

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ОГІЄНКА
ФАКУЛЬТЕТ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ, ПСИХОЛОГІЇ
І СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**Кваліфікаційна робота
(магістра)**

**з теми: «СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА КОЛЕКТИВОМ ЯК ЗАСІБ
АКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ КЕРІВНИКА З ПІДЛЕГЛИМИ»**

Виконала: студентка 2 курсу
Ps1-M20 групи
спеціальності 053 Психологія
(денна форма навчання)
Посна Єлизавета Олександрівна

Керівник:
Онуфрієва Ліана Анатоліївна,
доктор психологічних наук,
професор, завідувач кафедри
загальної та практичної психології

Рецензент:
Чайковська Оксана Миколаївна,
кандидат психологічних наук,
доцент, доцент кафедри загальної
та практичної психології

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СТИЛЮ	
КЕРІВНИЦТВА ОРГАНІЗАЦІЄЮ	10
1.1. Поняття про менеджмент та його психологічні аспекти	10
1.2. Особливості прояву стилю керівництва колективом організації	19
Висновки до розділу 1	32
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТИЛЮ	
КЕРІВНИЦТВА КОЛЕКТИВОМ ЯК ЗАСОБУ АКТИВНОЇ	
ВЗАЄМОДІЇ КЕРІВНИКА З ПІДЛЕГЛИМИ	33
2.1. Процедурно-методичне забезпечення емпіричного вивчення стилю керівництва організацією	33
2.2. Характеристики основних стилів керівництва колективом організації та особистісних характеристик керівників	38
2.3. Вплив особистісних характеристик керівників на їх стиль керівництва колективом організації	44
Висновки до розділу 2	49
РОЗДІЛ III. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ НАПРЯМКИ	
УДОСКОНАЛЕННЯ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА ОРГАНІЗАЦІЄЮ	50
3.1. Соціально-психологічний тренінг як вид психологічної допомоги керівникам.....	50
3.2. Особливості використання СПТ для удосконалення стилю керівництва керівників	54
3.3. Результати експериментального впровадження соціально- психологічного тренінгу для удосконалення стилів керівництва	65
Висновки до розділу 3	76
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	82

ВСТУП

Актуальність дослідження. Соціально-економічні зміни у суспільстві торкаються різноманітних сторін соціальної структури, проте найчастіше проявляються у стосунках між людьми, між керівництвом та підлеглими, між різними соціальними класами та вимагають постійного звернення до людини як основної ланки суспільного й економічного прогресу і предмету управління з боку організацій, до яких вона належить. Перехід української держави до європейського способу мислення та ринкової економіки кардинально змінив погляд людей на деякі речі, вплинув на їхнє ставлення до життя. Кожна людина, турбуючись про власне фізичне та психічне благополуччя, впродовж свого життя здійснює вибір, приймає рішення, відповідає за їх наслідки, спираючись насамперед на власні сили та здібності.

Для того, щоб відбулися позитивні зміни у суспільстві, необхідно змінитися його членам, що передбачає необхідне отримання ними нових, можливо, й незвичних навичок взаємодії між собою, напрацьовування нового способу мислення та вміння обирати напрямок занять і майбутнє працевлаштування відповідно до своїх професійних нахилів та здібностей. Насамперед, це стосується керівника як особистості з новим типом мислення, із сучасними поглядами на життя, на взаємовідносини і стосунки між людьми – професійна діяльність якого повинна відповідати вимогам і процесу розвитку сучасного суспільства. Функціональний зміст керівника організації потребує конкретного способу реалізації основних функцій управління, який виражається у стилі керівництва – способі взаємодії із підлеглими та вирішенні виробничих завдань. В умовах сучасного конкурентного ринку від особистості керівника, від рівня його кваліфікації та особливо від стилю і спрямованості його діяльності залежать темпи, якість й доходи підприємства. Потрібно додати, що для малих та середніх підприємств роль особистості

керівника (менеджера) є ключовою у їхній професійній та виробничій діяльності.

Психологія управління та особливостей стилю керівництва організацією містить значну кількість теоретичних та емпіричних напрацювань, які представлено в роботах вітчизняних та зарубіжних психологів (І.П. Волкова, К. Вудкока, Ф.І. Генова, Є.С. Жарікова, В. Зінгера, Л.М. Карамушки, Н.Л. Коломінського, Л. Ланг, С.Г. Москвічова, Г.Х. Попова, П. Самуельсона, Д. Френсіса, Г.В. Щокіна та ін). Але нові проблемні питання у функціонуванні тієї чи іншої організації вимагають удосконалення теоретичних узагальнень та практичних прийомів і засобів вивчення аспектів процесу управління організацією.

Теоретичний аналіз проблеми управління та стилю керівництва організацією уможливив виділити основне завдання в менеджменті – досягнення поставлених цілей, вирішення якого неможливо без вивчення мотивації досягнення особистості. Зазначимо, що аспект взаємозв'язку та взаєморозвитку управління і мотивації досягнень є досить багатоаспектним й складним. Проблема низького рівня мотивації досягнень часто виступає дуже гостро і болюче: як досягати мети, як отримувати бажане, як мати успіх. І, найперше є найголовнішим, що повинно турбувати при цьому – як зберегти необхідний рівень досягнень та не дати йому знизитися.

Оскільки управлінець має справу безпосередньо з людьми, то сучасний менеджер повинен володіти широким арсеналом мотиваційних засобів і постійно їх поновлювати, враховуючи час й особистість, яка поряд з ним. Саме тому ми обрали як засіб корекції такий активно-розвиваючий метод як соціально-психологічний тренінг. Адже, інтерпретація його як засобу розвитку мотивації досягнень, орієнтує на реалістичні задачі, тісно пов'язані із практичними потребами. Запропонований тренінг спрямовано на оволодіння певними соціально-психологічними знаннями, розвиток мотивації, здібності аналізувати

ситуацію, поведінку і стан у ній, уміння адекватно сприймати себе та оточуючих, розробка, програвання та засвоєння необхідної, оптимальної тактики для розв'язання проблем. Необхідно також додати, що такий мотиваційний тренінг створено нами особисто, що певною мірою визначає унікальність та новизну нашої роботи.

Зрозуміти суть психології управління, як ставити перед собою цілі та впевнено їх досягати, отримуючи потрібні ситуації; ефективно поєднати рівень мотивації досягнень з управлінською діяльністю керівника, яка відображається у його стилі управління; пошук нових істин і закономірностей, нових проблем і рішень у такому різнобарвному світі людських взаємовідносин, що і зумовило **актуальність** нашого дослідження.

Об'єкт дослідження – психологічні аспекти управління колективом організації.

Предмет дослідження – стиль керівництва колективом як засіб активної взаємодії керівника з підлеглими.

Мета магістерського дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні проблеми стилю керівництва в психології управління та емпіричному аналізові особливостей розвитку мотивації досягнення керівників на їх стиль керівництва в умовах психокорекційної активно-розвивальної роботи з ними.

Гіпотеза магістерського дослідження: особливості стилю керівництва колективом обумовлені особистісними властивостями поведінки і спілкування керівників; в умовах соціально-психологічного тренінгу з підвищення мотивації досягнень відбувається позитивне змінення особистісних і поведінкових якостей, які, зокрема, позитивно впливають на стиль керівництва.

Для досягнення мети дослідження та перевірки гіпотези необхідно вирішити такі **завдання**:

1. Дослідити ступінь розробки проблеми стилю керівництва колективом організації в психології управління.

2. Розробити програму діагностичного дослідження стилів керівництва колективом у режимі фіксації корекційних впливів.

3. Дослідити ефективність тренінгу формування мотивації досягнень керівників.

4. Скласти практичні рекомендації із вдосконалення стилів керівництва колективами.

Для розв'язання поставлених завдань було використано такі **методи** дослідження: організаційні методи (метод порівняння та метод зрізів); емпіричні (діагностичний метод із використанням стандартизованих опитувальників і анкет); констатуючий і формуючий експеримент; якісний та кількісний аналіз проблеми за допомогою методів математичної статистики.

Теоретико-методологічною базою дослідження стали загальні положення теорії спілкування, представлені у роботах К.О. Абульханової-Славської, О.О. Бодальова, Л.С. Виготського, Ю.М. Ємельянова, В.О. Кан-Каліка, Я.Л. Коломінського, О.О. Леонтєва, Б.Ф. Ломова, Б.Д. Паригіна, Л.А. Петровської та інших. Важливе значення відіграли також роботи О.І. Бондарчук, О.В. Брюховецької, Т.В. Грубі, Л.М. Карамушки, Н.Л. Коломінського, І.В. Сингаївської, С.Д. Максименка, В.В. Москаленко, Л.Е. Орбан-Лембрик, які розкривають методологічні та психологічні основи управління сучасними організаціями. Психологічні особливості професійного спілкування висвітлено у роботах Л.А. Онуфрієвої, С.А. Семиченко, Н.В. Чепелевої, Т.Д. Щербан, Т.С. Яценко та інших.

Важливими для розробки технології підготовки керівників організацій до управлінського спілкування стали дослідження І.В. Ващенко, Н.Є. Завадської, Л.М. Карамушки, П.В. Лушина, В.А. Семиченко, В.О. Татенко, Т.С. Яценко, які розкривають зміст та форми

активного соціально-психологічного навчання та взаємовідносин.

Теоретичне значення магістерського дослідження полягає в розширенні та поглибленні знань про психологічні особливості стилів керівництва колективом організації в аспекті корекційних можливостей змінення особистісних властивостей поведінки й спілкування керівників засобами підвищення їх мотивації досягнення.

Практичне значення магістерського дослідження полягає в можливості використання його результатів у роботі практикуючих психологів у галузі психології управління; розроблена програма тренінгу із підвищення мотивації досягнення доповнює арсенал існуючих корекційних заходів з удосконалення стилів керівництва у роботі психологів.

База дослідження. Вибірку нашого дослідження склали управлінці Державного підприємства «Науково-технічний комплекс «Завод точної механіки» (n=47осіб). З них експериментальну групу склали - 22 особи та контрольну групу - 25 осіб. Також експертами виступили співробітники відповідних підрозділів підприємства залучених керівників (n=62). Дослідження проводилось впродовж січня-березня 2021 року.

Апробація та впровадження результатів. Основні результати дослідження доповідались та отримали схвалення на таких міжнародних конференціях: на звітній науковій конференції студентів і магістрантів за підсумками НДРС у 2020-2021 навчальному році зі спеціальності 053 «Психологія» (Кам'янець-Подільський, 05-06 жовтня 2021 р.), на VI Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми експериментальної психології: досвід та перспективи» на пошану професора А.І. Шинкарюка та до 102 річниці заснування Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка (27 жовтня 2020 р., м. Кам'янець-Подільський), на VI Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми сучасної психології:

перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень молодих науковців» (Кам'янець-Подільський, 19 листопада 2020 р.), на VI Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми психології особистості на європейському просторі» (Кам'янець-Подільський, 15 лютого 2021 р.), на XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин» (Кам'янець-Подільський, 23 квітня 2021 р.), на VII Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми експериментальної психології: досвід та перспективи» на пошану професора А.І. Шинкарюка (26 жовтня 2021 р., м. Кам'янець-Подільський), на VII Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми сучасної психології: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень молодих науковців» (Кам'янець-Подільський, 17 листопада 2021 р.) та знайшли своє відображення у публікаціях автора.

Публікації. Onufriieva L.A., Posna Ye.O. The Role of the Professional Self-esteem in the Professional Development of Future Managers' Personalities. *Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин: Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції, 23 квітня 2021 р. / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : Видавець Ковальчук О.В., 2021. С. 134–137.*

Посна Є.О. Стиль керівництва колективом як засіб активної взаємодії керівника з підлеглими. *Актуальні проблеми експериментальної психології: досвід та перспективи (на пошану професора Шинкарюка А.І.): Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції, 26 жовтня 2021 р. / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : ФОП Гордукова І.Є., 2021. С. 101–104.*

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, який вміщує 82 джерела. Основний зміст роботи та додатки викладено на 81 сторінках. Робота містить 7 рисунків, 9 таблиць.

ВИСНОВКИ

У результаті здійсненого теоретичного аналізу проблеми стилю керівництва як засобу активної взаємодії керівника з підлеглими організації було детально розглянуто поняття менеджменту та управління в психології. Розроблення абстрактної моделі управління має евристичне і практичне значення, оскільки воно сприяє забезпеченню оптимального управління в колективах.

Оскільки управління так чи інакше пов'язане з людьми, взаємодією, то психологічний аспект при цьому є обов'язковим. Тому звідси випливає одне з найголовніших та найважливіших понять – психологія управління як галузь психологічної науки, що вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності: роль людського і психологічного фактору в управлінні, оптимальний розподіл професійних та соціальних ролей у групі (колективі), лідерство і керівництво, процеси інтеграції та зміцнення між його членами, психологічні механізми прийняття управлінських рішень, соціально-психологічні якості керівника.

В контексті психологічних закономірностей управлінської діяльності ми розглядаємо особливості прояву стилю керівництва організацією. При цьому ми розмежуємо поняття «лідер» і «керівник», виділяємо їх спільні та відмінні ознаки. Стиль лідерства – типова для лідера та керівника система прийомів впливу на підлеглих. Аналіз стилів керівництва включає його класифікації, які представлені в психологічній літературі.

Розглядаючи лідерство як відношення домінування та підлеглості, впливу та наслідування у системі міжособистісних стосунків у групі, варто визначити поняття ефективного керівництва, яке відноситься до психологічного фактору – з одного боку, керівник має справу з людьми, які володіють різними психологічними властивостями – різною

готовністю та настроєністю на ту чи іншу діяльність, а з іншого боку, ефективність будь-якої соціальної організації залежить від діяльності самого керівника, від його соціально-психологічних особливостей, від характеристики його власних навичок, прийомів, стилю роботи, способів обходження з людьми тощо.

До факторів ефективного керівництва відносяться соціальні очікування підлеглих; тісний контакт із підлеглими; феномен посилення; готовність до управління керівників; здібності керівників до управління та їх такт у спілкуванні із підлеглими тощо.

В ході вивчення психологічних аспектів управління виділяється ще один напрямок – мотивація праці, розробка тактики і стратегії керівництва. Це вивело нас на розгляд ще одного базового поняття – мотивація досягнень – прагнення досягати успіху в певному виді діяльності, адже мотиваційні фактори побудовані на врахуванні психологічних особливостей людини. Опіраючись на вищевикладене, виділяється два суттєвих моменти, такі як психологія управління і мотивація досягнень: мотивація досягнень – ефективніше управління, хороше управління – вищий рівень досягнень. Тому порушення якогось із елементів призводить до дисгармонії і дисбалансу, які виливаються у відомі проблеми – перемотивація, переважання домагань над досягненнями, невпевненість у собі, не досягнення бажаного, стрес, певні невротичні стани тощо.

Виходячи із мети і завдань нашого магістерського дослідження, а також перевірки гіпотетичного положення, було складено програму фіксації, аналізу та оцінки стилю керівництва організацією в умовах корекційного впливу.

Вибірку нашого дослідження склали управлінці Державного підприємства «Науково-технічний комплекс «Завод точної механіки» (n=47 осіб). З них експериментальну групу склали – 22 особи та

контрольну групу – 25 осіб. Також експертами виступили співробітники відповідних підрозділів підприємства залучених керівників (n=62).

Дослідження складалося із трьох етапів: констатууючий, формууючий та післяформууючий. Діагностичний інструментарій уможливив отримати результати, які ми піддали статистичному опрацюванню, що визначило специфіку співставлення результатів.

Результати констатууючого експерименту уможливили виділити яскраво виражений контраст в особистісних властивостях керівників двох груп (виділених нами за стилем управління керівників). Тому нами висунуто припущення, що особливості стилю керівництва обумовлені особистісними властивостями поведінки і спілкування, які в умовах соціально-психологічного тренінгу з підвищення мотивації досягнень можуть бути позитивно зміненими.

Оцінюючи та аналізуючи усі можливі методи, ми зупинили свій вибір на соціально-психологічному тренінгу (СПТ). Враховуючи, що така робота повинна відрізнятися новизною і «дихати свіжістю», ми вважаємо, що саме цей активно розвиваючий метод групової взаємодії найбільш вдало забезпечить виконання поставленої мети: визначити ефективні напрямки корекційної роботи в менеджменті. Окрім цього, цей метод було обрано ще з двох причин: 1) тренінг – це модель групової діяльності, а управління є цим видом діяльності; 2) в результаті цього, тренінг уможливорює змоделювати потрібну ситуацію, вирішити певну проблему, програти потрібну поведінку, набути конструктивного досвіду та оптимальної тактики. Для того, щоб здобути певну новизну, нами було створено спеціальну програму тренінгу мотивації досягнень, в якій використовувалися вправи різноманітного характеру як в готовому вигляді, так й розроблені нами.

Після проведення тренінгу нами було проведено повторний констатуючий зріз в обох групах А і Б, що уможливило зафіксувати статистично значущі відмінності результатів в експериментальній групі.

В експериментальній групі Б після проходження тренінгових занять спостерігаються позитивні змінення в сфері комунікації та поведінки керівників, зокрема, серед особистісних рис виділяються такі сформовані характеристики як відвертість і комунікабельність, цих керівників характеризує природність у вираженні своїх почуттів, вони із задоволенням працюють з підлеглими, активні в усуненні конфлікту, довірливі. Також у них можна проспостерігати щирість у стосунках із людьми, вони починають вірити в удачу, а відповідно й виступати наполегливішими в досягненні цілей (ділова спрямованість) як показник рівня їх мотивації досягнення. Такі керівники позбавлені задрощів, у стосунках із підлеглими залежні від їхньої думки, слідуєть принципу приймати рішення разом з іншими, орієнтовані на соціальне схвалення. У міжособистісних взаєминах у таких керівників вирізняється впевненість у собі, яка не обов'язково проявляється у лідерських вміннях, а в уміннях не підкоряти себе сильному без оцінки ситуації, при цьому яскраво вираженою є конформність поведінки.

В керівників групи А, які не проходили тренінгових занять, також прослідковувались зміни в особистісних характеристиках спілкування і поведінки, а, зокрема, спілкування цих керівників вирізняється емоційністю та динамічністю, хоча було помічено їх практичність з орієнтацією на зовнішню реальність та загальноприйняті норми. Також виявились вираженими (показники значно збільшились) показники критичного відношення до інших людей та крайнього (радикального) вираження моралізації. У міжособистісних взаєминах виражається схильність поступатись в усьому та усім, часте приписування собі вини, залежність від інших із проявами нещирого опору. Загалом, таких керівників можна охарактеризувати як

гіпервідповідальних, які можуть принести у пожертвування свої інтереси, хоча при цьому вони досить активні по відношенню до інших людей та різноманітних ідей.

Що стосується стилів діяльності керівників, то тепер показники стилів їх діяльності в експериментальній групі зазнали тенденції збільшення таких стилів керівництва як «організація» та «команда». Визначення спрямованості діяльності керівника уможливило також виділити збільшення показників таких типів спрямованості діяльності як «тактик» і «стратег».

Отже, проведене нами дослідження підтвердило гіпотетичне положення, що особливості стилю керівництва колективом обумовлені особистісними властивостями поведінки і спілкування керівників. Підвищення мотивації досягнення відображається на особистісних та поведінкових властивостях керівників, а відповідно також на стилі та спрямованості їхньої діяльності.

Проведене дослідження не вичерпує поставленої проблеми вдосконалення стилів управління організацію та активної взаємодії керівника з підлеглими, а піднімає нові питання дослідження не тільки мотиваційних детермінант управління керівників, але їхні когнітивні, емоційні, гендерні особливості, що відобразатиметься у наших подальших дослідженнях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. Москва : Мысль, 1976. 220с.
2. Атватер И. Я Вас слушаю. Москва : Экономика, 1988.110 с. ISBN 5-282-00004-0 (рус.)
3. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. Санкт-Петербург : Литур, 2001. 576с. ISBN 5-89649 008 3
4. Бакаленко О.А. Психологія управління : навч. посіб. Харків : ХНУРЕ, 2020. 120 с.
5. Барановська Л.В. Психологія ділового спілкування : навчальний посібник. Київ : НАУ, 2016. 248 с.
6. Березовська Л.І. Психологія діяльності. У 2 кл. Кн. 1. Психологія праці як складова частина психології діяльності: Навчально-методичний посібник. Мукачево : МДУ, 2014. 123 с.
7. Бондарчук О.І., Карамушка Л.М., Коломінський Н.Л. Психологія управління в освіті: Курс лекцій та завдання навчального практикуму для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. Київ : Валевіна, 2006. 160с.
8. Васильев И.А., Магомед-Еминов М.Ш. Мотивация и контроль за действием. Москва : Изд-во МГУ, 2001. 144с.
9. Вересов И.Н. Психология управления: Учеб. пособие. 3-е. Москва : Изд-во Моск. псих.-соц. ин-та, 2006. 302 с.
10. Волков І.П. Керівнику про людський фактор. Київ: Наукова думка, 1997. 134с.
11. Гірняк О.М., Лозановський П.П. Менеджмент: теоретичні основи і практикум: Навчальний посібник. Київ : «Магнолія плюс», Львів : Новий світ – 2000», 2003. 336 с.
12. Гірняк О.М., Лозановський П.П. Менеджмент: Підручник. Львів: «Магнолія 2006», 2008. 353 с.

13. Гончарук Н., Онуфрієва Л. Психологічний аналіз рівнів побудови комунікативних дій. *Психолінгвістика. Психолінгвістика. Psycholinguistics*, 2018, 24(1), 97–117. <https://doi.org/10.31470/2309-1797-2018-24-1-97-117>.
14. Горбатюк М.М. Міжособистісні стосунки як чинник соціального становлення особистості. *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я* : Збірник матеріалів конференції ДНУ імені Василя Стуса. 2019. С.60–64.
15. Горбунова В.В. Ціннісно-рольовий підхід у теорії та практиці командотворення. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2014. Вип. 34. С. 138–150.
16. Горностай П.П. Личность и роль. Ролевой подход в социальной психологии личности: монография. Киев : Интерпресс ЛТД, 2007. 312 с.
17. Дзикович О.В. Комунікативно-прагматичні аспекти мовлення. Київ : НТУУ «КПІ». 2015. 85 с.
18. Доцевич Т.І. Ділове спілкування: навч.-метод. посіб. для студ. спец. «Менеджмент організацій». Донецьк : ДонДУУ, 2012. 175 с.
19. Доцевич Т.І. Роль психологічних факторів в управлінні персоналом. *Modern science: problems and innovations* : II Міжнародна науково-практична конференція, 3-5 травня 2020 року, м. Стокгольм, Швеція. С. 569–576.
20. Доцевич Т.І. Особливості використання методів вирішення конфліктів в організаціях. *Perspectives of world science and education* : X Міжнародна науково-практична конференція, 17-19 июня 2020 г. Осака, Японія. С. 225–229.
21. Доцевич Т.І. Вплив акмеологічних здібностей на саморозвиток особистості професіонала. *Психологічний журнал «Психологічний часопис»*, Том 6. № 4 (2020). С. 84–92.

22. Доцевич Т.І. Стилі ділового спілкування менеджера». *Priority Direction of Science and Technology Development X Міжнародна научно-практична конференція*, 13-15 июня, 2021, Київ, Україна, С. 569–574.
23. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 456с.
24. Занюк С.С. Мотиваційний тренінг: як вчитися спонукати себе та інших до ефективної діяльності. Луцьк, 1998. 112 с.
25. Занюк С.С., Павлюк Т.М. Техніки психодрами в психокорекційній роботі. Методичні рекомендації. Луцьк, 1996. 58с.
26. Зингер В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов. Москва : Экономика, 1991. 300с.
27. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 508 с.
28. Кайдалова Л.В., Пляка Л.Г. Психологія спілкування. Харків : НФаУ. 2011. 132 с.
29. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник. Київ : Міленіум, 2003. 320 с.
30. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти. Київ : Ніка-Центр, 2000. 332с.
31. Коваленко А.Б., Корнев М.Н. Соціальна психологія: Підручник. Київ : КНУ, 2006. 400 с.
32. Кокун О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. № 9. С. 1–5.
33. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Монографія. Київ : МАУП, 2000. 286 с.
34. Краснокутська Н.С., Нащекіна О.М. Менеджмент : Навчальний посібник. Харків : «Друкарня Мадрид», 2019. 231 с.

- 35.Кравченко Ю.І., Іванов Ю.Б., Хоменко М.М. Вступ до бізнесу. Київ : Лібра, 1995. 365с.
- 36.Леонтьев Д.А., Миюзова А.Е. Личностные изменения как результат жизнетворческой работы. *Консультативная психология и психотерапия*. 2016. Т. 24. № 1. С. 44–63.
<https://doi.org/10.17759/cpp>
- 37.Ломов Б.Ф. Психическая регуляция деятельности. Москва : ИП РАН. 2006. 624 с.
- 38.Максименко С.Д. Поняття особистості у психології. *Психологія і особистість*. 2016. №1(9). С.11–17.
- 39.Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента [Текст]. Москва : Прогресс, 2000. 702 с.
- 40.Москаленко В.В. Психологія соціального впливу: Навчальний посібник. Київ : ЦУЛ, 2007. 448 с.
- 41.Москвичев С.Г. Использование фактора мотивации в управлении. Київ : Наукова думка, 1990. 190с.
- 42.Низовских Н.А. Человек как автор самого себя: психосемантическое исследование личностного развития: монография. Москва-Берлин: Директ-Медиа, 2014. 405с.
- 43.Обозов Н.Н., Щекин Г.В. Психология работы с людьми [Текст]. Киев : МАУП, 2004. 228 с.
44. Омаров А.М. Предприимчивость руководителя. Москва : Полиздат, 1990. 230с.
- 45.Онуфрієва Л.А. Розвиток професіоналізму майбутніх фахівців соціономічних професій: соціально-психологічний вимір : монографія. 2020. Київ : Видавець Бихун В.Ю. 320 с. ISBN 978-617-7699-08-7
- 46.Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління [Текст]. Київ : Академвидав, 2003. 568 с.

- 47.Осовська Г.В. Основи менеджменту: Навчальний посібник. Київ : «Кондор», 2003. 556 с.
- 48.Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва: Навчальний посібник. Вид. 3-тє, випр, доп. Київ : Каравелла, 2012. 416 с.
- 49.Петруня Ю.Є., Петруня В.Ю. Менеджмент. Практикум : навч. посібник. Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2019. 104 с.
- 50.Прощак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації : навчальний посібник. 2-ге вид., перероб. і доп. Вінниця, 2016. 150 с.
- 51.Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. Москва : Изд-во МГУ, 1989. 268с.
- 52.Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. Москва : Изд-во МГУ, 1982. 289с.
- 53.Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів. Харків : Прапор, 2009. 672 с.
- 54.Психология менеджмента [Текст] / под ред.Г.С. Никифорова. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 639 с.
- 55.Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості: монографія / [за ред. : С.Д. Максименка, С.Б. Кузікової, В.Л. Зливкова]. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2019. 540с.
- 56.Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента. Под ред. Г.Никифорова, М.Дмитриевой, В.Снеткова. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 238с.
- 57.Практическая психодиагностика: методики и тесты. Под ред. А.В.Райгородского. Самара, 1999. 668с.
- 58.Реан А.А. Психология и психодиагностика личности. Санкт-Петербург : Прайм-Еврознак, 2008. 255 с.

59. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. Москва : Пресс, 1993. 556с.
60. Савельева В.С. Психологія управління: Навчальний посібник. Київ: В.Д. Професіонал, 2005. С.6–17.
61. Сарапулова Є.Г., Єщенко П.С. Психологія управління: Навчальний посібник. Київ : Університет «Україна», 2006. 144 с.
62. Сергієнко Л.П. Основи наукових досліджень у психології. Кваліфікаційні та дипломні роботи: Навчальний посібник. Київ : Видавничий дім «Професіонал», 2009. С.36–61.
63. Скот Дж.Г. Сила ума. Описание пути к успеху в бизнесе. Киев : Внешторгиздат, 1991. 199с.
64. Сухарський В.С. Менеджмент (загальний з основами спеціального). Тернопіль : Астон, 2004. 528 с.
65. Тесленко В.И., Латынцев С.В. Коммуникативная компетентность: формирование, развитие, оценивание. Красноярск : КГПУ. 2007. 255 с.
66. Урбанович А.А. Психология управления [Текст]. Минск : Харвест, 2006. 640 с.
67. Фейдимен Дж., Фрейгер Р. Абрахам Маслоу и психология самоактуализации. - Хрестоматія по гуманістической психотерапии. Москва : Наука, 1995. С.114–142.
68. Хміль Ф.І. Основи менеджменту : Підручник. Київ : Академвидав, 2005. 608 с.
69. Цимбалюк І.М. Психологія управління. Київ : Професіонал, 2008. 623 с.
70. Шегда А. В. Менеджмент: Підручник. Київ : Знання, 2004. 687с.
71. Швальбе П., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. Москва : Пресс. 1992. 300с.

- 72.Щёкин Г.В. Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению: Учеб.-метод. пособие. 4-е изд., стереотип. Киев : ДП «Издат. дом «Персонал»», 2011. 616 с.
- 73.Юсупов Й.М. Психология взаимопонимания. Казань, 1991. 174с.
- 74.Якунин В.П. Управление педагогическими системами. Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1990. 204с.
- 75.Byundyugova T., Kornienko E. Personality-Related Factors of Self-Fulfillment in Professional Activities. *Review of European Studies*; 2015. Vol. 7, No. 3. <https://doi.org/10.5539/res.v7n3p1>
- 76.Clark S. Narrative, Self-Realization, and the Shape of a Life. *Ethical Theory and Moral Practice*. 2018. 21(2), 371–385. <https://doi.org/10.1007/s10677-018-9885-7>
- 77.Dotsevych T. The management of interpersonal interaction in the “superiorsubordinate” system as a means of prevention of emotional burnout in the organs of state authority. *Науково-практичний журнал: «Інвестиції: практика та досвід»*, №22. 2018. С.131–136.
- 78.Krems J., Kenrick D., Neel R. Individual Perceptions of Self-Actualization: What Functional Motives Are Linked to Fulfilling One’s Full Potential? *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2017. Vol 43, Issue 9. P. 1337–1352. <https://doi.org/10.1177/0146167217713191>
- 79.Maksimenko S, Serdiuk L. Psychological potential of personal self-realization. *Social Welfare Interdisciplinary Approach*. 2016. Vol. 1, No 6. DOI: <http://dx.doi.org/10.21277/sw.v1i6.244>
- 80.Mobilis in mobili: личность в эпоху перемен / Под общ. ред. Александра Асмолова. Москва: Издательский Дом ЯСК, 2018. 546 с.
- 81.Onufrieva L.A. The Psychology of Professional Realization of a Future Specialist’s Personality: Theoretical and Methodological Aspect. Monograph. BonusLiber: Rzeszów. 2017, 194 s. ISBN 978-83-65441-83-6.

82. Shutenko E. Motivational and Conceptual Aspects of Students' Self-fulfillment in University Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2015. Vol. 214. P. 325–331. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.652>.