

Міністерство освіти і науки України

Центральноукраїнський національний технічний університет

Кафедра економіки, менеджменту та комерційної діяльності

Методичні вказівки з дисципліни:

«КОМАНДНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ТА ЛІДЕРСТВО»

073 «Менеджмент»

ОПП «Менеджмент-бізнес-організацій»,

2023 – 2024 навчальний рік

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

Методичні вказівки з дисципліни «Командний менеджмент та лідерство» для здобувачів вищої освіти спеціальності 073 “Менеджмент” ОПП «Менеджмент-бізнес-організацій», курс навчання: перший / [Укладач: проф. Левченко А.О.] М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький: ЦНТУ, 2023. 27 с.

Рецензенти – кандидат економічних наук, доцент В’юник О.В;
кандидат економічних наук, доцент Андрощук І.О.

Методичні вказівки визначають мету, завдання, тематику, організаційні аспекти вивчення дисципліни «Командний менеджмент та лідерство» для здобувачів вищої освіти спеціальності 073 “Менеджмент” ОПП «Менеджмент-бізнес-організацій»

Укладач:

А.О. Левченко – к.е.н., професор кафедри «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність»,

Відповідальний за випуск – к.е.н., доц. О.В. Сторожук

Методичні вказівки схвалено на засіданні кафедри економіки менеджменту та комерційної діяльності

Протокол від “ 28 ”серпня 2023 року № 1

В.о. завідувача кафедри: к.е.н., доц. Сторожук О.В.

(підпис) (Сторожук О.В.)

Декан факультету: д.е.н., проф. Шалімова Н.С.

(підпис) (Шалімова Н.С.)

©ЦНТУ, 2023 рік
© Левченко А.О.
2023 рік

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітня програма, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів ЄКТС – 4	Галузь знань 07 «Управління та адміністрування»	Спеціально (фахової) підготовки	
Загальна кількість годин - 120	Спеціальність: 073 «Менеджмент» Освітньо-професійна програма: «Менеджмент-бізнес-організацій»	Рік підготовки	
		1-й	1-й
		Семестр	
		1-й	1-й
Тижневих годин навчання: аудиторних – 3 самостійної роботи студента – 4,5	Рівень вищої освіти: другий (магістерський)	32 год.	6 год.
		Практичні, семінарські	
		16 год.	6 год.
		Лабораторні	
		-	-
		Самостійна робота	
		72	108
Вид контролю: екзамен			

Мова навчання: українська

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни «Командний менеджмент та лідерство» є: дати майбутнім фахівцям систематизоване уявлення про теоретичне і практичне підґрунтя для ефективного управління командами: визначення необхідності створення команд, підбору ефективних технологій утворення команд, розвиток команд та забезпечення їх ефективного функціонування, забезпечення згуртованості команди та сприятливого соціально-психологічного клімату в команді, створення мотиваційного клімату в команді, роботи з конфліктними ситуаціями.

Завданнями дисципліни «Командний менеджмент та лідерство» є: вивчення основних понять і категорій командного менеджменту та управління; опанування (критичне осмислення) законів, закономірностей, принципів роботи в команді; розуміння змісту процесів та технології управління командою; навчання навикам планування, організування, мотивування, контролювання та регулювання для забезпечення ефективності діяльності організації; набуття практичних навичок обґрунтування та прийняття раціональних управлінських рішень залежно від сформованої проблеми в роботі команди; навчання навикам пошуку, збирання, аналізу інформації про ролі в команді, функції та основні канали комунікації; вироблення умінь та набуття практичних навичок для взаємодії, лідерства в команді, самостійної і командної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань; оцінювання ефективності роботи команди, згуртованості, мотивування; формування та оцінювання соціально-психологічного клімату команди.

Передумови для вивчення дисципліни (структурно-логічна схема підготовки фахівця): потребує базових знань з основ менеджменту.

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен отримати:

Загальні компетентності

ЗК2. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності);

ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети;

ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);

ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК 9. Здатність приймати обґрунтовані рішення в умовах ризику та невизначеності.

Спеціальні компетентності

СК1. Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів;

СК2. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани;

СК3. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту;

СК4. Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації;

СК5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління;

СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми;

СК7. Здатність розробляти проекти, управляти ними, виявляти ініціативу та підприємливість;

СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом;

СК9. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію;

СК 12. Здатність застосовувати технології та методи управління знаннями, змінами і командами в організаціях, управляти опором змінам та конфліктами у стратегічному і тактичному вимірах із застосуванням цифрових інструментів управління.

Програмні результати навчання

ПРН6. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність;

ПРН7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;

ПРН10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач;

ПРН11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу;

ПРН12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом).

ПРН13. 15. Реалізовувати механізми управління знаннями і змінами в організації, організовувати командну роботу та управляти опором змінам у стратегічному і тактичному вимірах в умовах цифровізації.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Теоретичні аспекти створення команди в процесі прийняття господарських рішень

Тема 1. Сутність та відмінності понять: «колектив», «група», «команда»

Колектив як соціальна група. Визначення та класифікація груп. Команда і

група: спільне та відмінності

Тема 2. Сучасні підходи до командоутворення

Поняття і значення командних форм роботи. Типологія команд. Управління кількісним складом команди. Недоліки й переваги командної роботи. Забезпечення адаптивного управління командами. Адаптаційні характеристики команди.

Тема 3. Методичні підходи до формування команд

Передумови формування управлінських команд. Правила створення команди. Принципи формування та функціонування управлінських команд. Етапи побудови команди. Життєвий цикл управлінської команди

Тема 4. Планування діяльності команди

Єдність цілей як ключовий фактор планування. Організаційне планування. Відповідальність, її вплив на планування. Принципи планування створення команд. Поетапне планування команди. Рекомендації щодо планування створення команди

Тема 5. Розподіл ролей в команді

Ролі керівника-управлінця. Розподіл функціональних і командних ролей. Характеристика основних типів рольового розподілу.

Тема 6. Комунікації та середовище функціонування команди

Процес комунікації. Міжособистісні та організаційні комунікації. Управління комунікаційними процесами. Управління міжгруповими зв'язками. Зовнішні умови, що впливають на команду.

Тема 7. Командне прийняття рішень

Властивості команд та негативні ефекти прийняття рішень командою. Методи Дельфи. Японська (кільцева) система прийняття рішень. Методи дискусії, аналогій, морфологічний метод та синектика. Метод «635» та метод модерацій. Метод «мозкового штурму» та його модифікації. Організація та ефективність використання експертних оцінок

Змістовий модуль 2. Організація роботи команд у процесі функціонування суб'єктів господарювання та лідерство

Тема 8. Лідерство в команді

Вміння менеджера взаємодіяти з командою. Модель взаємодії лідера і виконавця: значення команди. Роль лідера в освіті команди. Роль лідера у формуванні групової культури. Етичні проблеми лідерів творчих команд

Тема 9. Оцінка ефективності командної роботи

Критерії та інтегральна модель ефективності групової роботи. Ключові фактори ефективної групової роботи. Фактори ефективної діяльності команди. Особливості ефективної команди. Різноманітність як фактор ефективності групи, команди. Практичні проблеми організації групової та командної роботи

Тема 10. Згуртованість членів команди

Згуртованість колективу: сутність, ключові характеристики. Стадії формування згуртованої команди. Формування цінностей команди. Фактори посилення згуртованості команди. Сумісність членів групи та девіації в роботі команди

Тема 11. Мотивування команди

Поняття і сутність мотивації. Змістовні теорії мотивації. Процесні теорії мотивації. Особливості мотивування віддаленої команди та роль лідера.

Тема 12. Соціально-психологічний клімат в команді

Соціально-психологічні особливості колективу як об'єкту управління. Стили управління командою. Культура як інтегральний регулятор життєдіяльності групи

Тема 13. Роль лідера в організаційному навчанні команди

Об'єктивна необхідність організаційного навчання команди. Розвиток лідерського потенціалу молодих фахівців. Модель організаційного навчання команди. Практичні методи організаційного навчання. Діагностика командного лідерства в організаціях, що навчаються.

Тема 14. Емоційне та харизматичне лідерство

Поняття емоційного інтелекту. Головні положення теорії емоційного лідерства. Навички емоційного лідера. Стили емоційного лідерства. Відновлення і розвиток лідерських здібностей. Містика лідерства та розвиток емоційного інтелекту за Манфредом Кетс де Врісом. Основні моделі харизматичного лідерства. Особливості харизматичних лідерів. Поведінка харизматичного лідера. Послідовники харизматичного лідера.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин						Кількість годин					
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
1		л	п	лаб.	інд.	с. р.		л	п	лаб.	інд.	с. р.
2	3	4	5	6	7		3	4	5	6	7	
Змістовий модуль 1. Теоретичні аспекти створення команди в процесі прийняття господарських рішень												
Тема 1. Сутність та відмінності понять: «колектив», «група», «команда»	8	2	-			6	8	2	1			6
Тема 2. Сучасні підходи до командоутворення	10	2	2			6	10					8
Тема 3. Методичні підходи до формування команд	10	4	2			4	10		1			10
Тема 4. Планування діяльності команди	8	2	-			6	8					10
Тема 5. Розподіл ролей в команді	8	2	2			4	8					8
Тема 6. Комунікації та середовище функціонування команди	6	2	-			4	6					6
Тема 7. Командне прийняття рішень	8	2	2			4	8	2	1			6
Змістовий модуль 2. Організація роботи команд у процесі функціонування суб'єктів господарювання та лідерство												
Тема 8. Лідерство в команді	10	2	2			6	10	2	2			6
Тема 9. Оцінка ефективності командної роботи	10	2	2			6	10					8
Тема 10. Згуртованість членів команди	8	2	-			6	8		1			6
Тема 11. Мотивування команди	8	2	-			6	8					8
Тема 12. Соціально-психологічний клімат в команді	8	2	2			4	8					8
Тема 13. Роль лідера в організаційному навчанні команди	8	2	-			6	8					8
Тема 14. Емоційне та харизматичне лідерство	10	4	2			4	10					10
Усього годин	120	32	16			72	120	6	6			108

5. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
1	Тема 1. Сутність та відмінності понять: «колектив», «група», «команда»	-	1
2	Тема 2. Сучасні підходи до командоутворення	2	-
3	Тема 3. Методичні підходи до формування команд	2	1
4	Тема 4. Планування діяльності команди	-	-
5	Тема 5. Розподіл ролей в команді	2	-
6	Тема 6. Комунікації та середовище функціонування команди	-	-
7	Тема 7. Командне прийняття рішень	2	1
8	Тема 8. Лідерство в команді	2	2
9	Тема 9. Оцінка ефективності командної роботи	2	-
10	Тема 10. Згуртованість членів команди	-	1
11	Тема 11. Мотивування команди	-	-
12	Тема 12. Соціально-психологічний клімат в команді	2	-
13	Тема 13. Роль лідера в організаційному навчанні команди	-	-
14	Тема 14. Емоційне та харизматичне лідерство	2	-
	Разом	16	6

Практичні заняття покликані доповнити, узагальнити й систематизувати лекційний матеріал, розвинути вміння та навички практичного застосування

теоретичних положень навчальної дисципліни шляхом індивідуального виконання студентом сформульованих завдань. Проведення таких занять ґрунтується на попередньо підготовленому методичному матеріалі – тестах для виявлення ступеня оволодіння необхідними теоретичними положеннями, наборі завдань різного рівня складності для вирішення їх на занятті. Воно включає проведення попереднього контролю знань, умінь і навичок студентів, постановку загальної проблеми викладачем та її обговорення за участю студентів, виконання завдань із їх обговоренням, вирішення контрольних завдань, їх перевірку, оцінювання. Якщо практичному заняттю передувала лекція з тієї самої теми, слід проглянути її конспект, який допоможе вам зорієнтуватися в навчальному матеріалі, звернути увагу на проблемні питання й завдання, запропоновані викладачем, на значення нових термінів, рекомендовані літературні джерела.

Підготовка студентів до практичних занять вимагає:

1. Опрацювання та засвоєння лекційного матеріалу з обов'язковим вивченням запропонованих ключових понять, підготовку відповідей на питання, які розглядатимуться на заняттях.
2. Ознайомлення зі списком питань для самоконтролю знань, дати на них відповіді, без допомоги конспекту.
3. Відповіді на тести для самоконтролю, які охоплюють ключові питання з кожної теми.
4. Складання переліку питань, що на думку студента недостатньо висвітлені на попередній лекції чи в рекомендованих джерелах.
5. Вирішення запропонованих завдань.

Практичне заняття є однією з найважливіших форм навчального заняття у вищому навчальному закладі, яке проводиться також у формі дискусії навколо попередньо визначеної теми, до якої студенти готують тези виступів, доповіді на підставі індивідуально виконаного завдання.

Семінари проводяться з основних тем навчальної програми і є ефективною формою закріплення теоретичних знань, отриманих на лекціях і під час самостійної роботи з навчальною і науковою літературою. На кожному

практичному занятті викладач оцінює підготовлені студентами доповіді та презентації з окреслених питань, їх виступи, активність у дискусії, уміння формулювати і відстоювати свою позицію тощо.

Головна мета практичних занять – опанування студентами навчальної дисципліни, забезпечення глибокого і всебічного аналізу та колективного обговорення основних проблем курсу, навчання їх елементів творчого застосування отриманих знань на практиці. Основними завданнями практичних занять є:

- закріплення у студентів теоретичних знань;
- оволодіння науковим апаратом, навичками усного і письмового викладу навчального матеріалу;
- залучення до науки, наукових досліджень;
- прищеплення навичок творчого мислення, самостійного формулювання та висловлювання власних думок, а також захисту висунутих наукових положень та висновків;
- формування у них світогляду управління безпекою соціальних систем, здатності пов'язувати загальнотеоретичні положення з вимогами повсякденної практики управління безпекою соціальних систем у країні.

Види проведення практичних занять можуть бути різноманітними. Вони залежать від типу семінару, змісту і особливостей теми, складу студентів. Найбільш поширеними видами на семінарі є: розгорнута бесіда; виступи з доповідями; диспут у формі діалогу; круглий стіл тощо. Підготовка доповідей – одна з найбільш поширених форм письмового узагальнення. Доповідь є оглядом літератури певного напрямку або коротким викладом змісту наукової праці або праці з певної теми, узагальненням свого досвіду. У доповіді можуть порівнюватися точки зору фахівців, обґрунтовуватися актуальність тієї чи іншої проблем і характеризуватися ступінь освітленості її літературі, до того ж у доповіді дається власна оцінка тієї чи іншої точки зору.

Вимоги щодо підготовки доповіді:

1. Обґрунтування вибору теми (актуальна, вагома, що володіє новизною, враховує ступінь освітленості теми).

2. Підбір відповідного матеріалу, ознайомлення, дослідження. Не обмежуйтеся запропонованими джерелами, знайдіть найбільш придатні й зручні для вас матеріали.

3. Розроблення плану виступу (сформулювати мету: вступити в дискусію або обговорити питання).

4. Формулювання чітких і доступних висновків.

5. Супроводження доповіді презентацією основних схем, таблиць, допоміжного матеріалу, використання відеоматеріалів, підготовка презентації формули тощо.

6. Мова повинна бути зрозумілою, чіткою, грамотною, переконливою.

7. Доповідь має бути цікавою аудиторії.

Вимоги щодо виступу з доповіддю:

1. Привітання та представлення теми своєї доповіді.

2. Розкриття мети та завдань доповіді.

3. Виклад проблеми, результатів дослідження.

4. Виступ не повинен займати більше 7 хвилин.

5. Відповіді на питання – залежно від надходження, уточнивши за необхідності питання.

6. У кінці виступу – подяка за увагу до вашого виступу.

Треба пам'ятати, що якість практичного заняття перш за все залежить від підготовки студентів до нього, тому під час підготовки до заняття кожен студент повинен уважно ознайомитися з планом, який відображає зміст чергової теми заняття; прочитати і продумати свої лекційні записи, які стосуються теми практики; вивчити чи законспектувати рекомендовану літературу; скористатися за потреби консультацією викладача; скласти розгорнутий план, тези чи конспект виступу з усіх питань теми заняття.

6. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість	годин
		денна форма навчання	заочна форма навчання
1	Тема 1. Сутність та відмінності понять: «колектив», «група», «команда»	6	6
2	Тема 2. Сучасні підходи до командоутворення	6	8
3	Тема 3. Методичні підходи до формування команд	4	10
4	Тема 4. Планування діяльності команди	6	10
5	Тема 5. Розподіл ролей в команді	4	8
6	Тема 6. Комунікації та середовище функціонування команди	4	6
7	Тема 7. Командне прийняття рішень	4	6
8	Тема 8. Лідерство в команді	6	6
9	Тема 9. Оцінка ефективності командної роботи	6	8
10	Тема 10. Згуртованість членів команди	6	6
11	Тема 11. Мотивування команди	6	8
12	Тема 12. Соціально-психологічний клімат в команді	4	8
13	Тема 13. Роль лідера в організаційному навчанні команди	6	8
14	Тема 14. Емоційне та харизматичне лідерство	4	10
	Разом	72	108

7. Індивідуальні завдання

Індивідуальне науково-дослідне завдання (ІНДЗ) передбачає проведення дослідження особливостей внутрішнього контролю за окремими об'єктами або в окремих країнах світу (країна визначається за вибором здобувача, а враховуючи євроінтеграційний шлях розвитку України, перевага надається країнам Європи, що входять до Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) та країнам-партнерам).

Виконання ІНДЗ є методом отримання навичок науково-дослідної роботи, в процесі якої здобувач має навчитися самостійно працювати з економічною літературою, науковими публікаціями українських і зарубіжних вчених, використовувати законодавчу та нормативно-правову базу, дані офіційних сайтів мережі Інтернет, аналізувати статистичні дані, узагальнювати отриману інформацію та логічно викладати свої думки щодо питань організації і методики внутрішнього контролю в умовах євроінтеграції України.

Для виконання індивідуальної роботи здобувач вивчає та опрацьовує навчальну і наукову літературу, законодавчі й нормативні документи відповідно до обраного об'єкту дослідження. Все це бажано робити використовуючи мову оригіналу або офіційні версії перекладу.

Результати проведеної індивідуальної науково-дослідної роботи оформлюються у вигляді реферату чи презентації. Нижче наведений перелік не є вичерпним, кожен здобувач може самостійно обрати тематику, яка є найбільш цікавою для нього (лише попередньо узгодивши з її викладачем).

Тема індивідуальної реферативної роботи має відображати основну ідею, завдання, положення, які необхідно дослідити. Критерієм вибору теми дослідження є її актуальність щодо сучасних тенденцій розвитку в сфері командного менеджменту.

Структура роботи:

Вступ

Основна частина (має містити 2-4 пункти плану (простого або складного)

Висновки

Список використаної літератури.

Титул є першою сторінкою роботи і оформлюється відповідно до вимог стандарту та вимог вищого навчального закладу.

Зміст роботи визначається її темою і відображається в плані.

У вступі роботи зазначаються: проблема, що потребує вирішення, обґрунтовується актуальність обраної теми, її практичне значення.

Основна частина – це виклад матеріалу за темою дослідження.

У висновках роботи підбиваються підсумки проведеного дослідження. (Висновки не мають дублюватися з основним текстом, а лише відображати думку дослідження).

До списку використаних джерел слід включати джерела, на які у тексті є посилання, а також ті, які використано при викладі конкретних наукових положень. Список складається із законодавчих актів, нормативних матеріалів, вітчизняної та зарубіжної наукової, спеціальної літератури, фахових видань, інформаційних ресурсів Інтернету.

Рекомендований обсяг роботи – 15-20 сторінок.

Вимоги до оформлення основного тексту та використаних джерел. Оформлення роботи має відповідати загальним вимогам до наукових робіт згідно з державним стандартом ДСТУ 3008-95 «Документація. Звіти у сфері науки та техніки. Структура і правила оформлення».

Текст роботи набирають на комп'ютері через 1,5 міжрядкові інтервали (29-30 рядків на сторінці), друкують за допомогою принтера на одному боці аркуша білого паперу формату А4 (210х297 мм); шрифт текстового редактора – Word Times New Roman, розмір 14 мм. Поля: зліва – 30 мм, справа – не менше 10-15 мм,

зверху і знизу – 20 мм. Шрифт друку повинен бути чітким, щільність тексту – однаковою.

Оформлення посилань на інформаційні джерела. Під час роботи з різними джерелами науковий етикет вимагає точно відтворювати цитований текст, оскільки найменше скорочення може спотворити зміст, викладений автором. Посилання в тексті на джерела наводять у квадратних дужках із зазначенням джерела та сторінки. Перша цифра у квадратних дужках відповідає номеру джерела у списку використаних джерел, друга – номеру сторінки (наприклад, [32, с. 85]).

Наприкінці роботи наводиться список використаних джерел. До цього списку включаються публікації вітчизняних і зарубіжних авторів, на які є посилання в роботі. Всі джерела вказуються мовою видання. Список використаних джерел оформлюється згідно з вимогами оформлення списку літератури Бюлетень ВАК України № 5, 2009 р. (приклади оформлення бібліографічного опису у списку використаних джерел наведено в Додатку Е) або за допомогою автоматичного оформлення джерел на сайті <http://vak.in.ua>.

Під час складання списку використаних джерел необхідно дотримуватися національного стандарту ДСТУ ГОСТ 7.1:2006 «Система стандартів з інформації, бібліотечної та видавничої справи. Бібліографічний запис. Бібліографічний опис. Загальні вимоги та правила складання».

Готова реферативна робота здається в паперовому варіанті.

Індивідуальна робота передбачає глибоке опрацювання однієї з наведених нижче тем та її презентацію на практичному занятті:

1. Основні сфери діяльності команд.
2. Оцінка переваг і недоліків організації командної роботи
3. Формування корпоративної культури
4. Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі
5. Тімбілдинг та командна робота
6. Суперництво і співпраця в команді.
7. Управління конфліктами в процесі формування команди
8. Корпоративна культура і мотивація працівників
9. Культура управління, як елемент корпоративної культури та тимбілдингу
10. Діагностика корпоративної культури
11. Основи роботи в команді. Методика тимбілдингу
12. Психологічний тренінг та коучинг у практиці тимбілдингу
13. Підвищення мотивації команди
14. Труднощі командної роботи та змінотворення
15. Робота в команді: чому це важливо в сучасному світі
16. Сутність теорії «емоційного інтелекту» Д.Голмана
17. Концепція «двигуна лідерства» Н. Тічі.
18. Психоаналітична типологія лідерів.
19. Сучасні імовірнісні підходи до лідерства
20. Лідерство і управління творчими процесами на підприємстві (в організації)

8. Методи навчання

Під час викладання навчальної дисципліни «**Командний менеджмент та лідерство**» застосовуються наступні методи:

- словесні (лекції, бесіди);
- наочні, під час лекцій (інформаційних, аналітичних, проблемних) та практичних занять, в тому числі з використанням мультимедійного забезпечення та інших ТЗН;
- практичні, під час виконання практичних робіт, задач, вправ;
- інтерактивні методи навчання під час проведення опитування, аналізу практичних ситуацій, дискусії, мозкового штурму, ділових ігор, розгляду кейс-стаді;
- інноваційні, зокрема проєктно-дослідницький метод; інтегровані методи; заняття із використанням ІКТ. Застосовуються наступні інформаційно-комунікаційні технології та діджитал-інструменти: цифрові інструменти Google, програмні продукти від Microsoft, хмарний графічний сервіс Canva;
- методи дистанційного навчання за допомогою платформ: Moodle, Zoom.

9. Критерії та засоби оцінювання

Протягом семестру здобувач може отримати max. 60 балів, у тому числі: перший рубіжний контроль – 30 балів, другий рубіжний контроль – 30 балів; 40 балів виносяться на іспит. По поточному контролю здобувач може набрати бали за активність на лекційних та практичних заняттях, виявлення рівня підготовки здобувачів із зазначеної теми під час опитування, тестування, презентації індивідуальних завдань, вирішення практичних задач та кейсів.

При виставленні загальної оцінки за іспит враховуються результати навчальної роботи здобувача протягом семестру.

Критерії оцінки іспиту:

оцінку «відмінно» (90-100 балів, А) заслуговує здобувач, який:

- всебічно, систематично і глибоко володіє навчально-програмовим матеріалом;
- вміє самостійно виконувати завдання, передбачені програмою, використовує набуті знання і вміння у нестандартних ситуаціях;
- засвоїв основну і ознайомлений з додатковою літературою, яка рекомендована програмою;
- засвоїв взаємозв'язок основних понять дисципліни та усвідомлює їх значення для професії, яку він набуває;
- вільно висловлює власні думки, самостійно оцінює різноманітні життєві явища і факти, виявляючи особистісну позицію;
- самостійно визначає окремі цілі власної навчальної діяльності, виявив творчі здібності і використовує їх при вивченні навчально-програмового матеріалу, проявив нахил до наукової роботи.

оцінку «добре» (82-89 балів, В) – заслуговує здобувач, який:

- повністю опанував і вільно (самостійно) володіє навчально-програмовим матеріалом, в тому числі застосовує його на практиці, має системні знання в достатньому обсязі відповідно до навчально-програмового матеріалу, аргументовано використовує їх у різних ситуаціях;
- має здатність до самостійного пошуку інформації, а також до аналізу, постановки і розв'язування проблем професійного спрямування;
- під час відповіді допустив деякі неточності, які самостійно виправляє, добирає переконливі аргументи на підтвердження вивченого матеріалу;

оцінку «добре» (74-81 бал, С) заслуговує здобувач, який:

- в загальному роботу виконав, але відповідає на екзамені з певною кількістю помилок;
- вміє порівнювати, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача, в цілому самостійно застосовувати на практиці, контролювати власну діяльність;

- опанував навчально-програмовий матеріал, успішно виконав завдання, передбачені програмою, засвоїв основну літературу, яка рекомендована програмою;

оцінку «задовільно» (64-73 бали, D) – заслуговує здобувач, який:

- знає основний навчально-програмовий матеріал в обсязі, необхідному для подальшого навчання і використання його у майбутній професії;

- виконує завдання, але при рішенні допускає значну кількість помилок;

- ознайомлений з основною літературою, яка рекомендована програмою;

- допускає на заняттях чи екзамені помилки при виконанні завдань, але під керівництвом викладача знаходить шляхи їх усунення.

оцінку «задовільно» (60-63 бали, E) – заслуговує здобувач, який:

- володіє основним навчально-програмовим матеріалом в обсязі, необхідному для подальшого навчання і використання його у майбутній професії, а виконання завдань задовольняє мінімальні критерії. Знання мають репродуктивний характер.

оцінка «незадовільно» (35-59 балів, FX) – виставляється студенту, який:

- виявив суттєві прогалини в знаннях основного програмового матеріалу, допустив принципові помилки у виконанні передбачених програмою завдань.

оцінку «незадовільно» (35 балів, F) – виставляється студенту, який:

- володіє навчальним матеріалом тільки на рівні елементарного розпізнавання і відтворення окремих фактів або не володіє зовсім;

- допускає грубі помилки при виконанні завдань, передбачених програмою;

- не може продовжувати навчання і не готовий до професійної діяльності після закінчення університету без повторного вивчення даної дисципліни.

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90-100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

10. Рекомендовані джерела інформації:

Основні:

1. Вовк О.Б., Зарицька О.Л., Симак А.В. Лідерство та групова динаміка: підручник для студентів другого (магістерського) рівня вищої освіти. Львів: Видавництво «Новий Світ-2000». 2023. 256 с.
2. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2017. 502 с.
3. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
4. Когут І.В., Ільчук П.Г., Якимів А.І. Управління командою проекту: навчальний посібник. Львів: Видавництво «Новий Світ-2000». 2023. 154 с.
5. Козирєва О. В., Овсієнко О. В. Організація праці менеджера: навч. посіб. Харків: Видавництво Іванченка І. С., 2019. 203 с.
6. Колот А. М. Мотиваційний менеджмент : підручник / А. М. Колот, С.О. Цимбалюк. К. : КНЕУ, 2018. 479 с.
7. Краснокутська Н.С., Нащекіна О.М., Замула О.В. та ін. Менеджмент: навчальний посібник. Харків : «Друкарня Мадрид», 2019. 231 с.
8. Левченко, А. О. Стан і тенденції розвитку людських ресурсів в Україні у вимірі міжнародних порівнянь. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки: зб. наук. пр. 2018. Вип. 1-2 (69-70). С. 24-30. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/8519>
9. Левченко А. О. Професійний розвиток персоналу в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів. Центральноросійський науковий вісник. Економічні науки. 2018. Вип. 1. С. 124-134. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/8826>
10. Левченко А.О. Демографічні передумови інноваційного розвитку людських ресурсів в Україні. Центральноросійський науковий вісник.

Економічні науки : зб. наук. пр. Кропивницький : ЦНТУ, 2020. Вип. 5 (38). С. 96-104. [http://economics.kntu.kr.ua/pdf/5\(38\)/11.pdf](http://economics.kntu.kr.ua/pdf/5(38)/11.pdf)

11. Лідерство та команда в публічному управлінні : конспект лекцій / укладачі: К. В. Таранюк, Я. В. Кобушко. Суми : Сумський державний університет, 2020. 175 с.

12. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. 3-те вид., випр. і дон. К.: Т-во «Знання», КОО, 2018. 435 с.

13. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2013. 466 с.

14. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький: КОД, 2021. 440 с.

15. Сергеева Т. В. Лідерство і командна робота : навч. посіб. / Т. В. Сергеева, Фестеу Д., Роунтрі Г. Харків : ХНУБА, 2017. 124 с. ULR: http://startup.sumdu.edu.ua/wpcontent/uploads/2017/11/IDP_Leadership_ua_d.pdf

16. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2020. 360 с.

17. Сучасні технології управління персоналом : навчальний посібник / Т. І. Балановська, М. В. Михайліченко, А. В. Троян. - К. : Видавничий центр НУБіП України, 2020. 466 с.

18. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

19. Levchenko A., Horpynchenko O. Impact of lifelong learning on Innovative Process in Countries' Economy. Central European Conference in Finance and Economics (CEFE2017) (Web of Science) <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7170>

Додаткові:

1. Асул А. М. Основні напрями підвищення якості та ефективності розробки і прийняття управлінських рішень у підприємницьких структурах. Економіка України. 2018. № 11. с. 29-37.
2. Власенко Т. А. Методичний підхід до оцінювання рівня компетентності персоналу для проведення стратегічних змін. Бізнес Інформ. 2019. №9. С. 339-344. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-9-339-344>
3. Волянська-Савчук Л.В., Мацишина М.В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. Економіка і організація управління. 2019. № 1 (33). С. 33-42.
4. Єлісеєва О.К., Третяк О.О., Узунов В.В. Методи та моделі в управлінні персоналом: Монографія Під. ред. д.е.н., проф. В.М. Узунова, к.т.н. О.К. Єлісеєвої. Дніпропетровськ: «ІМА-прес», 2017. 188 с.
5. Криклій А.С. Фінансування професійного навчання персоналу. Фінанси України. 2020. №6. С. 113-118
6. Кустріч Л. О., Кустріч В. І. Інновації в системі управління персоналом. Економіка та держава. 2022. № 4. С. 34–38. DOI: 10.32702/2306-6806.2022.4.34
7. Черкашина М.В. Лідерство як провідне явище сучасного світового середовища. / Черкашина М.В. // Вісник економіки транспорту і промисловості: збірник науково-практичних статей. №61, 2018. с. 197-203.
8. Critical review of global leadership literature: Toward an integrative global leadership framework. Park S. et al. Human Resource Development Review. 2018. Vol. 17 (1). P. 95–120. DOI: 10.1177/1534484317749030.

Інформаційні ресурси:

1. Електронні новини Центру Креативного Управління (Center for Creative Leadership). URL: <http://www.ccl.org/>.
32. Інтернет-портал для управлінців Management.com.ua. URL: <http://www.management.com.ua>.

2. Інформаційний бізнес портал «Про бізнес». URL: <http://obiznese.com/>. 34. Портал Економистъ. URL: <http://economuch.com/management.html>.
3. Статистична інформація. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Урядовий портал Кабінет Міністрів України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua>.
5. Бази даних ACADEMIC SEARCH COMPLETE на платформі EBSCO. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського. URL: <http://search.ebscohost.com/>.
6. Петренко М. М., Корнєєва Т. С. Розвиток інтелектуального потенціалу студентів: навч. посіб. Кропивницький : КОД, 2018. 272 с. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7455>.
7. EndNote - Clarivate Analytics. URL: <https://access.clarivate.com>.
8. Web of Science. URL: <http://login.webofknowledge.com>. 41. Web of Science ResearcherID. Publons. URL: <http://researcherid.com>.