

**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
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»
з теми: «ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА В
СУЧАСНИХ УМОВАХ»**

**Виконав: здобувач 2 курсу
Ps2-M24z групи
спеціальності 053 Психологія
(заочна форма навчання)
Скалевський Сергій Васильович**

**Керівник:
Куриця Денис Іванович,
кандидат психологічних наук,
доцент, старший викладач кафедри
загальної та практичної психології**

**Рецензент:
Онуфрієва Ліана Анатоліївна,
доктор психологічних наук,
професор, професор кафедри
загальної та практичної психології**

Кам'янець-Подільський – 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ	9
1.1. Сутність менеджменту та його психологічні виміри	9
1.2. Специфіка прояву стилю керівництва у колективі організації.....	15
1.3 Психологічні чинники становлення ефективного стилю керівництва колективом організації.....	27
1.4. Гендерна специфіка як важливий чинник розвитку керівництва	35
Висновки до першого розділу	45
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА КОЛЕКТИВОМ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	49
2.1. Процедурно-методичні засади емпіричного дослідження стилю керівництва організацією.....	49
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження	53
Висновки до другого розділу.....	87
РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНІ ШЛЯХИ РОЗВИТКУ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА ОРГАНІЗАЦІЄЮ	88
3.1. Соціально-психологічний тренінг як засіб формування управлінського стилю	88
3.2 Аналіз процесу проведення та результативності соціально-психологічного тренінгу.....	96
3.3. Поради щодо організації тренінгу в різних установах	104
Висновки до третього розділу	107
ВИСНОВКИ	110
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	116
ДОДАТКИ	121

ВСТУП

Актуальність дослідження. Соціально-економічні перетворення в суспільстві, що охоплюють різні сфери соціальної структури та насамперед проявляються у взаєминах між людьми, між керівниками і підлеглими, між окремими соціальними групами, зумовлюють постійну потребу звернення до особистості як до ключового елемента суспільного й економічного розвитку, а також як до об'єкта управління з боку організацій, до яких вона належить. Перехід України до нових принципів мислення та ринкових відносин суттєво змінив світогляд населення, вплинув на ставлення до праці, життя і власного благополуччя. Людина, дбаючи про власний фізичний і психічний стан, упродовж життя робить вибір, приймає рішення і несе відповідальність за їх результати, спираючись переважно на власні здібності та ресурси.

Позитивні суспільні зміни можливі лише за умови внутрішніх змін кожного його члена, зокрема набуття нових, іноді нетипових навичок комунікації, уміння мислити креативно та самостійно визначати професійні орієнтири відповідно до власних схильностей і потенціалу. Особливо це стосується керівників, адже саме вони повинні мати сучасний тип мислення, прогресивні погляди на міжособистісні відносини та володіти здатністю організовувати колективну діяльність відповідно до викликів сучасності.

Роль керівника організації передбачає ефективне виконання управлінських функцій, що виражається у його стилі керівництва – способі комунікації з підлеглими та прийнятті рішень у виробничих ситуаціях. В умовах високої конкуренції саме особистість менеджера, його професійний рівень, стиль керівництва та спрямованість діяльності визначають темпи розвитку підприємства, якість продукції та фінансові результати. Для малих і середніх компаній цей чинник має вирішальне значення.

Не менш значущим є навчання студентів навичкам ефективного управління, адже вони є майбутнім кадровим резервом держави. Саме у процесі навчання у закладі вищої освіти формується готовність до управлінської діяльності. Підготовка керівника нового покоління – творчого,

відкритого до інновацій, здатного мотивувати підлеглих – є однією з провідних цілей вищої школи.

Проблематика психології управління та стилю керівництва відображена у численних наукових працях вітчизняних і зарубіжних дослідників, зокрема 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. Щекіна та інших. Проте сучасні зміни в організаціях актуалізують потребу у вдосконаленні теоретичних узагальнень і практичних підходів до аналізу управлінських процесів.

Проведений теоретичний аналіз проблеми управління та стилів керівництва дозволив визначити основне завдання менеджменту – досягнення поставлених цілей, яке неможливе без глибокого розуміння мотивації досягнення особистості. Взаємозв'язок між управлінням і мотивацією досягнень є складним і багатограним. Зниження рівня мотивації досягнень постає гострою проблемою: як досягати мети, отримувати результат, зберігати високу продуктивність і не втрачати прагнення до розвитку.

Оскільки діяльність керівника спрямована на роботу з людьми, сучасний менеджер повинен володіти розвиненою системою мотиваційних інструментів і вміти адаптувати їх до різних ситуацій та особистісних особливостей підлеглих. Саме з цієї причини для корекційної роботи було обрано соціально-психологічний тренінг як активний метод розвитку. Його використання у контексті підвищення мотивації досягнень спрямоване на практичне формування соціально-психологічних компетентностей, розвиток уміння аналізувати поведінку та власний стан, сприймати себе та інших адекватно, а також опановувати ефективні стратегії розв'язання проблем.

Зазначений мотиваційний тренінг було розроблено автором самостійно, без запозичення вже існуючих зарубіжних програм, що визначає його оригінальність та елемент наукової новизни.

Усе це зумовило вибір теми дослідження, що охоплює широкий спектр питань: осмислення сутності психології управління, формування здатності ставити цілі та досягати їх, оптимальне поєднання мотивації досягнень із управлінською діяльністю, пошук нових підходів до розуміння стилів керівництва й закономірностей взаємодії у системі “керівник – підлеглий”. Саме ці аспекти визначають актуальність представленої дипломної роботи.

Об’єктом даного дослідження є психологічні чинники, що впливають на процес управління колективом у межах організації.

Предметом виступають індивідуально-психологічні особливості стилю керівництва, які визначають ефективність взаємодії керівника з підлеглими та формують характер управлінських відносин.

Метою роботи є теоретичне обґрунтування проблеми стилю керівництва у контексті психології управління, а також емпіричне дослідження особливостей формування управлінських стилів у майбутніх фахівців.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що характер стилю керівництва колективом зумовлений індивідуальними рисами особистості, особливостями поведінки та комунікації керівника. Передбачається, що участь у соціально-психологічному тренінгу, спрямованому на підвищення мотивації досягнень, сприяє позитивним змінам у поведінковій і особистісній сфері управлінця, що, у свою чергу, позитивно позначається на його стилі керівництва.

Для реалізації поставленої мети та перевірки гіпотези визначено такі **основні завдання**:

1. Теоретично узагальнити сучасні наукові підходи до вивчення стилів керівництва.
2. Провести емпіричне дослідження психологічних особливостей стилів керівництва у колективах організацій.

3. Розробити, апробувати та оцінити ефективність тренінгової програми, спрямованої на розвиток мотивації досягнень у майбутніх менеджерів.
4. Сформулювати практичні рекомендації щодо вдосконалення стилів управління колективами.

Для вирішення зазначених завдань використано комплекс методів:

- організаційні методи (метод порівнянь і метод зрізів);
- емпіричні методи (діагностичні прийоми із застосуванням стандартизованих опитувальників);
- методи статистичного аналізу, зокрема порівняння середніх показників, кореляційний і факторний аналіз, а також непараметричні критерії Манна-Уїтні та Краскала-Уолліса;
- експериментальні підходи, що включали констатувальний і формувальний етапи;
- кількісний та якісний аналіз отриманих даних із використанням засобів математичної статистики.

Емпірична база дослідження. Дослідно-експериментальна робота проводилася на базі Мукачівського державного університету та ТОВ «Мукачівська МПМК». На констатувальному етапі було протестовано студентів 3-го та 5-го курсів (перший рік магістратури) економічного факультету за спеціальностями «Менеджмент», «Облік і аудит», «Фінанси», а також управлінців – загалом 127 осіб. Під час розроблення та перевірки ефективності тренінгової програми, спрямованої на вдосконалення співпраці й поліпшення соціально-психологічного клімату, до участі залучено 30 студентів. Дослідження охоплювало три етапи – теоретико-методологічний, констатувальний і формувальний – та здійснювалося впродовж 2024-2025 рр.

Теоретичне значення одержаних результатів полягає у поглибленні розуміння психологічних чинників, що визначають особливості стилів керівництва в колективах організацій, і розширенні наукових уявлень про психологію управління.

Практичне значення дослідження полягає у можливості застосування його результатів у роботі практичних психологів, які займаються проблемами управління персоналом. Розроблена програма тренінгу мотивації досягнень доповнює наявні психокорекційні методики, спрямовані на вдосконалення управлінських стилів та підвищення ефективності взаємодії в організаційних колективах.

Апробація та впровадження результатів. Результати проведеного дослідження доповідалися здобувачем та отримали схвалення на таких міжнародних конференціях: на X Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми експериментальної психології: досвід та перспективи» на пошану професора А.І. Шинкарюка (29 жовтня 2024 р., м. Кам'янець-Подільський), XI Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми експериментальної психології: досвід та перспективи» на пошану професора А.І. Шинкарюка (27 жовтня 2025 р., м. Кам'янець-Подільський), на X Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми сучасної психології: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень молодих науковців» (Кам'янець-Подільський, 19 листопада 2024 р.), на XI Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми сучасної психології: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень молодих науковців» (Кам'янець-Подільський, 17 листопада 2025 р.), на X Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми психології особистості на європейському просторі» (Кам'янець-Подільський, 18 лютого 2025 р.), на XVII Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин» (Кам'янець-Подільський, 23 квітня 2025 р.) та знайшли своє відображення у 2 публікаціях здобувача.

Публікації:

1) Скалевський С.В., Куриця Д.І. Соціально-психологічний тренінг як умова розвитку стилю керівництва в різних організаціях: результати та рекомендації. *Актуальні проблеми експериментальної психології: досвід та*

перспективи (на пошану професора Шинкарюка А.І.): Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції, 27 жовтня 2025 р. / за ред. Л.А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський: Видавець Ковальчук О.В., 2025. 220 с. Укр., англ., пол. / С. 31–35.

2) Скалевський С.В., Куриця Д.І. Психологічні особливості стилю керівництва в сучасних умовах. *Актуальні проблеми сучасної психології: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень молодих науковців* : Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції, 17 листопада 2025 р. / за ред. Л.А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський: Видавець Ковальчук О.В., 2025. 220 с. Укр., англ., пол. / С. 145–150.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури, додатків; містить таблиці, рисунки.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного теоретичного аналізу проблеми стилю управління організацією було детально досліджено поняття менеджменту та управління в контексті психологічної науки. Створення узагальненої моделі управлінського процесу має як теоретичне, так і практичне значення, оскільки сприяє забезпеченню ефективної організації роботи колективів. З огляду на те, що управлінська діяльність завжди передбачає взаємодію з людьми, її психологічний аспект є невід'ємною складовою будь-якої системи керівництва.

Під стилем керівництва розуміють специфічну систему методів і прийомів впливу керівника на працівників або групу з метою досягнення певних цілей у конкретних умовах. Це є типовою моделлю поведінки лідера, яка проявляється у способах прийняття рішень, організації взаємодії та контролю. У психологічній літературі стиль управління часто розглядається через його класифікації та особливості прояву.

Якщо аналізувати управління як форму взаємин, що включає домінування, підпорядкування, вплив і наслідування у груповій динаміці, важливо уточнити поняття ефективного керівництва. Воно має виражений психологічний характер: з одного боку, керівник працює з людьми, які відрізняються за темпераментом, рівнем готовності до діяльності, настроєм і мотивацією; з іншого – успішність організації напряму залежить від особистісних і професійних характеристик самого керівника, зокрема його соціально-психологічної компетентності, стилю взаємодії, комунікативних навичок і способів впливу на підлеглих.

До чинників, що забезпечують ефективність керівництва, належать: соціальні очікування підлеглих, постійний контакт із колективом, здатність керівника підтримувати конструктивні взаємини, його управлінська готовність, комунікативні здібності та тактовність у спілкуванні.

Під час вивчення психологічних аспектів управлінської діяльності особливу увагу приділяють мотивації праці та розробці стратегії й тактики

керівництва. Це виводить на розгляд ще одного ключового поняття – мотивації досягнень, тобто прагнення людини досягати успіху в певній сфері діяльності. Мотиваційні чинники безпосередньо пов'язані з індивідуально-психологічними характеристиками особистості. З огляду на це, можна виділити два взаємопов'язані аспекти – психологію управління та мотивацію досягнень: сильна мотивація сприяє ефективному управлінню, а якісне керівництво, своєю чергою, стимулює прагнення до успіху. Порушення рівноваги між цими елементами призводить до внутрішніх конфліктів – надмірної мотивації, переважання домагань над реальними результатами, невпевненості, емоційного виснаження, стресових і навіть невротичних станів.

Результати констатувального етапу дослідження дали змогу виявити помітні відмінності у властивостях керівників, розподілених за різними стилями управління.

У процесі аналізу стилів керівництва було визначено такі характерні риси:

- одні керівники орієнтуються переважно на розв'язання поточних завдань, тоді як інші формують основу для майбутніх досягнень;
- одні зосереджуються на нагальних проблемах сьогодення, інші – на перспективних цілях;
- частина керівників віддає перевагу довгостроковому стратегічному плануванню, тоді як інші концентруються на оперативних питаннях;
- у деяких домінує конкуренція, у інших – співробітництво;
- тенденція до уникання конфліктів змінюється пропорційно зростанню або зниженню рівня схильності до співпраці;
- для одних характерне досягнення компромісу через взаємні поступки, для інших – готовність жертвувати власними інтересами заради спільної мети;

- ефективний керівник вирізняється внутрішньою силою, самостійністю, впевненістю у складних ситуаціях;
- різниця спостерігається й у способах ухвалення рішень – від орієнтації на особистий досвід до залучення колективної думки або дотримання чіткої субординації;
- деякі лідери зосереджені на досягненні особистих результатів, інші – на зовнішніх аспектах професійної взаємодії;
- частина керівників орієнтується передусім на вирішення завдань, тоді як інші – на побудову ефективної системи міжособистісних відносин у колективі.

Для встановлення причинно-наслідкових взаємозв'язків у дослідженні було використано метод факторного аналізу. На основі оберненої факторної матриці вдалося виокремити шкали з найвищими показниками: «взаємодія», «стриманість – експресивність», «співробітництво», «орієнтація на завдання», «зосередженість на справі» та «емоційна стійкість».

Отримані результати факторного та кореляційного аналізів свідчать про наявність прямих взаємозалежностей між стилем керівництва й орієнтацією на взаємини або на виконання завдань. Це дозволяє зробити висновок, що на становлення індивідуального стилю управління суттєво впливають психологічні особливості особистості та рівень її мотивації досягнень.

Застосування статистичного критерію U-критерію Манна-Уїтні дало можливість провести порівняльний аналіз результатів у процесі навчання у закладі вищої освіти. Було визначено такі тенденції:

- схильність надавати перевагу діяльності, що має соціальне значення;
- розвиток професійних умінь, самоконтролю та адекватної самооцінки відповідно до ситуацій;
- підвищена емоційна чутливість і нестабільність емоційного стану;
- активне формування професійних навичок;

- наявність позитивних емоційних реакцій, що створюють передумови для самовираження та особистісного зростання;
- прагнення дотримуватися зовнішніх ознак керівної діяльності, підтримувати авторитет будь-якою ціною, демонструвати лідерські якості, водночас звертаючи увагу на колектив і його соціально-психологічний клімат.

Порівняльний аналіз двох груп показав, що суттєвих розбіжностей між ними немає, хоча спостерігаються деякі відмінності у ставленні до традицій, моральних орієнтирів, у схильності до практичної або теоретичної діяльності, а також у пріоритетах між зовнішніми проявами лідерства й увагою до підлеглих. Незначність цих відмінностей, імовірно, пояснюється схожістю напрямів діяльності, що забезпечує можливість побудови ефективної комунікації відповідно до цілей та умов професійної й міжособистісної взаємодії.

За результатами порівняння середніх показників за Н-критерієм Краскала-Уоллеса встановлено, що істотних відмінностей між результатами першого та п'ятого курсів немає. Це може свідчити про відносну стабільність основних мотиваційних установок студентів протягом усього періоду навчання, за умови збереження позитивного ставлення до обраної професії. Виходячи з цього, доцільним є впровадження тренінгової роботи, спрямованої на розвиток мотивації досягнень і формування орієнтації на реалістичні цілі, тісно пов'язані з практичними аспектами професійної діяльності.

З урахуванням аналізу всіх можливих методів розвитку особистісної та професійної компетентності було обрано соціально-психологічний тренінг (СПТ) як оптимальний засіб роботи зі студентами.

У представників експериментальної групи після проходження тренінгових занять спостерігаються позитивні зміни у сфері комунікації, поведінки, мотивації та самооцінки. Серед особистісних рис особливо помітними стали відкритість і комунікабельність. Такі керівники

вирізняються природністю у вираженні власних почуттів, охоче співпрацюють із підлеглими, активно долучаються до вирішення конфліктів і демонструють довірливість у взаємодії. Вони проявляють щирість у стосунках, набувають віри у власний успіх і, відповідно, стають більш наполегливими у досягненні поставлених цілей, що свідчить про високий рівень мотивації досягнення (ділова спрямованість).

Такі керівники не схильні до заздрості, у стосунках із підлеглими виявляють чутливість до їхніх думок і прагнуть до спільного прийняття рішень. Вони зорієнтовані на соціальне схвалення та позитивне визнання з боку оточення. У міжособистісній взаємодії їм притаманна впевненість у собі, яка не завжди пов'язана з лідерськими якостями, а радше проявляється у здатності не підкорятися авторитету без раціональної оцінки ситуації. При цьому у їхній поведінці спостерігається певна конформність, тобто схильність до узгодження власних дій із соціальними нормами.

Керівники, які не брали участі у тренінгових заняттях, також продемонстрували певні зміни у сфері комунікації та поведінкових характеристик. Їхнє спілкування стало більш емоційним і динамічним, однак водночас вони зберігають практичність і орієнтацію на об'єктивну реальність та суспільно прийняті правила. Виявлено підвищення рівня критичності у ставленні до інших людей, а також тенденцію до надмірної моралізації у судженнях.

У сфері міжособистісних стосунків у таких керівників спостерігається схильність до надмірної поступливості, самозвинувачення, залежності від думки оточення, що супроводжується нещирим опором у конфліктних ситуаціях. Загалом їх можна охарактеризувати як гіпервідповідальних осіб, схильних жертвувати власними інтересами заради спільної справи. Водночас вони залишаються досить активними у взаємодії з іншими людьми й у підтримці різноманітних ідей.

Щодо стилів діяльності керівників, то після участі у тренінговій програмі в експериментальній групі зафіксовано зростання показників за

такими напрямками управління, як «організація» та «команда». Аналіз спрямованості їхньої діяльності виявив також підвищення рівня вираженості типів «тактик» і «стратег», що свідчить про розвиток здатності як до оперативного, так і до стратегічного планування.

Отримані результати підтверджують припущення про те, що особливості стилю керівництва визначаються індивідуально-психологічними рисами, зокрема комунікативною поведінкою та особливостями взаємодії керівників. Зростання рівня мотивації досягнення відображається на їхніх особистісних характеристиках і способах організації діяльності, впливаючи на стиль та загальну спрямованість управлінської поведінки.

Проведене дослідження не вичерпує проблематику вдосконалення стилів управління організацією, а, навпаки, відкриває перспективи для подальших наукових пошуків, пов'язаних із вивченням не лише мотиваційних чинників, але й когнітивних, емоційних та гендерних аспектів управлінської діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баклицький І.О. Психологія праці. Київ : Знання, 2008. 655с.
2. Барко В.І. Методика проведення тренінгів управлінського спрямування. *Практична психологія і соціальна робота*. 2004. № 4. С. 70–77.
3. Баєва О.В., Новацька Н.І., Згалат-Лозинська Л.О. Основи менеджменту: Практикум. Київ : Центр навчальної літератури, 2007. 522 с.
4. Беззубко Л.В., Зюнькін А.Г., Калина А.В. Управління трудовими конфліктами : навч. посіб. Київ : МАУП, 2004. 256 с.
5. Березовська Л.І., Юрков О.С. Психологія діяльності. У 2 кн. Кн.1. Психологія праці як складова частина психології діяльності : навч.-методичний посібник. Мукачєво : МДУ, 2014. С. 10–23.
6. Бондаренко О.Ф. Психологічна допомога особистості. Харків : Фоліо, 2003. 202 с.
7. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: *монографія*. Київ : Наук.світ, 2008. 318 с.
8. Борисюк А. Апробація соціально-психологічного тренінгу та аналіз його ефективності. *Соціальна психологія*. 2010. № 4. С. 103–113.
9. Буленко Т.В., Мушкевич М.І., Федоренко Р.П. Психодіагностика особистості в практичній діяльності психолога. Луцьк, 2006. 321 с.
10. Буткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 456 с.
11. Василенко В.О., Шостка В.І. Ситуаційний менеджмент: навч. посіб. Київ : ЦНЛ, 2003. 285 с.
12. Василенко В.О., Ткаченко Т.І. Стратегічне управління. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 400 с.
13. Винославська О.В. Психологія : навчальний посібник. Київ ІНКOS, 2005. 256 с.

14. Гірняк О.М., Лозановський П.П. Менеджмент: теоретичні основи і практикум : навчальний посібник. Київ : «Магнолія плюс», Львів : Новий світ – 2000», 2003. 336 с.
15. Гірняк О.М., Лозановський П.П. Менеджмент : підручник. Львів: «Магнолія 2006», 2008. 353 с.
16. Гура О.І., Гура Т.Є. Психологія управління соціальною організацією : навчальний посібник. Запоріжжя : КПУ, 2013. 168 с. ISBN 978-966-414-175-5
17. Данюк В.М., Петюх В.М., Цимбалюк С.О. Менеджмент персоналу: навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2004. 398 с.
18. Дикань Н.В., Борисенко І.І. Менеджмент : навчальний посібник. Київ : Знання, 2008. 389 с.
19. Дуткевич Т.М. Конфліктологія з основами психології управління: навчальний посібник. Київ : Центр навч. л-ри, 2006. 455 с.
20. Єрмошенко М.М., Єрохін С.А., Стороженко О.А. Менеджмент: навчальний посібник. Київ : Національна академія управління, 2006. 656 с.
21. Журавська Л.М. Соціально-психологічний тренінг : Розвиток якостей особистості працівників сфери туризму : навчальний посібник. Київ : Слово, 2006. 312 с.
22. Карамушка Л.М. Психологія управління : навчальний посібник. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.
23. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти : *монографія*. Київ : Ніка-Центр, 2003. 332 с.
24. Карпенко Г.В. Психологія праці та вибір професії. Суми : Університетська книга, 2008. 168с.
25. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : *монографія*. Київ : МАУП, 2003. 286 с.
26. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія : підручник. Київ, 2006. 400 с.

27. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : «Кондор», 2006. 308 с.
28. Кузьмін О.С., Мельник О.Г. Основи менеджменту : підручник. Київ : Академвидав, 2003. 416 с.
29. Кулініч О.І. Психологія управління. Львів : Львівський національний університет ім. І. Франка, 2007. 292 с.
30. Ложкін Г.В., Спасенніков В.В., Комаровська В.Л. Економічна психологія : навч. посіб. Київ : ВД "Професіонал", 2004. 304 с.
31. Мартиненко М.М., Ігнатієва І.А. Стратегічний менеджмент : підручник. Київ : Каравела, 2006. 320 с.
32. Мельник Л.П. Психологія управління : курс лекцій Київ : МАУП, 2003. 568 с.
33. Мельниченко О. Шлях до успіху. *Психолог*. 2008. –№10.
34. Михайлова Л.І. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 248 с.
35. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу : навч. посіб. Київ : Т-во «Знання», КОО, 2008. 435 с.
36. Омельченко Л.М. Конфлікти в організаціях: методичні рекомендації для керівників. Київ : НУБіП, 2009. 100 с.
37. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Академія, 2003. 568 с.
38. Осовська Г.В., Осовський О.А. Менеджмент організацій : навч. посіб. Київ : Кондор, 2005. 676 с.
39. Осовська Г.В., Осовський О.А. Основи менеджменту : підручник. Видання 3-є, перероблене і доповнене. Київ : «Кондор», 2006. 664 с.
40. Петюх В.М., Базиліук Б.Г., Герасименко О.О. Управління персоналом: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. Київ : КНЕУ, 2007. 320 с.
41. Писаревський І.М., Нохріна Л.А., Познякова О.В. Менеджмент організацій : навчальний посібник. Харків : ХНАМГ, 2008. 133 с.

42. Пономаренко В.С., Гриньова М.М., Салун М.М. та ін. Управління трудовим потенціалом: наукове видання. Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. 348 с.
43. Савельєва В.С. Організаційна поведінка: навчальний посібник для вищої школи. Київ : Центр навчальної літератури, 2012. 240 с.
44. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : ВД «Професіонал», 2005. 336 с.
45. Скібіцька Л.І. Менеджмент : навч. посіб. Київ : Центр навч. літ., 2007. 416 с.
46. Скрипко Т.О., Ланда О.О. Менеджмент : навч. посіб. Київ : Центр навч. літ., 2006. 176 с.
47. Стадник В.В., Йохна М.А. Менеджмент : підручник. Вид 2-ге. вип. доп. Київ : Академвидав, 2007. С. 8–26.
48. Стеценко І.Т. Основи менеджменту. Хто такий менеджер: навч. посіб. Київ : Видавництво А.С.К., 2004. 224 с.
49. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти /[за наук. ред. Л.М. Карамушки]. Київ : ІНК ОС, 2005. 366 с.
50. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / [під ред. д.ф.н., проф. В.Г. Волкової]. Київ : Професіонал, 2006. 576 с.
51. Хміль Ф.І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів. Київ : Академвидав, 2006. 488 с.
52. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2008. 608 с.
53. Хоронжий А.Г. Основи соціального управління : навч. посіб. Львів : Магнолія Плюс, 2006. 220 с.
54. Цимбалюк І.М. Психологія спілкування : навчальний посібник. Київ : ВД „Професіонал”, 2004. 304 с.
55. Цимбалюк І.М. Психологія управління. Київ, 2008. 321 с.

56. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. Київ : Лібра, 2008. 270 с.
57. Шегда А.В. Менеджмент : підручник. Київ : Знання, 2004. 687 с.
58. Шморгун Л.Г. Менеджмент організацій : навч. посіб. Київ : Знання, 2010. 452 с.
59. Henderson R. Short Tern Encentives, Compensation Management in a Knowledge-Based World [8th ed.]. New York : Prentice–Hall, 2000. 690 p.