

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЗАТВЕРДЖУЮ

**Директор Навчально-наукового інституту
міжнародних відносин
ім. Б.Д. Гаврилишина
Людмила ГАВРИЛЮК-ЄНСЕН**
_____ 2025 р.



ЗАТВЕРДЖУЮ

**Проректор з науково-педагогічної
роботи
Віктор ОСТРОВЕРХОВ**
_____ 2025 р.



**РОБОЧА ПРОГРАМА
з дисципліни «Психологія управління»**

ступінь вищої освіти «бакалавр»
галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
спеціальності 051 Економіка
освітньо–професійна програма « Міжнародна економіка»

Кафедра міжнародного туризму і готельного бізнесу

Форма навчання	Курс	Семестр	Лекції (год.)	Практ. (семін.) (год.)	ІРС (год.)	Тренінг (год.)	СРС (год.)	Разом (год.)	Залік (сем.)	Екз. (сем.)
Денна	2	4	32	14	3	6	95	150	4	-

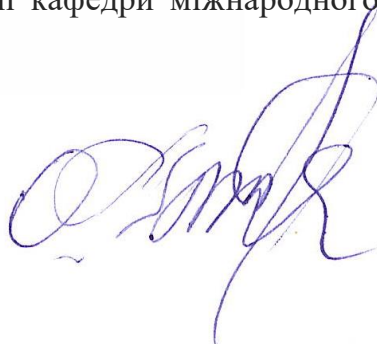
29.08.2025

**Тернопіль – ЗУНУ
2025**

Робочу програму склав к.е.н., доцент, професор кафедри міжнародного туризму і готельного бізнесу Володимир МАЗУР

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри міжнародного туризму і готельного бізнесу, протокол № 1 від 28.08.2025 р.

Завідувач кафедри
к. е. наук, доцент



Оксана ГУГУЛ

Гарант ОПП



Ігор ЛІЩИНСЬКИЙ

СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Психологія управління»

1.Опис дисципліни «Психологія управління»

Дисципліна «Психологія управління»	Галузь знань, спеціальність, СВО	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів – 5	галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки	Статус дисципліни вибіркова Мова навчання українська
Кількість залікових модулів – 3	Спеціальність 051 Економіка	Рік підготовки: <i>Денна – 2</i> Семестр: <i>Денна – 4</i>
Кількість змістових модулів – 2	Ступінь вищої освіти – бакалавр	Лекції: <i>Денна – 32 год.</i> Практичні заняття: <i>Денна – 14 год.</i>
Загальна кількість годин – 150 год.		Індивідуальна робота: <i>Денна – 3</i> Тренінг: <i>Денна – 6 год.</i> Самостійна робота: <i>Денна – 95 год.</i>
Тижневих годин – 10 год. з них аудиторних – 3		Вид підсумкового контролю – залік

2. Мета і завдання дисципліни «Психологія управління»

2.1. Мета вивчення дисципліни

Засвоєння студентами знань соціально-психологічних закономірностей управлінської діяльності, впливу керівників на персонал соціальних організацій і взаємодії з ним, вироблення у студентів умінь аналізувати соціально-психологічні процеси і явища в організаціях, застосовуючи на практиці отримані знання.

2.2. Завдання вивчення дисципліни

- засвоєння основних психологічних закономірностей управлінської діяльності, лідерства та керівництва;
- засвоєння навичок психологічного аналізу роботи та робочого середовища;
- діагностика поведінки працівників в організації;
- аналіз організаційної структури організації та її психологічного змісту і клімату;
- засвоєння основних методів саморегуляції в роботі керівників;
- оволодіння технологією формування організаційної культури;
- оволодіння навичками постановки і вирішення професійних завдань в галузі психології управління.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1.

Тема 1. Загальні засади психології управління.

Сутність, види, функції управління. Управління як процес. Предмет, об'єкт, завдання і структура психології управління. Взаємозв'язки психології управління з менеджментом та психологічними дисциплінами. Методологічні засади психології управління. Методи дослідження психології управління: загальнонаукові; психологічні методи вивчення особистості в системі управління; соціально-психологічні методи вивчення організації (груп) в структурі управління; методи психологічного аналізу управлінської діяльності.

Тема 2. Історія і сучасний стан розвитку психології управління.

Основні джерела та передумови виникнення психології управління як самостійної галузі знання. Зародження і розвиток ідеї психології управління в лоні філософії. Проблеми державотворення, управління державою, ролі людини в її розбудові у працях українських мислителів. Формування психологічних знань про управління в теорії управління. Становлення і розвиток зарубіжної психології управління. Становлення і розвиток вітчизняної психології управління. Розвиток сучасної вітчизняної психології управління на основі нової соціально-економічної парадигми, суверенності, незалежності України.

Тема 3. Психологія особистості керівника.

Керівник (лідер) як об'єкт психологічного дослідження: поняття «керівник», «менеджер», «лідер», «керівництво», «лідерство»; спільні риси керівника та лідера; відмінності між керівництвом та лідерством. Психологічні типи керівників. Концепції (теорії) та типологія лідерства. Стили керівництва: авторитарний, демократичний, ліберальний, новітні стилі керівництва. Стативно-гендерний аспект проблеми в управлінні.

Тема 4. Психологія організації в управлінні.

Сутність, функції, ознаки та класифікація організацій. Організація як система. Фактори зовнішнього і внутрішнього середовища, які впливають на організацію. Поняття «група», головні ознаки і найзагальніші характеристики групи. Формальні та неформальні групи та їх характеристика. Поняття «людський фактор». Інтегральні чинники, що впливають на ефективність групи: чисельність групи, склад (композиція) і стабільність групи; соціально-психологічні чинники групової інтеграції, психологічний зміст спільної діяльності.

Змістовий модуль 2.

Тема 5. Психологічний зміст функції мотивування.

Сутність і теоретико-прикладні засади мотивування. Модель мотивації через потреби. Психологічні теорії мотивування: теорія потреб М.Туган- 7 Барановського; ієрархія потреб А. Маслоу; теорія ЖВЗ К. Альдерфера; теорія набутих потреб Д. Мак-Клеланда; двофакторна теорія Ф. Герцберга; теорія «Х» та «У» Д. Мак-Грегора; теорія очікувань В. Врума; теорія справедливості С. Адамса; теорія партисипативного управління. Система мотивації працівників на підприємстві.

Тема 6. Психологічні аспекти управлінських рішень.

Теоретичні основи рішень: поняття, вимоги до рішень, типові помилки прийняття рішень, причини не виконання рішень. Класифікація управлінських рішень. Поняття «фактор», «людський фактор». Структурні елементи людського фактора: психічні процеси, психічні стани, психічні властивості, індивідуальнопсихологічні особливості, вік, стать, досвід, тактика поведінки, професійні та ділові якості. Процес розробки рішень. Організація і контроль виконання рішень. Евристичні методи розробки та прийняття рішень: метод «прямої мозкової атаки», «метод 635», «метод зворотної мозкової атаки», метод морфологічного аналізу, метод «ключових питань», метод «вільних асоціацій», метод голосування «за – проти».

Тема 7 . Психологія ділового спілкування.

Ділове спілкування як засіб управлінського впливу. Методи впливу: переконання, наслідування, навіювання, зараження. Основні теорії красномовства. Форми ділового спілкування: розмова по телефону, ділова бесіда, нарада, збори, переговори.

**4. Структура залікового кредиту з дисципліни «Психологія управління»
(денна форма навчання)**

Назва теми	Кількість годин					
	Лекції	Практич ні заняття	Індивідуаль на робота	Тренінг	Самостійн а робота	Контрольн і заходи
Змістовий модуль 1.						
Тема 1. Загальні засади психології управління	4	2	2	4	10	опитуван ня
Тема 2. Історія і сучасний стан розвитку психології управління	4	2			12	
Тема 3. Психологія особистості керівника	4	2			14	
Тема 4. Психологія організації в управлінні.	6	2			16	
Змістовий модуль 2.						
Тема 5. Психологічний зміст функції мотивування	4	2	1	2	14	опитуван ня
Тема 6. Психологічні аспекти управлінськи х рішень.	6	2			16	
Тема 7 . Психологія ділового спілкування.	4	2			13	
Разом	32	14	3	6	95	

5. Тематика практичних занять

Практичне заняття 1.

ТЕМА: ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ.

План:

1. Сутність, види, функції управління. Управління як процес.
2. Психологія управління як галузь психологічної науки.
3. Методологія і методи психології управління.

Ключові поняття теми: Управління, види управління, суб'єкт управління, організація, процес управління, функції управління, об'єкт психології управління, методологія, методи дослідження, менеджмент, сутність управління, об'єкт управління, управлінська діяльність, управлінське рішення, психологія управління, предмет психології управління, принципи дослідження, методика дослідження.

Практичне заняття 2.

ТЕМА: ІСТОРІЯ І СУЧАСНИЙ СТАН ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ

План:

- 1.Зародження і розвиток психології управління в лоні філософії.
- 2.Формування психологічних знань про управління в теорії управління.
- 3.Становлення і розвиток зарубіжної психології управління.
- 4.Становлення і розвиток вітчизняної психології управління.

Ключові поняття теми: Школа наукового управління, класична (адміністративна) школа управління, системний і ситуаційний підходи до управління, хоторнський експеримент, школа «фордизму», школа людських стосунків, школа поведінкових наук, парадигма.

Практичне заняття 3.

ТЕМА: ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА

План:

1. Керівник(лідер) як об'єкт психологічного дослідження.
2. Психологічні типи керівників.
4. Стилi керівництва.
5. Статтєво-гендерний аспект проблеми в управлінні.

Ключові поняття теми: Керівник, керівництво, лідер, лідерство, тип керівника, тип лідера, стиль керівництва, авторитарний стиль керівництва, демократичний стиль керівництва, ліберальний стиль керівництва, комбінований стиль керівництва, «теорія рис», концепція «сила особистості», факторний підхід, поведінковий підхід, системний підхід, ситуаційна теорія лідерства, гендер, мозкова асиметрія.

Практичне заняття 4.

ТЕМА: ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ В УПРАВЛІННІ

Плані:

1. Сутність, функції, ознаки та класифікація організацій.

2. Організація як система. Фактори впливу на організацію.
3. Психологічна характеристика групи як структурного елементу організації.
4. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи.

Ключові поняття теми: Організація, функції організації, види організацій, організація як система, ефект синергії, фактори зовнішнього середовища, фактори внутрішнього середовища, група, головні ознаки групи, характеристика групи, формальна група, неформальна група, людський фактор, чисельність групи, склад групи, психологічний клімат.

Практичне заняття 5.

ТЕМА: ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЗМІСТ ФУНКЦІЙ МОТИВУВАННЯ.

План:

1. Сутність і теоретико-прикладні засади мотивування.
2. Теорії мотивації індивідів в організації.
3. Система мотивації працівників на підприємстві.

Ключові поняття теми: Мотив, стимул, мотивування, теорія потреб М. Туган-Барановського, теорія ЖВЗ К. Альдерфера, теорія набутих потреб Д. Мак-Клеланда, теорія очікувань В. Врума, комплексна теорія Л. Портера і Е. Лоулера, теорія партисипативного управління, мотивація, потреби, теорія ієрархії потреб А. Маслоу, двофакторна теорія Ф. Герцберга, теорія «Х» та «У» Д. МакГрегора, теорія справедливості С. Адамса, теорія результативної валентності Дж. Аткинсона, система мотивації.

Практичне заняття 6.

ТЕМА: ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ.

План:

1. Теоретичні основи рішень.
2. Місце людського фактора у процесі прийняття рішень.
3. Процес розробки рішень. Організація і контроль виконання рішень.
4. Евристичні методи розробки та прийняття рішень.

Ключові поняття теми: Рішення, альтернатива, класифікація рішень, процес розробки рішень, метод «прямої мозкової атаки», метод «635», метод «вільних асоціацій», прийняття рішення, людський фактор, евристика, метод «зворотної мозкової атаки», метод морфологічного аналізу, метод синетики.

Практичне заняття 7.

ТЕМА: ПСИХОЛОГІЯ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ.

План:

1. Ділове спілкування як засіб управлінського впливу.
2. Форми ділового спілкування.

Ключові поняття теми: Ділове спілкування, переконання, наслідування, рівні активного слухання, техніка “Франкліна”, навіювання, форми ділового спілкування, збори, управлінський вплив, зараження, бесіда, розмова по телефону, переговори, наради.

6. Тренінг

Тема: Розробка і впровадження ефективних комунікаційних процесів в діловій взаємодії

Мета тренінгу: оволодіння технологіями розробки, обґрунтування та впровадження ефективних систем комунікацій з урахуванням особливості бачення бізнесу компанії. В ході тренінгу використовується досвід побудови ефективних комунікацій та взаємодії організації із зовнішнім середовищем.

Цілі тренінгу:

- Забезпечення ефективного прямого і зворотного зв'язку.
- Методи подолання комунікаційних перешкод.
- Побудова процесу ефективної комунікації.
- Навчання техніки встановлення емоційного контакту з співрозмовником (техніки, що сприяють порушенню контакту).
- Поліпшити інформаційний обмін всередині організації.
- Сформуванню позитивне ставлення до процесів змін на ефективні комунікації.
- Навчити керівників навчати своїх співробітників методам ефективних комунікацій.

Методи:

Інтерв'ювання, анкетування, модерація, робота в малих групах, ситуаційні вправи, мозковий штурм, групова дискусія, рольова гра.

7. Самостійна робота студента

Самостійна робота студентів полягає в засвоєнні студентом навчального матеріалу в час, вільний від обов'язкових занять та без участі викладача. Самостійна робота здобувачів спрямована на: формування компетентностей, систематизацію та закріплення набутих теоретичних знань і практичних навичок; поглиблення та розширення теоретичних знань; розвиток пізнавальних здібностей та активності здобувачів, включаючи творчу ініціативу, самостійність, відповідальність і організованість; формування незалежного мислення, здатності до саморозвитку, самовдосконалення та самоорганізації.

Самостійна робота передбачає виконання наскрізного проєкту.

Етапи виконання наскрізного проєкту:

Етапи	Опис
1 ЕТАП: Аналіз організаційного середовища	Кожен студент обирає компанію на основі якої виконує наскрізний проєкт. Оцініть психологічний клімат в організації на основі проведених опитувань, спостережень або аналізу реальних прикладів (можливо з місця практики або відомих кейсів). Завдання: визначити основні проблеми, які негативно впливають на командну роботу, мотивацію та психологічний клімат.

2 ЕТАП: Дослідження стилів керівництва	Вивчіть різні стилі керівництва (авторитарний, демократичний, трансформаційний тощо) та їхній вплив на продуктивність команди. Завдання: проаналізувати, який стиль керівництва був би найбільш ефективним у вашій організації та чому.
3 ЕТАП: Мотивація персоналу	Вивчіть мотиваційні чинники, що впливають на ефективність роботи персоналу, та застосуйте відомі теорії мотивації (Маслоу, Герцберг, Врум) для розробки стратегії стимулювання співробітників. Завдання: розробіть мотиваційну програму для підвищення залученості та продуктивності працівників.
4 ЕТАП: Управління конфліктами	Дослідження основних видів конфліктів в організації та методів їх вирішення. Завдання: розробити план дій для ефективного вирішення конфліктів у команді, який включає психологічні техніки посередництва та комунікації.
5 ЕТАП: Створення психологічної стратегії управління	Об'єднайте результати попередніх етапів для створення комплексної стратегії управління, яка враховує стиль керівництва, мотиваційні заходи, методи вирішення конфліктів та покращення психологічного клімату. Завдання: розробити документ (або презентацію), що описує стратегію управління командою з точки зору психології, та пояснити, як вона сприятиме досягненню цілей організації.
Результати проєкту	Презентація з розробленою стратегією, що включає детальний план впровадження рекомендацій та очікувані результати для організації.
Оцінювання	Якість аналізу та глибина дослідження кожного аспекту психології управління. Логіка та узгодженість запропонованої стратегії. Практична цінність рекомендацій і можливість їх реалізації в реальних умовах. Оформлення та подання матеріалів (звіт, презентація).

8. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

У процесі вивчення дисципліни «Психологія управління» використовуються наступні засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання:

- поточне опитування;
- модульний контроль;
- студентські презентації та виступи на наукових заходах;
- тренінг;
- оцінювання СРС.

9. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

В процесі вивчення дисципліни «Психологія управління» використовуються наступні методи оцінювання навчальної роботи студента за 100-бальною шкалою:

Модуль 1		Модуль 2	Модуль 3
40%	40%	5%	15%
Поточне оцінювання	Модульний контроль	Тренінг	Самостійна робота
Визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час практичних занять.	1. Теоретичні питання (2 пит.) – макс. 60 балів. 2. Практичне завдання – макс. 40 балів.	Визначається як середнє арифметичне з оцінок отриманих під час тренінгу.	Оцінювання виконання наскрізного проєкту.

Форми і критерії оцінювання

Поточне опитування під час заняття:

90 – 100 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань, тестових та практичних завдань.

75 – 89 балів – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки.

65 – 74 бали – в цілому володіє навчальним матеріалом та викладає його основний зміст, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки.

60 – 64 бали – не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його викладає, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності.

1 – 59 балів – не володіє навчальним матеріалом.

Оцінка за «Поточне опитування» визначається як середнє арифметичне з оцінок отриманих під час заняття (не менше п'яти оцінок).

Пропуски практичних занять обов'язково відпрацьовуються в години консультацій, в іншому випадку вони вважаються оцінкою «0» та враховуються при визначенні середнього арифметичного.

Модульний контроль – це вид поточного контролю, при якому засвоєння студентом теоретичного та практичного матеріалу оцінюється від 0 до 100 балів як сума балів за виконанні завдання.

Модульний контроль складається із:

двох теоретичних (проблемних) питань: 1 теоретичне питання, за відповідь на яке студент може отримати від 0 до 30 балів.

15–30 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, всебічно, самостійно та аргументовано його викладає під час відповіді, глибоко та всебічно розкриває зміст завдання.

1–14 балів – в цілому володіє навчальним матеріалом, але не в повному обсязі, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його викладає, недостатньо розкриває зміст завдання, допускаючи при цьому суттєві неточності, відповіді на запитання нечіткі.

виконання практичного завдання – 40 балів:

20–40 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, правильно розв'язує практичне завдання і інтерпретує отримані результати, демонструє самостійність виконання.

5–19 балів – у достатньому обсязі володіє навчальним матеріалом, правильно розв'язує практичне завдання, але допускає несуттєві неточності та фрагментарно (без аргументації) інтерпретує отримані результати, демонструє самостійність виконання.

1–4 балів – не в повному обсязі володіє матеріалом, фрагментарно розв’язує практичне завдання, допускає суттєві неточності, поверхнево його викладає, недостатньо розкриває зміст поставлених питань.

Тренінг:

90–100 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його використовує під час виконання завдань тренінгу, виявляє творчий підхід до виконання завдань;

75–89 балів – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, але при виконанні окремих завдань тренінгу не вистачає достатньої глибини та аргументації його використання, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки, загалом виявляє творчий підхід до виконання завдань;

65–74 бали – в цілому володіє навчальним матеріалом та загалом його використовує при виконанні завдань тренінгу, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому суттєві неточності та помилки, в окремих моментах виявляє творчий підхід до виконання завдань;

60–64 бали – не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його використовує, недостатньо розкриває зміст завдань тренінгу, допускаючи при цьому суттєві неточності, не виявляє творчого підходу до виконання завдань;

1–59 – не володіє навчальним матеріалом, не розкриває зміст завдань тренінгу, не бере участі у колективних завданнях під час проведення тренінгу.

Самостійна робота:

90–100 балів – зміст самостійної роботи повністю відповідає встановленим вимогам, містить елементи самостійного дослідження, свідчить про високий рівень опанування навчального матеріалу, студент на високому рівні виявляє творчий підхід до виконання завдань;

75–89 балів – зміст самостійної роботи в основному відповідає встановленим вимогам, можуть бути несуттєві недопрацювання за окремими завданнями, свідчить про належний рівень опанування навчального матеріалу, студент належно виявляє творчий підхід до виконання завдань;

60–74 балів – поставлені завдання виконані на недостатньому рівні; наведені авторські напрацювання є загальними і слабо обґрунтованими, свідчать про недостатній рівень опанування навчального матеріалу; студент припускається значних помилок у виконанні завдань, в окремих моментах виявляє творчий підхід до виконання завдань;

1–59 балів – завдання практично не виконані; відсутні авторські напрацювання; грубі помилки у вирішенні завдань роботи, що свідчать про низький рівень опанування навчального матеріалу; студент не виявляє творчого підходу до виконання завдань.

Шкала оцінювання:

За шкалою університету	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90–100	відмінно	A (відмінно)
85–89	добре	B (дуже добре)
75–84		C (добре)
65–74	задовільно	D (задовільно)
60–64		E (достатньо)
35–59	незадовільно	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)
1–34		F (незадовільно з обов’язковим повторним курсом)

10. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна

№	Найменування	Номер теми
1.	Ноутбук	1-7
2.	Мультимедійний проектор	1-7
3.	Система дистанційного навчання ЗУНУ <i>moodle.wunu.edu.ua</i>	1-7
4.	Пакет прикладних програм базових інформаційних технологій: <i>MS Office</i>	1-7
5.	Телекомунікаційне програмне забезпечення (<i>Internet Explorer, Opera, Google Chrome. Firefox</i>)	1-7

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Бакаленко О. А. Психологія управління : навч. посіб. Харків : ХНУРЕ, 2020. 120 с.
URL: https://openarchive.nure.ua/bitstream/document/10731/3/Bakalenko_MP_2020.pdf
2. Буркало В. Гармонізація психічних змістів і її прояви в управлінській діяльності керівника / Політичні перетворення в країнах Центральної та Східної Європи: історико-політичні, етнонаціональні, електоральні та державно-управлінські аспекти. Матеріали наукової конференції, присвяченої 30-річчю від дня утворення кафедри політології і державного управління ДВНЗ «Ужгородський національний університет» / За заг. ред. проф. М. М. Вегеша і Ю. О. Остапця. Ужгород: Видавництво ПП «АУТДОР-ШАРК», 2021. С. 257 - 264.
3. Жавнерчик О.В. Психологія управління: Конспект лекцій. Одеса: ОДЕКУ, 2020. 161с.
4. Мазур В.С. Інноваційні технології управління персоналом у готельно-ресторанному бізнесі. Стратегія економічного розвитку України. Вип. 52(2023). С. 46-58.
DOI10.33111/sedu.2023.52.046-058
5. Мазур В.С. Управління конфліктами в організації. Менеджмент персоналу: підручник / за заг. ред. д.е.н., проф В. Брича. Тернопіль: ЗУНУ, 2023. С. 489-518.
6. Мазур, В. (2025). Психологічні чинники ефективності обслуговування у сфері гостинності. *Економіка та суспільство*, (76). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-76-56>
7. Орбан-Лембрик Л. Е. *Психологія управління: навч. посіб.* 2-ге вид., доп. – Київ: КНУ, 2023.
8. Постоян Т. Г. Психологія управління : навч. посібн. Одеса : Університет Ушинського, 2020. 195 с.
9. Старовойтенко Н. В. Психологія управління: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. М-во освіти і науки України, ЧДТУ. Черкаси : ЧДТУ, –2020. 300 с.
10. Технології тайм-менеджменту в управлінській діяльності державних службовців: монографія / Л.Л. Приходченко, Н.В. Піроженко, М.П. Кернова, І.М. Синчак ; під заг. ред. Л.Л. Приходченко. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2021. 180 с.
11. Флемінг К. Говорити легко та невимушено. Як стати приємним співрозмовником. Харків: Книжковий Клуб Сімейного Дозвілля». 2020. 240 с.

12. Ходаковський Є.І. Психологія управління : 5-тє вид. перероб. та доп. Підручник. К. : Центр навчальної літератури, 2020. 492 с.
13. Щотка О. П. Гендерна психологія. Навчальний посібник. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 358 с.
14. Feldman, R. S. (2024). *Essentials of Understanding Psychology*. 14th ed. McGraw-Hill Education.
15. Myers, D. G., DeWall, C. N., & Gruber, J. (2024). *Psychology*. 14th ed. Macmillan Learning.
16. Nadraga V. Macro-level Modelling of Budget Support for Social Risk Management. Центральнo-український науковий вісник. Економічні науки. 2019. Вип. 2. С. 144-151.
17. Pasenko N. Information technologies to provide social effectiveness of management decisions in multilevel governance system. Актуальні проблеми державного управління. 2019. Вип. 4. С. 76-81.
18. Tuckman B. Developmental Sequence in Small Groups. *Psychological Bulletin*. URL: <http://habitus.od.ua/16-2020>