

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

## **МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ**

**до практичних занять**

з навчальної дисципліни «Психологія управління фізичною культурою»  
для студентів денної форми навчання  
за спеціальністю 017 «Фізична культура і спорт»

Затверджено  
редакційно-видавничою  
радою університету,  
протокол № 1 від 13.02.2025 р.

Харків  
НТУ «ХПІ»  
2025

**Методичні вказівки** до практичних занять з навчальної дисципліни «Психологія управління фізичною культурою» для студентів денної форми навчання за спеціальністю 017 «Фізична культура і спорт» / уклад.: І.О.Поляков, О.О.Полякова. – Харків: НТУ «ХПІ», 2025. – 25 с.

Укладачі: І.О.Поляков  
О.О.Полякова

Рецензент Н. Ю. Борейко

Кафедра фізичного виховання

## ЗМІСТ

Вступ.....	4
1 Тематика практичних занять.....	5
Модуль I. Вступ до Психології управління.....	5
Модуль II. Засади Психології управління у сфері фізичної культури.....	14
2 Критерії оцінки результатів практичних робіт.....	22
Список джерел інформації.....	23

## ВСТУП

Дані методичні вказівки укладені для студентів спеціальності 017 «Фізична культура і спорт» і надають можливість забезпечити проведення навчального процесу з освітнього компоненту «Психологія управління фізичною культурою» у очній, змішаній та дистанційній формі навчання.

Курс «Психологія управління фізичною культурою» призначений для студентів денної форми другого (магістерського) освітньо-кваліфікаційного рівня. Входить до циклу дисциплін професійного спрямування. Загальний обсяг дисципліни 85 годин аудиторних занять (32 год. лекцій та 48 год. практично-семінарських занять, 5 годин екзамен) і 56 годин самостійної роботи (6.0 кредитів ECTS). Програма навчальної дисципліни містить два змістовні модулі.

**Мета та цілі методичних вказівок.** Метою викладання навчального компоненту «Психологія управління фізичною культурою» є ознайомлення студентів з психологічними особливостями процесу управління, показати закономірності соціальної взаємодії в організації, навчити застосовувати методи психологічного дослідження в роботі з персоналом.

Метою методичних вказівок до практичних занять «Основи психології управління у сфері фізичної культури» є навчання студентів проведенню самостійного науково-практичного дослідження в сфері фізичної культури із використанням психологічних та управлінських знань.

Головна мета практичних занять — сприяння поглибленому засвоєнню студентами найбільш складних питань навчального курсу, спонукання студентів до колективного творчого обговорення, оволодіння науковими методами аналізу явищ і проблем, активізування до самостійного вивчення наукової та методичної літератури, формування навичок самоосвіти. Практичні заняття розвивають наукове психологічне та управлінське мислення та комунікативні компетентності, дають змогу перевірити їх знання.

# 1 ТЕМАТИКА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

## Модуль I. ВСТУП ДО ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ

### Практичне заняття №1

**Тема:** Організаційна психологія як сполучна ланка між фундаментальним знанням і реальною організаційною діяльністю. **Методологія і методи психології управління. Методи організаційної психології (спостереження, аналіз документів, опит, експеримент), їх специфіка**

#### **Завдання:**

##### **Оберіть організацію для дослідження:**

✓ Оберіть конкретну організацію (наприклад, компанію, установу чи навчальний заклад), з якою ви маєте можливість провести спостереження та збір інформації.

##### **Проведення спостереження:**

✓ Здійсніть спостереження за організацією протягом певного періоду часу (наприклад, 1-2 тижні).

✓ Відзначте спостереження за взаємодією між працівниками та керівництвом, організаційну культуру, стиль керівництва тощо.

##### **Аналіз документів:**

✓ Зберіть та проаналізуйте документи організації (статут, положення, звіти, протоколи засідань тощо).

✓ Визначте ключові аспекти організаційної структури, стратегій управління, системи мотивації тощо.

##### **Проведення опитування:**

✓ Підготуйте опитувальник для працівників організації з питань про їхнє задоволення роботою, сприйняття організаційної культури, взаємодію з керівництвом тощо.

✓ Проведіть опитування та зіберіть дані для подальшого аналізу.

**Експериментальне дослідження:**

- ✓ Розробіть експеримент для вивчення певного аспекту організаційної психології (наприклад, вплив різних методів мотивації на продуктивність працівників).
- ✓ Проведіть експеримент та зіберіть дані для подальшого аналізу.

**Аналіз та звіт:**

- ✓ Після збору даних проведіть їх аналіз, використовуючи методи організаційної психології.
- ✓ Підготуйте звіт з результатами дослідження, включаючи висновки та рекомендації щодо покращення управління та організаційної ефективності.

**Питання для обговорення:****Спостереження та аналіз організаційного середовища:**

- ✓ Які аспекти діяльності організації ви плануєте спостерігати та аналізувати?
- ✓ Які методи спостереження ви вважаєте найбільш ефективними для отримання необхідної інформації?

**Аналіз документів та організаційних матеріалів:**

- ✓ Які документи ви плануєте аналізувати для зрозуміння організаційної структури та стратегій управління?
- ✓ Які ключові показники ви будете шукати в документах для оцінки ефективності організації?

**Проведення опитування працівників:**

- ✓ Які аспекти роботи та взаємодії з колегами та керівництвом ви плануєте дослідити у опитуванні?
- ✓ Як ви плануєте визначити репрезентативність отриманих даних?

**Експериментальне дослідження:**

- ✓ Які конкретні фактори ви хочете дослідити через експеримент та які гіпотези ви плануєте перевірити?

✓ Які методи ви використаєте для контролю за зовнішніми факторами під час проведення експерименту?

**Аналіз та висновки:**

✓ Які основні висновки ви очікуєте отримати після аналізу всіх зібраних даних?

✓ Які рекомендації ви зможете надати на основі ваших досліджень для покращення управління та ефективності організації?

**Рекомендовані джерела інформації:** [1, 2, 4, 6, 11, 13-15].

## Практичне заняття №2

**Тема: Поняття соціальних санкцій, референтної групи. Якості і риси керівника. Проблема статі в управлінні. Ортобіоз особистості керівника. Регресивний розвиток керівника та управлінська деформація.**

### **Мета завдання:**

✓ Дослідити вплив соціальних санкцій, референтної групи, проблем статі на якості та риси керівника, а також вивчити концепції ортобіозу та регресивного розвитку в управлінні.

### **Завдання:**

#### **Аналіз соціальних санкцій:**

✓ Виберіть конкретну ситуацію або кейс, де керівник або група керівників були піддані соціальним санкціям.

✓ Опишіть, які соціальні санкції були застосовані та як вони вплинули на управлінські рішення та стиль керівництва.

#### **Референтна група керівника:**

✓ Визначте референтну групу керівника (наприклад, колеги, конкуренти, підлеглі) та її вплив на управлінську діяльність.

✓ Оцініть, як ця група визначає стиль керівництва та прийняття рішень керівником.

#### **Проблема статі в управлінні:**

✓ Проаналізуйте проблеми, які виникають в управлінні через статеві різниці (наприклад, нерівномірність представленості жінок та чоловіків на керівних посадах).

✓ Розгляньте можливі шляхи розв'язання цих проблем та позиції керівника у цьому контексті.

#### **Ортобіоз та регресивний розвиток керівника:**

✓ Розгляньте концепції ортобіозу (збалансованого розвитку особистості) та регресивного розвитку в управлінні.

✓ Проаналізуйте власні якості та риси керівника з погляду цих концепцій та визначте можливі шляхи підтримки ортобіозу та запобігання регресивному розвитку.

### **Управлінська деформація:**

✓ Вивчіть поняття управлінської деформації та способи її виявлення в управлінській практиці.

✓ Розгляньте можливі причини та наслідки управлінської деформації та можливі шляхи її запобігання.

### **Звітність:**

Підготувати звіт, в якому необхідно проаналізувати кожен з вказаних тем і надати свої висновки та рекомендації щодо управлінської практики в контексті соціальних санкцій, референтної групи, статевих питань, ортобіозу та регресивного розвитку, а також управлінської деформації.

### **Питання для обговорення:**

1. Як ви розумієте поняття соціальних санкцій і як вони можуть вплинути на керівника в організації?
2. Що таке референтна група керівника і як вона впливає на управлінські рішення та стиль керівництва?
3. Які основні якості та риси ви вважаєте найважливішими для керівника в сучасному управлінні?
4. Які проблеми можуть виникнути через статеві різниці в управлінні та як їх можна вирішити?
5. Які конкретні дії може здійснити керівник для підтримки ортобіозу своєї особистості та запобігання регресивному розвитку?
6. Як ви розумієте поняття управлінської деформації та як вона може вплинути на ефективність управління в організації?

**Рекомендовані джерела інформації:** [3, 5, 4, 6, 12, 13-15].

### Практичне заняття №3

**Тема: Методика придатності людини до виконання певної соціальної функції (відповідної діяльності). Погляди на трактування поняття «групова компетентність» Томаса Карлайла, Л. Дж. Пітера, Г. Сковороди. Критерії та показники ефективності управлінської діяльності.**

#### **Мета завдання:**

✓ Дослідити методику оцінки придатності людини до виконання певної соціальної функції та вивчити погляди Томаса Карлайла, Л. Дж. Пітера та Г. Сковороди на поняття "групова компетентність". Також проаналізувати критерії та показники ефективності управлінської діяльності.

#### **Завдання:**

##### **Оцінка придатності до соціальної функції:**

✓ Виберіть конкретну соціальну функцію (наприклад, керівництво, комунікація, творчість) та розробіть методику оцінки придатності людини до виконання цієї функції.

✓ Визначте критерії та показники, за якими буде проводитися оцінка.

##### **Аналіз поглядів на групову компетентність:**

✓ Розгляньте трактування поняття "групова компетентність" за Томасом Карлайлом, Л. Дж. Пітером та Г. Сковородою.

✓ Визначте спільні та відмінні аспекти їхніх підходів до цього поняття.

##### **Критерії та показники ефективності управлінської діяльності:**

✓ Розробіть список критеріїв ефективності управлінської діяльності (наприклад, досягнення цілей, ефективність комунікації, сприяння розвитку підлеглих тощо).

✓ Оцініть кожен критерій та розробіть конкретні показники для їхнього вимірювання.

#### **Звітність:**

Підготувати звіт, в якому вони представлять розроблену методику оцінки

придатності до соціальної функції, аналіз поглядів на групову компетентність та список критеріїв та показників ефективності управлінської діяльності з обґрунтуванням їхньої важливості та застосування.

**Питання для обговорення:**

1. Які критерії вважаєте найбільш важливими при оцінці придатності людини до виконання певної соціальної функції?
2. Як можна обґрунтувати вибір певних критеріїв та показників при оцінці соціальної компетентності людини?
3. Як ви розумієте поняття "групова компетентність" та чим воно відрізняється від інших аспектів компетентності?
4. Які переваги та недоліки можуть бути у методиці оцінки придатності до виконання соціальної функції?
5. Які аспекти ефективності управлінської діяльності ви вважаєте найбільш суттєвими для успішного управління?
6. Як можна застосувати підходи Томаса Карлайла, Л. Дж. Пітера та Г. Сковороди до поняття групової компетентності у практичній діяльності?
7. Як впливає оцінка придатності людини до виконання соціальної функції на ефективність управлінської діяльності та результативність організації?

**Рекомендовані джерела інформації:** [1-3, 5, 7, 9, 11-14].

## Практичне заняття №4

**Тема 4. Теорія раціонального управління. Теорія спільного управління. Імовірна модель управлінської ефективності. Теорія ситуаційного лідерства.**

### **Мета завдання:**

Мета даного заняття полягає в тому, щоб студенти мали можливість:

- ✓ Розібратися у теорії раціонального управління, теорії спільного управління, теорії ситуаційного лідерства та імовірної моделі управлінської ефективності.
- ✓ Застосувати ці теоретичні знання до аналізу практичної ситуації в організації.
- ✓ Розвинути навички критичного мислення та оцінки ефективності управлінських підходів.
- ✓ Сформулювати рекомендації щодо вибору оптимальної моделі управління в конкретній ситуації.

### **Завдання:**

#### **Опис моделі:**

- ✓ Розгляньте теорію раціонального управління, теорію спільного управління, теорію ситуаційного лідерства та імовірну модель управлінської ефективності.

#### **Аналіз ситуації:**

- ✓ Виберіть практичну ситуацію в організації (наприклад, конфлікт між членами команди, прийняття важливого управлінського рішення тощо).

#### **Оцінка засад:**

- ✓ Застосуйте засади раціонального управління, спільного управління та теорію ситуаційного лідерства для аналізу цієї ситуації. Які принципи та методи можуть бути застосовані для оптимального вирішення проблеми?

### **Прогноз ефективності:**

З використанням імовірної моделі управлінської ефективності спрогнозуйте результати застосування різних підходів до управління в цій ситуації. Яка модель управління може бути найбільш ефективною в цьому контексті?

### **Звіт і висновки:**

Підготуйте звіт, де проаналізуйте всі аспекти ситуації та запропонуйте рекомендації з урахуванням теорій управління, моделі ефективності та ситуаційного лідерства.

### **Питання для обговорення:**

1. Які основні принципи теорії раціонального управління можуть бути застосовані для вирішення конкретних управлінських завдань в організації?
2. В чому полягає сутність теорії спільного управління та які переваги вона може мати в порівнянні з іншими моделями управління?
3. Які основні принципи та методи теорії ситуаційного лідерства можуть бути використані для ефективного керівництва в умовах невизначеності та змін?
4. Як ви розумієте поняття "імовірна модель управлінської ефективності" і які критерії ви вважаєте ключовими для оцінки ефективності управління?
5. Яка модель управління (раціональне управління, спільне управління, ситуаційне лідерство) виберете для аналізу практичної ситуації і чому?
6. Які перешкоди чи виклики можуть виникнути при застосуванні обраної моделі управління і як їх можна подолати?
7. Які аспекти теорії та практики управління ви б рекомендували вдосконалити або додатково дослідити для підвищення ефективності управління в сучасних організаціях?

**Рекомендовані джерела інформації:** [2-4, 5, 8, 11-13].

## **Модуль II. ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ**

### **Практичне заняття №5**

**Тема 5. Спортивні школи, первинні осередки у загальноосвітніх школах, спортивні фахові коледжі, вищі навчальних закладах різного рівня акредитації. Кадрове забезпечення сфери. Підготовка наукових кадрів та ефективне використання кадрових ресурсів.**

#### **Мета завдання:**

- ✓ Дослідити ситуацію з кадровим забезпеченням у різних установах спортивної сфери.
- ✓ Оцінити рівень підготовки наукових кадрів у спортивних установах.
- ✓ Проаналізувати ефективність використання кадрових ресурсів у спортивній галузі.
- ✓ Запропонувати конкретні рекомендації щодо покращення кадрового забезпечення та ефективного використання кадрових ресурсів у спортивній сфері.

#### **Завдання:**

##### **Дослідження освітніх установ:**

- ✓ Оберіть спортивну школу, первинний осередок у загальноосвітній школі, спортивний фаховий коледж та вищий навчальний заклад зі спортивним спрямуванням різного рівня акредитації (наприклад, державний, приватний, міжнародний).

##### **Аналіз кадрових ресурсів:**

- ✓ Проведіть дослідження професійного складу кадрів у цих установах: кількість тренерів, наукових працівників, адміністративного персоналу, їх кваліфікація та досвід роботи.

**Оцінка підготовки наукових кадрів:**

✓ Розгляньте систему підготовки наукових кадрів у цих установах (наприклад, кафедри, лабораторії, програми підготовки наукових працівників). Оцініть їх ефективність та вплив на розвиток спортивної сфери.

**Ефективне використання кадрових ресурсів:**

✓ Дослідіть підходи до ефективного використання кадрових ресурсів у цих установах: програми підвищення кваліфікації, системи мотивації, взаємодія між кадрами та учнями.

**Аналіз результатів та рекомендації:**

Підготуйте звіт, де проаналізуєте отримані дані та запропонуєте рекомендації щодо покращення кадрового забезпечення в спортивній сфері та підвищення ефективності використання кадрових ресурсів.

**Питання для обговорення:**

1. Які ключові кадрові ресурси є необхідними для успішної роботи спортивних шкіл, фахових коледжів та вищих навчальних закладів у спортивній сфері?
2. Яка роль тренерів, викладачів та наукових працівників у підготовці спортивних талантів та розвитку спортивної індустрії в цілому?
3. Які основні проблеми та виклики стикаються у кадровому забезпеченні спортивних установ, і як вони можуть бути вирішені?
4. Які програми підготовки наукових кадрів існують у спортивній сфері, і як вони сприяють розвитку науки та практики у спорті?
5. Як можна підвищити ефективність використання кадрових ресурсів у спортивній галузі через покращення управління та мотивацію персоналу?
6. Які перспективи розвитку кадрових ресурсів у спортивній сфері можна виділити на майбутнє, враховуючи тенденції в спортивній індустрії та наукові досягнення?

**Рекомендовані джерела інформації:** [1, 2, 4, 6, 11, 13-15].

## Практичне заняття №6

**Тема: Влада та особистий вплив на підлеглих. Управління конфліктними ситуаціями. Система, технологія та напрямки управління персоналом.**

### **Мета завдання:**

Мета даного завдання полягає в тому, щоб студенти мали можливість:

- ✓ Поглибити знання про механізми впливу та влади в організаційному середовищі.
- ✓ Розвинути навички аналізу конфліктних ситуацій та розробки стратегій їх вирішення.
- ✓ Вивчити системи, технології та напрямки управління персоналом для ефективного керівництва в конфліктних умовах.
- ✓ Практично застосувати отримані знання та навички у вирішенні реальної ситуації в організаційному середовищі.
- ✓ Сформулювати висновки та рекомендації щодо подальшого покращення управління персоналом та вирішення конфліктів.

### **Завдання:**

#### **Аналіз впливу та влади:**

- ✓ Оберіть ситуацію з реальної практики, де влада та особистий вплив грають важливу роль у керівництві та управлінні персоналом (наприклад, ситуація з вирішення конфлікту в колективі, надання наказу, мотивація співробітників тощо).

#### **Аналіз конфліктної ситуації:**

- ✓ Розгляньте причини та характер конфлікту, вплив влади та особистого авторитету на його розв'язання. Визначте ролі керівника та підлеглих у цій ситуації.

**Розробка стратегії управління:** Розробіть стратегію управління цією конфліктною ситуацією з використанням системи та технологій управління

персоналом (наприклад, методи активного слухання, вирішення конфліктів, мотиваційні підходи тощо).

#### **Реалізація та оцінка результатів:**

✓ Застосуйте розроблену стратегію управління конфліктною ситуацією та оцініть її ефективність. Врахуйте реакцію персоналу, зміни в колективі та досягнуті результати.

#### **Аналіз та висновки:**

Підготуйте звіт, де проаналізуйте всі аспекти управління впливом та конфліктними ситуаціями в персоналі, визначте ключові висновки та запропонуйте рекомендації для покращення управління персоналом у подібних ситуаціях у майбутньому.

#### **Питання для обговорення:**

1. Як ви розумієте поняття "влада" та "особистий вплив" у контексті управління персоналом і як вони впливають на робочі взаємовідносини в організації?
2. Які основні фактори можуть призводити до конфліктних ситуацій у колективі та як їх можна передбачити та уникнути?
3. Які стратегії ви використовуєте для управління конфліктами в робочому оточенні?
4. Які системи, технології та напрямки управління персоналом ви вважаєте найбільш ефективними для розв'язання конфліктних ситуацій і підвищення робочої ефективності?
5. Які практичні приклади успішного вирішення конфліктів ви можете поділитися з групою?
6. Які можливі наслідки може мати неефективне управління впливом та конфліктними ситуаціями для організації та персоналу?

**Рекомендовані джерела інформації:** [2-4, 5, 8, 10-14].

## **Практичне заняття №7**

**Тема: Основні характеристики рекламної діяльності, як системи комунікацій. Соціальні оцінки. Соціальні порівняння. Соціальна мода. Основні стратегії у процесі організації рекламного впливу на споживачів з різним типом та рівнем мотивації у сфері фізичного культури і спорту.**

### **Мета завдання:**

- ✓ Розвиток навичок аналізу основних характеристик рекламної діяльності як системи комунікацій в контексті фізичної культури та спорту.
- ✓ Вивчення соціальних оцінок та порівнянь у контексті споживачів з різним типом та рівнем мотивації у цій галузі.
- ✓ Розробка та застосування стратегій рекламного впливу, спрямованих на залучення та мотивацію цільової аудиторії.
- ✓ Оцінка ефективності рекламної кампанії з урахуванням змін у мотивації та соціальних оцінках споживачів у сфері фізичної культури та спорту.

### **Завдання:**

#### **Аналіз цільової аудиторії:**

- ✓ Оберіть конкретну цільову аудиторію в сфері фізичної культури та спорту (наприклад, молоді спортсмени, люди похилого віку, люди з інвалідністю тощо).

#### **Дослідження мотиваційних чинників:**

- ✓ Вивчіть основні мотиваційні чинники цієї аудиторії щодо зайняття спортом та фізичною активністю (наприклад, здоров'я, краса, соціальна визнаність тощо).

#### **Оцінка соціальних оцінок і порівнянь:**

- ✓ Проаналізуйте, як соціальні оцінки та порівняння впливають на мотивацію цільової аудиторії у зайнятті фізичною культурою та спортом.

#### **Формування рекламної стратегії:**

- ✓ Розробіть рекламну стратегію, яка враховує основні мотиваційні чинники, соціальні оцінки та порівняння для кожної групи цільової аудиторії.

**Створення та впровадження рекламної кампанії:**

- ✓ Розробіть конкретні матеріали рекламної кампанії (наприклад, рекламні відео, плакати, соціальні медіа), які будуть спрямовані на вплив на мотивацію та соціальні оцінки вашої цільової аудиторії.

**Оцінка результатів:**

- ✓ Проведіть оцінку ефективності рекламної кампанії, використовуючи дані про зміни у мотивації та соціальних оцінках учасників аудиторії.

**Питання для обговорення:**

1. Які основні характеристики рекламної діяльності в сфері фізичної культури та спорту ви вважаєте найбільш важливими для успішного впливу на цільову аудиторію?
2. Як соціальні оцінки та порівняння впливають на сприйняття рекламних повідомлень у цій галузі?
3. Які стратегії рекламного впливу ви вважаєте найбільш ефективними для споживачів з різним типом та рівнем мотивації у фізичній культурі та спорті?
4. Як вибір соціальної моди впливає на результативність рекламної кампанії в цій галузі?
5. Які можливі виклики та перешкоди можуть виникнути при організації рекламного впливу на споживачів у фізичній культурі та спорті?
6. Як ви будете оцінювати ефективність рекламної кампанії в даній сфері, враховуючи різноманітність мотивацій та соціальних оцінок споживачів?

**Рекомендовані джерела інформації:** [3-4, 5, 8, 10-13].

## Практичне заняття №8

**Тема: «PR-технології та популяризація в спорті». Формування «Образу героя». Спортивний PR, його особливості та конкретика. PR масового спорту як популяризація фізичної культури і здорового способу життя.**

### **Мета заняття:**

- ✓ Розвиток навичок аналізу та використання PR-технологій для популяризації спорту та здорового способу життя.
- ✓ Розуміння особливостей формування образу героя та його впливу на цільову аудиторію в спортивному PR.
- ✓ Вивчення специфіки спортивного PR та його ролі в популяризації фізичної культури та здорового способу життя.
- ✓ Розробка та впровадження PR-стратегії з використанням різних PR-технологій для досягнення цілей популяризації у вибраній аудиторії.
- ✓ Оцінка ефективності проведеної PR-кампанії з урахуванням змін у свідомості та зацікавленості цільової аудиторії щодо спорту та здорового способу життя.

### **Завдання:**

#### **Аналіз цільової аудиторії:**

- ✓ Визначте цільову аудиторію для популяризації спорту та здорового способу життя (наприклад, молодь, пенсіонери, родини тощо).

#### **Дослідження образу героя:**

- ✓ Розгляньте приклади успішних образів героїв у спортивному PR та їх вплив на цільову аудиторію.

#### **Розробка PR-стратегії:**

- ✓ Створіть PR-стратегію, що включає в себе використання різних PR-технологій (медіа-заходи, соціальні мережі, спеціальні події тощо) для популяризації спорту серед обраної аудиторії.

### **Впровадження PR-кампанії:**

✓ Застосуйте розроблену PR-стратегію та проведіть PR-кампанію для популяризації фізичної культури та здорового способу життя серед обраної аудиторії.

### **Оцінка результатів:**

✓ Проведіть оцінку ефективності PR-кампанії, враховуючи зміни в усвідомленні та зацікавленості цільової аудиторії у спорті та здоровому способі життя.

### **Питання для обговорення:**

1. Які PR-технології ви вважаєте найбільш ефективними для популяризації спорту та здорового способу життя?
2. Які особливості формування "образу героя" в спортивному PR та як цей образ впливає на споживачів?
3. Які можливості та виклики існують у спортивному PR в порівнянні з іншими сферами?
4. Як ви вважаєте, чому PR масового спорту є важливим аспектом популяризації фізичної культури і здорового способу життя?
5. Які приклади успішних PR-кампаній у спортивній сфері ви можете навести? Чому вони були успішними?
6. Як ви вважаєте, яку роль відіграє соціальна мода в спортивному PR та його вплив на аудиторію?
7. Які стратегії ви запропонуєте для ефективної PR-кампанії з метою популяризації спорту серед молоді?

**Рекомендовані джерела інформації:** [1-4, 6-9, 11-15].

## 2 КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРАКТИЧНИХ РОБІТ

Оцінка рівня підготовленості студентів під час складання екзамену з дисципліни складається з оцінок, одержаних за відповідь на теоретичне питання і виконання практичних завдань, і оцінюються за результатами відповідей на кожне з питань відповідної теми за 100-бальною шкалою, національною шкалою та шкалою ECTS (Див. табл. 1):

Таблиця 1 – Шкала оцінювання

№ з/п	Критерії	За 100-бальною шкалою	За шкалою ECTS	Оцінка за національною шкалою
1	Практична робота виконана ретельно і свідомо у повному обсязі, проведено ґрунтовний аналіз усіх результатів, сформовані чіткі висновки. Студент має системні, глибокі знання, практичні уміння, виявляє неординарні творчі здібності, вміє формулювати і визначати шляхи розв'язування проблеми, виявляє власне ставлення до них. Витримані усі вимоги до оформлення роботи.	90-100	A	Відмінно
2	Практична робота проведена у повному обсязі. Аналіз результатів не цілісний, не сформовані головні висновки, не закінчені (або відсутні). Студент має глибокі знання, практичні уміння, здатний аргументовано і творчо використовувати їх у нестандартних ситуаціях, вміє формулювати і визначати шляхи розв'язування проблеми. Незначні помилки до вимог до оформлення роботи.	82-89	B	Добре
3	У практичній роботі проведена частина завдань, частковий аналіз, сформовані висновки не чіткі, роботи надані не своєчасно. Незначні помилки до вимог до оформлення роботи.	74-81	C	
4	Практична робота проведена частково, або виконане тільки одне завдання, відсутній аналіз (або не має взаємозв'язку до результатів роботи), висновки не відповідають дійсності (або відсутні зовсім). Значні помилки до вимог до оформлення роботи.	64-73	D	Задовільно
5	У практичній роботі надано тільки доповідь (або частка). Відсутність другого завдання. Значні помилки до вимог до оформлення роботи.	60-63	E	
6	Практична робота виконана не за зразком та критеріями, має не завершений вигляд щодо пунктів виконання. Значні помилки до вимог до оформлення роботи.	35-59	FX	Незадовільно

7	Практична робота відсутня	0-34	Е	
---	---------------------------	------	---	--

### СПИСОК ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ

1 Бакаленко О.А. Психологія управління : навч. посіб. / О. А. Бакаленко ; М-во освіти і науки України, Харків. нац. ун-т радіоелектроніки. Х.: ХНУРЕ, 2020. 120 с. URL:

<https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/13c481ce-f27c-49f4-839a-43fccfc1c19b/content>

2 Брабар Т.Б. PR та anni-PR. Як уберегтися від маніпуляцій: навч. посіб. / Т. П. Грабар. - Житомир : ЖДТУ, 2006. 109 с.

3 Будзинський О. Д. Менеджмент у системі агробізнесу  
О. Д. Гудзінський. К.: "Врожай", 1994. 240 с.

4 Гринь О.Р. Психологічне забезпечення та супровід підготовки кваліфікованих спортсменів: Навч. посібник. К.:Олімпійська література, 2014. URL:

[https://reposit.uni-sport.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/787878787/2044/%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%20%D0%9F%D0%A1\(%D1%83%D0%BA%D1%80.%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA\).pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://reposit.uni-sport.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/787878787/2044/%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%20%D0%9F%D0%A1(%D1%83%D0%BA%D1%80.%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA).pdf?sequence=1&isAllowed=y)

5 Драккер Б. Управління, орієнтоване на результати / Пітер Драккер. Ч.: Технологічна школа бізнесу, 1992. 192 с.

6 Єршова-Бабенко І. В. Методологія дослідження психіки як синергетичного об'єкта: монографія / І. В. Єршова-Бабенко. Одеса: "ОДЕКОМ", 1992. 124 с.

7 Емерсон Б. Дванадцять принципів продуктивності / Б. Емерсон. М.: "Техніка управління", 123 с.

8 Журавльов А.Б. Фонетичне значення / А. П. Журавльов. Л. : Вид. ЛДУ, 1974. 159 с.

9 Завадський І.С. Менеджмент: Management: підручник: у 3-х томах / С. Завадський. Т.1. К.: Українсько-фінський інститут менеджменту та бізнесу, 1997. 542 с.

10 Завадський І.С. Організація та психологія управління трудовими колективами / І та С. Завадський. К.: Врожай, 1995. 159 с.

11 Олійник Н.А., Войтенко С.М. Психологічні особливості спортивної діяльності: Монографія. Вінниця: ВНАУ, 2020. 240 с. URL:

<http://repository.vsau.org/getfile.php/25451.pdf>

12 Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління: підручник.: 3-тє вид. перероб. та доп. К.: Центр учбової літератури, 2011. 664 с. URL:

[https://shron1.chtyvo.org.ua/Khodakivskyi\\_Yevhen/Psykholohiia\\_upravlinnia.pdf](https://shron1.chtyvo.org.ua/Khodakivskyi_Yevhen/Psykholohiia_upravlinnia.pdf)

13 Прищак М. Д. Психологія управління в організації: навчальний посібник / М.Д. Прищак, О.Й. Лесько. 2-ге вид., перероб. і доп. Вінниця, 2016. 150 с. URL:

[https://shron1.chtyvo.org.ua/Pryschak\\_Mykola/Psykholohiia\\_upravlinnia\\_v\\_orhanizatsii.pdf](https://shron1.chtyvo.org.ua/Pryschak_Mykola/Psykholohiia_upravlinnia_v_orhanizatsii.pdf)

14 American Psychological Association (APA) URI:

[American Psychological Association \(APA\)](#)

(дата звернення 15.04.2024).

15. Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP). URI:

[SIOP - The Society for Industrial and Organizational Psychology](#)

(дата звернення 10.03.2024).

Навчальне видання

Методичні вказівки  
до практичних занять  
з навчальної дисципліни «Психологія управління фізичною культурою»  
для студентів денної та заочної форм навчання  
за спеціальністю 017 «Фізична культура і спорт»

Укладачі:

ПОЛЯКОВ Ігор Олександрович  
ПОЛЯКОВА Оксана Олександрівна

Відповідальний за випуск  
Роботу до видання рекомендував

проф. Юшко О.В.  
проф. Кіпенський А.В.

В авторській редакції

План 2025 р., поз. 391

Підп. до друку Гарнітура Times New Roman.  
Видавничий центр НТУ «ХП»,  
вул. Кирпичова, 2, м. Харків, 61002  
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 5478 від 21.08.2017 р.  
Електронна версія