівника) може бути тільки один керівник;

б) повну і абсолютну відповідальність за діяльність всього підприємства повинна нести одна людина;

в) число осіб, які перебувають в ефективному управлінні лімітовано;

г) відповідальність за роботу колективу несе група керівників.

51. «Батьком наукового управління» часто називають:

а) А. Файоля - він опублікував книгу «Загальне і промислове управління», де сформульовані принципи управління, в тому числі поділ праці і єдність командування;

б) Френка і Ліліан Гильбертів - вони виділили сімнадцять основних мікрорухів робітників, назвавши їх терблігами, а також вони розробили метод аналізу мікрорухів, в основу якого була покладена кінограма рухів робітника;

в) Ф. Тейлора - він намагався обґрунтувати денну норму робочого дня методами хронометражу і вивчення його трудових рухів;

г) Г. Ганта - він створив графік, який дозволяв планувати, розподіляти і перевіряти роботу. Цей графік з'явився попередником системи мережевого планування ПЕРТ, в якій зараз використовують ЕОМ. Він же знаменитий своєю системою матеріального стимулювання за виконане завдання.

52. Чому методи прямого примусу і страху покарання поступово витісняються методами соціального примусу:

а) стало не вигідно тримати великий штат співробітників;

б) важко підготувати менеджера, здатного ефективно їх використовувати;

в) робітничий рух домогся певної захищеності робітників від прямого примусу;

г) механізм примусу перестав забезпечувати розвиток виробництва.

53. Яке оптимальне число підлеглих:

а) чим більше підлеглих, тим легше працювати;

б) 15-30 чоловік;

в) 7-12 чоловік;

г) 3-5 чоловік.

54. Від якого фактора не залежить тип виробничої системи:

а) від ринку;

б) від стратегії маркетингу;

в) від виду продукції;

г) від регіональних програм забезпечення зайнятості.

55. Найважчий і найдорожчий елемент контролю - це:

а) вибір стандартів;

б) вибір відповідної одиниці виміру;

- в) вибір критеріїв;
- г) вимірювання результатів.

56. Який з неформальних методів прогнозування дозволяє отримувати найбільш цінну інформацію:

- а) наочна інформація;
- б) промислове шпигунство;
- в) письмова інформація;
- г) інформація в глобальних мережах.

57. Технологія дрібносерійного або одиничного виробництва зазвичай застосовується в таких компаніях як:

- а) «Макдональдс»;
- б) «Форд»;
- в) «Шелл»;
- г) «Боїнг».

58. Організація - це:

- а) група людей, об'єднана спільною метою;
- б) група людей, що володіє засобами виробництва;
- в) група людей, діяльність яких координується;
- г) група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної мети.

59. Чи є управління продуктивною працею:

- а) так, тому управління створює нову вартість;
- б) немає, це всього лише нагляд і контроль;
- в) немає, це всього лише результат суперечності між найманою працею і власником засобів виробництва;
- г) так, оскільки цей вид діяльності неминучий при високому рівні спеціалізації виробництва і покликаний забезпечити цілісність трудового механізму.

60. Система контролю в організації зазвичай складається з:

- а) попереднього, поточного і заключного;
- б) поточного і заключного;
- в) попереднього і заключного;
- г) тільки з поточного контролю.

61. Цілі, які можуть бути використані в якості стандартів для контролю відрізняє наступне:

- а) високий моральний рівень;
- б) часові рамки, конкретний критерій;
- в) використання непрямих проявів;
- г) тимчасові рамки.

62. Менеджмент в основному займається системами:

- а) відкритими;
- б) закритими;
- в) закритими і підсистемами закритого типу;
- г) закритими і підсистемами відкритого типу.

63. Якому типу відносин відповідають взаємини майстра і начальника цеху:

- а) функціональні відносини;
- б) матеріальні відносини;
- в) лінійні відносини;
- г) відносини управлінського апарату.

64. Який вид планування використовується у виробничих системах з безперервними технологічними процесами:

- а) поопераційна функціональна схема;
- б) фіксована позиційна схема;
- в) лінійна потокова схема;
- г) поопераційна і позиційна схеми.

65. Яка функція не властива процесному підходу до управління за Файолем:

- а) планування робіт;
- б) організація робіт;
- в) незалежність суджень менеджерів за окремими напрямками (програмами);
- г) контроль.

66. На які складові традиційно поділяють завдання організації:

- а) робота з людьми;
- б) робота з людьми та інформацією;
- в) робота з предметами і людьми;
- г) робота з людьми, робота з людьми та інформацією і робота з предметами і з людьми.

67. Яка послідовність пріоритетів дозволить фірмі домогтися успіху:

- а) люди - продукція - прибуток;
- б) прибуток - люди - продукція;
- в) продукція - прибуток - люди;
- г) люди - прибуток - продукція.

68. Що є першочерговою необхідністю успішної роботи співробітника на новому місці:

- а) відповідність спеціалізації;
- б) справедлива винагорода;
- в) соціальна адаптація;
- г) перспектива зростання.

69. Сутність ситуаційного підходу полягає в наступному:

- а) знання методів професійного управління довели свою ефективність;
- б) вміння передбачати наслідки застосовуваних методик і концепцій;
- в) правильне інтерпретування ситуації, визначення найважливіших факторів;
- г) застосування способів дії, що викликають найменший негативний ефект у даній ситуації, із забезпеченням максимальної ефективності;
- д) все перераховане.

70. *Будь-яке підприємство незалежно від його правової форми зобов'язане мати:*

- а) приміщення, офіс;
- б) керівництво;
- в) засоби, обладнання;
- г) штатних співробітників.

71. *Правило - це:*

- а) послідовність дій, які слід вжити в конкретній ситуації, що має тенденцію до повторення;
- б) гарантія виконання конкретних дій конкретними способами в специфічній одиничній ситуації;
- в) конкретно сформульований досвід минулого;
- г) послідовність операцій.

72. *Якими основними рисами повинен володіти такий архетип керуючого як «лідер»:*

- а) здатність визначити місце збою і прийняти коригуючі заходи;
- б) вміння вирішувати особистісні конфлікти, які виникають при вольових рішеннях;
- в) бути товариським;
- г) вміння спілкуватися з людьми, здатність розпізнавати потенціал кожної людини і зацікавлювати її в повному використанні цього потенціалу.

73. *Класична (адміністративна) школа в управлінні ставила своєю метою:*

- а) розгляд адміністратора як професії;
- б) узгодження роботи фінансового апарату на підприємстві з виробництвом і маркетингом;
- в) створення нового стилю управління;
- г) створення універсальних принципів управління.

74. *Яка найважливіша функція управління:*

- а) отримання максимального прибутку;
- б) створення умов для подальшого успішного функціонування підприємства;
- в) мінімізація податкових платежів;
- г) завойовування нових ринків збуту.

75. *З перерахованих пунктів: 1 - аналіз обстеження рівня заробітної плати; 2 - умови на ринку праці; 3 - продуктивність та прибутковість організації. Структура заробітної плати визначається за допомогою:*

- а) 1, 2;
- б) 1, 2, 3;
- в) 2 і 3;
- г) 1 і 3.

76. *Який сенс вкладається в слово «ризик» при прийнятті рішень:*

- а) ступінь значущості проблеми для загальної діяльності фірми;
- б) ступінь впливу неправильно вирішеної проблеми на службове становище керівника;

- в) рівень визначеності, з якою можна прогнозувати результат;
- г) рівень перевищення своїх повноважень.

77. Для того, щоб бути ефективним контроль повинен бути:

- а) всеосяжним;
- б) постійно діючим;
- в) економним;
- г) незалежним.

78. Попереднім контролем фінансових ресурсів організації є:

- а) бюджет;
- б) висновок аудиторської організації;
- в) баланс;
- г) фінансовий звіт за минулий період часу.

79. Які основні групи потреб виділив український вчений Туган-Барановський:

- а) фізіологічні і альтруїстичні;
- б) статеві та фізіологічні;
- в) фізіологічні, статеві, симптоматичні інстинкти і потреби, альтруїстичні;
- г) фізіологічні, потреби в безпеці, у відносинах приналежності, в самовираженні, в самоактуалізації.

80. Яка здатність менеджера, по Мак-Грегору, приводить до успіху:

- а) працездатність;
- б) прогнозування людської поведінки;
- в) лідерство;
- г) прогнозування попиту на продукцію.

81. У чому полягають особливості кібернетизації щодо автоматизації:

- а) включення в алгоритм етапу використання інтелекту, тобто здатність вирішувати неформалізовані завдання і знаходити вихід в непередбачених ситуаціях;
- б) додання машині здатності мислити;
- в) використання електронно-обчислювальної техніки в поєднанні з етапами «мозкового штурму» та експертних оцінок;
- г) якісно новий рівень техніки і технології.

82. Які риси не характерні для механістичного типу організації:

- а) вузька спеціалізація в роботі;
- б) амбітна відповідальність;
- в) чіткі права і відповідальність;
- г) ясність у рівнях ієрархії.

83. Визначте основні етапи побудови організації:

- а) визначення характеру виконуваної роботи;
- б) розподіл роботи між окремими позиціями менеджменту;
- в) класифікація позицій менеджменту, побудова на цій основі логічних груп управління;

г) визначення характеру виконуваної роботи, розподіл роботи між окремими позиціями менеджменту, класифікація позицій менеджменту, побудова на цій основі логічних груп управління.

84. З перерахованих пунктів: 1 - надає керівництву інформацію, необхідну для планування у майбутньому; 2 - порівняння фактично отриманих та необхідних результатів; 3 - сприяє мотивації персоналу. До функцій заключного контролю належить:

- а) 1, 2;
- б) 2, 3;
- в) тільки 1;
- г) 1, 2, 3.

85. Тактика - це:

- а) довгострокова стратегія;
- б) короткострокова стратегія;
- в) середньостроковий план, результати проявляються через 3-4 роки;
- г) середньостроковий план, результати проявляються через 1-2 роки.

86. Основними компонентами моделі комунікації є:

- а) об'єкт, суб'єкт, взаємодія;
- б) джерело, повідомлення, канал, одержувач;
- в) об'єкт, суб'єкт, вплив, зворотній зв'язок;
- г) зовнішнє середовище, внутрішнє середовище, взаємодія.

87. Яка причина, по якій потрібна перевірка результату прийнятого рішення:

- а) якщо рішення хороше, ви будете знати, що робити в аналогічній ситуації, якщо погане - будете знати, що не слід робити;
- б) по точності реалізації рішення можлива оцінка кваліфікації підлеглих;
- в) перевірка надійності адміністративної структури;
- г) перевірка надійності експертної структури.

88. Кінцевою метою менеджменту є:

- а) розвиток техніко-економічної бази фірми;
- б) забезпечення прибутковості фірми;
- в) раціональна організація виробництва;
- г) підвищення кваліфікації та творчої активності працівника.

89. Яким чином вплив через страх можна використовувати щодо кваліфікованих працівників:

- а) залякування зниженням зарплати;
- б) загрозою звільнення;
- в) загрозою пониження в посаді;
- г) залякуючи можливість утиску самолюбства.

90. Найбільш частим джерелом конфліктів при зміні правил і процедур роботи є:

- а) утиск інтересів;
- б) спосіб, яким керівництво повідомляє про нові правила;
- в) небажання людей змінювати сформований характер роботи;

г) неясність мети, яку переслідують ці зміни.

91. Для яких цілей у процесі прийняття рішень використовується «мозкова атака»:

- а) інтенсифікація розумового процесу;
- б) аналіз нестандартних рішень;
- в) виявлення альтернатив;
- г) залучення всіх учасників у процес прийняття рішень.

92. Яку людину слід вибирати в якості нового співробітника в більшості випадків:

- а) людину, яка симпатизує керівнику своїми особистісними якостями;
- б) людину, що має найкращу кваліфікацію для виконання фактичної роботи на займаній посаді;
- в) кандидата, що представляється найбільш підходящим для просування по службі;
- г) кандидата, який має великі потенційні можливості.

93. Чим небезпечно надмірне число підлеглих:

- а) втратою керованості колективу;
- б) розростанням бюрократичного апарату;
- в) дублюванням зусиль;
- г) все перераховане.

94. Розвитку принципів наукового управління в США сприяло:

- а) працьовитість вільних громадян;
- б) підтримка Англії;
- в) формування великих галузей промисловості та підприємств;
- г) опір Франції.

95. Яка з перерахованих комунікаційних ролей виконує функцію передачі повідомлень в організації:

- а) сторож;
- б) зв'язковий;
- в) лідер думки;
- г) космополіт.

96. У чому, на думку Берхорда, причина виникнення неформальної організації:

- а) прагнення людей до хаосу;
- б) небажання колективу працювати;
- в) слабкість формальної організації;
- г) необхідність захисту від формальної організації.

97. Принцип теорії «Зет» є пріоритетом для підвищення продуктивності праці:

- а) відмова від звільнень;
- б) ротація кадрів;
- в) націленість на забезпечення добробуту всіх співробітників;
- г) участь і керівництва, і працівників у прийнятті рішень, що стосуються їх роботи.

98. Вищим досягненням школи наукового управління є розробка:

- а) методів мотивації праці;
- б) методів математичного моделювання;
- в) аналізу робочих операцій;
- г) способів психологічної сумісності працівників.

99. Який вид влади буде найбільш прийнятний в дослідницькій групі з висококваліфікованих фахівців:

- а) традиції;
- б) харизми;
- в) через страх;
- г) експерта.

100. До класифікації за типом взаємодії організації з людиною належить:

- а) традиційна організація;
- б) дивізійна;
- в) корпоративна;
- г) матрична.

ВССЕ 2022

**Питання для підготовки студентів до іспиту з дисципліни
«Самоменеджмент»**

1. Предмет, завдання і функції дисципліни.
2. Основні категорії теорії самоменеджменту.
3. Сутність і зміст самоврядування людини.
4. Сутність і зміст концепції раціонального життя.
5. Сутність і зміст концепції обмежень.
6. Сутність і зміст концепції раціональної організації часу.
7. Сутність і зміст раціонально-психологічної концепції.
8. Сутність і зміст акмеолого-технологічної концепції.
9. Сутність і зміст східної концепції самоврядування.
10. Сутність і зміст концепції самоврядування радянською людиною.
11. Контури інтегральної моделі самоменеджменту.
12. Людина як суб'єкт і об'єкт самоврядування.
13. Організація нервової системи людини як основа системи управління.
14. Основи організації центральної нервової системи та інформаційний обмін.
15. Особливості інформаційного обміну людини як біосоціальної, духовної, інформаційно-енергетичної системи.
16. Основи саморегуляції людського організму.
17. Модель процесу комунікації.
18. Формування моделі світу та її роль у життєдіяльності людини.
19. Основи біоритмології і самоменеджмент людини.
20. Характеристика загальних законів управління людиною.
21. Характеристика специфічних законів управління людиною.
22. Ціль у самоменеджменті, основні цілі в житті сучасної людини.
23. Оцінювання життєвої ситуації як етап стратегічного самоменеджменту.
24. Уточнення моделі і «траєкторії» життя.
25. Визначення мети життя й основ задуму її досягнення.
26. Оцінювання обстановки і прийняття стратегічних рішень.
27. Стратегія життя. Вибір стратегії.
28. Життєва філософія. Система життєвих цілей. Єдність духу і тіла.
29. Планування життя, розробка плану життя.
30. Розробка цільової комплексної програми життя; цільовий підхід до планування.
31. Стратегіми, їх сутність, особливості.
32. Основи розробки моделі й організаційного проекту життя.
33. Стратегічний контроль у життєдіяльності людини.
34. Система факторів, що впливають на стратегічний самоменеджмент.
35. Функції повсякденного самоменеджменту. Циклічність процесу самоменеджменту.
36. Інформаційна функція і функція формування мети, їх короткі характеристики.

37. Функція ухвалення рішення в повсякденному самоменеджменті.
38. Алгоритм організації роботи при прийнятті рішень.
39. Планування повсякденного самоменеджменту, план робочого дня (варіант).
40. Планування робочого дня методом «Альпи».
41. Основи організації повсякденного самоменеджменту.
42. НОП як уособлена функція самоменеджменту.
43. Основи регулювання повсякденної діяльності.
44. Особливості реалізації функції повсякденного контролю.
45. Інтеграційно-координуюча функція у само менеджменті, її коротка характеристика.
46. Основні методи саморегуляції в самоменеджменті.
47. Основи технології взаєморозуміння.
48. Сутність і можливості соціокультурних технологій.
49. Основні технології комунікацій.
50. Поняття модальності сприйняття. Індикатори визначення модальності.
51. Сутність техніки досягнення взаєморозуміння в комунікації.
52. Сутність і особливості психофізіологічних технологій самоврядування.
53. Аутотренінг як засіб зняття стресів і здійснення самоорганізації. Сутність і можливості.
54. Медитація як основа технологій самоврядування у східній культурі. Сутність і можливості.
55. Сутність і можливості техніки «Рефреймінг».
56. Боротьба як форма життєдіяльності і діяльності людини.
57. Боротьба в управлінській діяльності.
58. Стратегіями, їх використання у практичній діяльності.
59. Особливості боротьби за столом переговорів.
60. Принципи боротьби, їх коротка характеристика.
61. Праксеологічний підхід до ведення боротьби, його сутність і особливості.
62. Кар'єра як об'єкт самоменеджменту; її сутність, види й етапи.
63. Вибір професійної кар'єри.
64. Особливості стратегічного самоменеджменту при досягненні «кар'єрних цілей».
65. «Ліфти», «сита» і «розподільники» соціального просування в діловій сфері.
66. Специфіка функціонування соціальних механізмів регулювання ділової кар'єри в Україні.
67. Здоров'я як життєва цінність і основна передумова успішної кар'єри. Поняття «валеологічний паспорт».
68. Стрес, його прояви у роботі і наслідки для кар'єри.
69. Адаптивно-розвиваючий підхід до розуміння механізмів стресу і шляхів подолання стресових ситуацій.
70. Загальне і конкретне планування ділової кар'єри. Кар'єропрограми.

71. Карти посадового просування, рівнобіжні моделі службового зростання та їх можливості для індивідуальної ділової кар'єри.

72. Помилки в управлінні власною кар'єрою і шляхи їх подолання.

73. Етапи стратегічного самоменеджменту у процесі реалізації ділової кар'єри, їхня коротка характеристика.

74. Порядок оцінювання обстановки і прийняття рішень у повсякденному самоменеджменті при реалізації кар'єрних цілей.

75. Особливості технологічного самоменеджменту у процесі реалізації кар'єрних цілей.

76. Основи саморозвитку у професійній діяльності.

77. Способи розвитку здібностей впливати на людей. Управління персоналом.

78. Основні поняття про стратегію і тактику ділового успіху.

79. Техніки впливу на людей; їхня сутність, можливості і порядок застосування.

80. Істина, краса і добро як основні людські цінності, як системоутворюючі фактори.

81. Соціальні, біологічні і духовні принципи в життєдіяльності людини.

82. Синергетична і пасіонарна моделі розвитку як методологічна основа моделювання життєдіяльності людини.

83. Характеристика основних закономірностей соціального, біологічного і духовного розвитку людини.

84. Необхідність зміни парадигм розвитку людини і суспільства в сучасних умовах.

85. Внутрішні і зовнішні системоутворюючі фактори, їх вплив на життєдіяльність і діяльність людини.

86. Акмеологічні фактори досягнення вершин розвитку людини.

87. Людина і юрба. Особливості самоврядування в юрбі.

88. Особливості інформаційно-психологічної боротьби і врахування їх специфіки в самоменеджменті.

89. Технології маніпуляції індивідуальною і суспільною свідомістю і самоменеджмент.

90. Роль розвинутого мислення людини в самоменеджменті.

Питання для підготовки студентів до модульних контролів з дисципліни «Самоменеджмент»

Модуль №1

1. Предмет, завдання і функції дисципліни.
2. Основні категорії теорії самоменеджменту.
3. Сутність і зміст самоврядування людини.
4. Сутність і зміст концепції раціонального життя.
5. Сутність і зміст концепції обмежень.
6. Сутність і зміст концепції раціональної організації часу.
7. Сутність і зміст раціонально-психологічної концепції.
8. Сутність і зміст акмеолого-технологічної концепції.
9. Сутність і зміст східної концепції самоврядування.
10. Сутність і зміст концепції самоврядування радянською людиною.
11. Контури інтегральної моделі самоменеджменту.
12. Людина як суб'єкт і об'єкт самоврядування.
13. Організація нервової системи людини як основа системи управління.
14. Основи організації центральної нервової системи та інформаційний обмін.
15. Особливості інформаційного обміну людини як біосоціальної, духовної, інформаційно-енергетичної системи.
16. Основи саморегуляції людського організму.
17. Модель процесу комунікації.
18. Формування моделі світу та її роль у життєдіяльності людини.
19. Основи біоритмології і самоменеджмент людини.
20. Характеристика загальних законів управління людиною.
21. Характеристика специфічних законів управління людиною.
22. Ціль у самоменеджменті, основні цілі в житті сучасної людини.
23. Оцінювання життєвої ситуації як етап стратегічного самоменеджменту.
24. Уточнення моделі і «траєкторії» життя.
25. Визначення мети життя й основ задуму її досягнення.
26. Оцінювання обстановки і прийняття стратегічних рішень.
27. Стратегія життя. Вибір стратегії.
28. Життєва філософія. Система життєвих цілей. Єдність духу і тіла.
29. Планування життя, розробка плану життя.
30. Розробка цільової комплексної програми життя; цільовий підхід до планування.
31. Стратегіми, їх сутність, особливості.
32. Основи розробки моделі й організаційного проекту життя.
33. Стратегічний контроль у життєдіяльності людини.
34. Система факторів, що впливають на стратегічний самоменеджмент.
35. Функції повсякденного самоменеджменту. Циклічність процесу самоменеджменту.

36. Інформаційна функція і функція формування мети, їх короткі характеристики.

37. Функція ухвалення рішення в повсякденному самоменеджменті.

38. Алгоритм організації роботи при прийнятті рішень.

39. Планування повсякденного самоменеджменту, план робочого дня (варіант).

40. Планування робочого дня методом «Альпи».

41. Основи організації повсякденного самоменеджменту.

42. НОП як уособлена функція самоменеджменту.

43. Основи регулювання повсякденної діяльності.

44. Особливості реалізації функції повсякденного контролю.

45. Інтеграційно-координуюча функція у само менеджменті, її коротка характеристика.

Питання для підготовки студентів до модульних контролів з дисципліни «Самоменеджмент»

Модуль №2

1. Основні методи саморегуляції в самоменеджменті.
2. Основи технології взаєморозуміння.
3. Сутність і можливості соціокультурних технологій.
4. Основні технології комунікацій.
5. Поняття модальності сприйняття. Індикатори визначення модальності.
6. Сутність техніки досягнення взаєморозуміння в комунікації.
7. Сутність і особливості психофізіологічних технологій самоврядування.
8. Аутотренінг як засіб зняття стресів і здійснення самоорганізації. Сутність і можливості.
9. Медитація як основа технологій самоврядування у східній культурі. Сутність і можливості.
10. Сутність і можливості техніки «Рефреймінг».
11. Боротьба як форма життєдіяльності і діяльності людини.
12. Боротьба в управлінській діяльності.
13. Стратегіями, їх використання у практичній діяльності.
14. Особливості боротьби за столом переговорів.
15. Принципи боротьби, їх коротка характеристика.
16. Праксеологічний підхід до ведення боротьби, його сутність і особливості.
17. Кар'єра як об'єкт самоменеджменту; її сутність, види й етапи.
18. Вибір професійної кар'єри.
19. Особливості стратегічного самоменеджменту при досягненні «кар'єрних цілей».
20. «Ліфти», «сита» і «розподільники» соціального просування в діловій сфері.
21. Специфіка функціонування соціальних механізмів регулювання ділової кар'єри в Україні.
22. Здоров'я як життєва цінність і основна передумова успішної кар'єри. Поняття «валеологічний паспорт».
23. Стрес, його прояви у роботі і наслідки для кар'єри.
24. Адаптивно-розвиваючий підхід до розуміння механізмів стресу і шляхів подолання стресових ситуацій.
25. Загальне і конкретне планування ділової кар'єри. Кар'єропрограми.
26. Карти посадового просування, рівнобіжні моделі службового зростання та їх можливості для індивідуальної ділової кар'єри.
27. Помилки в управлінні власною кар'єрою і шляхи їх подолання.
28. Етапи стратегічного самоменеджменту у процесі реалізації ділової кар'єри, їхня коротка характеристика.

29. Порядок оцінювання обстановки і прийняття рішень у повсякденному самоменеджменті при реалізації кар'єрних цілей.
30. Особливості технологічного самоменеджменту у процесі реалізації кар'єрних цілей.
31. Основи саморозвитку у професійній діяльності.
32. Способи розвитку здібностей впливати на людей. Управління персоналом.
33. Основні поняття про стратегію і тактику ділового успіху.
34. Техніки впливу на людей; їхня сутність, можливості і порядок застосування.
35. Істина, краса і добро як основні людські цінності, як системоутворюючі фактори.
36. Соціальні, біологічні і духовні принципи в життєдіяльності людини.
37. Синергетична і пасіонарна моделі розвитку як методологічна основа моделювання життєдіяльності людини.
38. Характеристика основних закономірностей соціального, біологічного і духовного розвитку людини.
39. Необхідність зміни парадигм розвитку людини і суспільства в сучасних умовах.
40. Внутрішні і зовнішні системоутворюючі фактори, їх вплив на життєдіяльність і діяльність людини.
41. Акмеологічні фактори досягнення вершин розвитку людини.
42. Людина і юрба. Особливості самоврядування в юрбі.
43. Особливості інформаційно-психологічної боротьби і врахування їх специфіки в самоменеджменті.
44. Технології маніпуляції індивідуальною і суспільною свідомістю і самоменеджмент.
45. Роль розвинутого мислення людини в самоменеджменті.

Список рекомендованої літератури

ОСНОВНА

1. Васильченко Ю. Л. Механізми времени. Тайм-менеджмент: теорія, практикум. Київ : Наша культура и наука, 2001. 220 с.
2. Дороніна М. С. Самоменеджмент: сутність, умови виникнення розвитку / М. С. Дороніна, В. І. Пересунько // Економіка і управління. – 2016. – № 4. – С. 7–12.
3. Друкер Питер Ф. Ефективний керівник. Київ: КМ-БУКС, 2018.
4. Євтушевська О. Тайм-менеджмент як вияв світогляду сучасної людини. Економіка. 2017. № 3 (192). С. 15–18.
5. Єжова О. Здоровий спосіб життя : навчальний посібник. К.: Університетська книга, 2017. 127 с.
6. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія / С. А. Калашнікова. – Київ : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.
7. Кузьмін О. Є., Гончар М. Ф. Стреси як об'єкт менеджменту: сутність, класифікація та фактори формування. *Бізнес інформ.* 2017. № 3. С. 413–418.
8. Основи самоменеджменту та лідерства: навчальний посібник / В. М. Лугова, С. М. Голубев. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 212 с.
9. Самоменеджмент навчальний посібник / С. К. Василик, О. В. Майстренко, К. Р. Немашколо та ін. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. – 150 с.
10. Самоменеджмент : навч. пос. / О. Г. Ратушняк, О. Г. Лялюк. – Вінниця : ВНТУ, 2021. – 170 с.
11. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера : навч. посіб. / Л. І. Скібіцька. – Київ : Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.
12. Холодницька А. В. Застосування технологій тайм-менеджменту в управлінні підприємством. Вісник Чернігівського державного технологічного університету. 2013. № 4 (70). С. 261–268.
13. Чкан А. С. Самоменеджмент як головний інструмент системи мотиваційного менеджменту на підприємстві / А. С. Чкан, І. В. Ганза // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2014. – № 1. – С. 261–266.
14. Штапаук С. С. Самоменеджмент керівника : навч. посіб. / С. С. Штапаук. – Луганськ : Віртуальна реальність, 2011. – 140 с.

Інформаційні ресурси:

1. Держкомстат України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Господарський кодекс України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/136->
3. Цивільний кодекс України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435->

4. ЛігаБезнесІнформ – Режим доступа : www.liga.net.

5. Нормативні акти України [Електронний ресурс]. – Режим доступа : www.nau.kiev.ua.

6. Право. Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступа : www.legal.com.ua/cgi-bin/matrix.cgi/pravo.html.

7. Українське право. [Електронний ресурс]. – Режим доступа : www.ukrpravo.com.

ВСЕІ 2022