

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

**Кафедра адміністративного менеджменту та зовнішньоекономічної
діяльності**

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Декан факультету

_____ (А.Д. Остапчук)

“ ____ ” _____ 20__ р.

“СХВАЛЕНО”

на засіданні кафедри адміністративного менеджменту

та зовнішньоекономічної діяльності

протокол № 16 від 26.05.2021

Завідувач кафедри

_____ (В.В. Луцяк)

”РОЗГЛЯНУТО ”

Гарант ОП «Адміністративний менеджмент»

Гарант ОП

_____ (О.А. Ковтун)

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА ТА ЛІДЕРСТВО

спеціальність 073 «Менеджмент»

освітня програма Адміністративний менеджмент

Факультет аграрного менеджменту

Розробник: доцент кафедри адміністративного менеджменту та
зовнішньоекономічної діяльності, к. екон. н., доц. **Олександра Сергіївна Ралко**

Київ – 2021 р.

1. Опис навчальної дисципліни

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА ТА ЛІДЕРСТВО

Галузь знань, спеціальність, освітня програма, освітній ступінь	
Освітній ступінь	<i>Магістр</i>
Спеціальність	<i>073 «Менеджмент»</i>
Освітня програма	<i>«Адміністративний менеджмент»</i>
Характеристика навчальної дисципліни	
Вид	Обов'язкова
Загальна кількість годин	120
Кількість кредитів ECTS	4
Кількість змістових модулів	2
Курсовий проект (робота) (за наявності)	-
Форма контролю	<i>Екзамен</i>
Показники навчальної дисципліни для денної та заочної форм навчання	
	денна форма навчання
Рік підготовки (курс)	2
Семестр	3
Лекційні заняття	10 год.
Практичні, семінарські заняття	20 год.
Лабораторні заняття	-
Самостійна робота	90 год.
Індивідуальні завдання	-
Кількість тижневих аудиторних годин для денної форми навчання	6 год.

2. Мета, завдання та компетентності навчальної дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни є вивчення індивідуально-психологічних характеристик особистості, її мотивації та ставлення до різних складових трудового процесу, вертикальних і горизонтальних комунікацій та міжособистісних стосунків, тенденцій організаційного розвитку та реакцій на зміни, що дасть можливість ідентифікувати, розуміти та прогнозувати людську поведінку в конкретних ситуаціях.

Основними завданнями викладання навчальної дисципліни є: ознайомити майбутніх менеджерів з термінологією, понятійним апаратом дисципліни «Організаційна поведінка та лідерство» і забезпечити його засвоєння студентами; озброїти студентів системою знань у сфері теоретичних, методичних, інформаційних основ дисципліни; навчити майбутніх менеджерів формувати систему адаптації та розвитку персоналу в організації; команди та командну взаємодію; навчити розробляти систему винагородження в організації; систему оцінки персоналу організації; систему цінностей, які підтримують здійснення місії організації та мотивують працівників до її

досягнення; забезпечити зацікавленість студентів в активній навчальній та науково-дослідній роботі.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

знати: основні результати по новітніх дослідженнях менеджменту; управління процесами комунікацій в групі (команді); діловий етикет в комунікативній поведінці; особливості командних ролей з точки зору різних концепцій.

вміти: проводити кількісне прогнозування і моделювання управління бізнес-процесами; проводити співбесіди, особисті бесіди; оцінювати згуртованість групи (команди); застосовувати переконуючу модель спілкування; використовувати групові та командні комунікації; застосовувати активні методи командної роботи, здійснювати розподіл обов'язків і делегування повноважень, налагодити ефективну взаємодію в рамках проектної команди, проводити групові тренінги для налагодження командної взаємодії.

Набуття компетентностей:

загальні компетентності (ЗК): ЗК2 «Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачають проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначеності умов і вимог», ЗК4 «Здатність мотивувати людей рухатися до спільної мети, працювати в команді», ЗК6 «Здатність генерувати нові ідеї (креативність)», ЗК7 «Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу».

фахові (спеціальні) компетентності (ФК): ФК1 «Вміння обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, у тому числі у відповідності до міжнародних стандартів», ФК2 «Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани»; ФК3 «Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту», ФК4 «Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів в організації»; ФК5 «Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління»; ФК6 «Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми»; ФК8 «Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом», ФК9 «Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію»; ФК10 «Здатність управляти організацією та її розвитком».

3. Програма та структура навчальної дисципліни для:

- повного терміну денної (заочної) форми навчання;
- скороченого терміну денної (заочної) форми навчання.

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин				
	денна форма			Заочна форма	
	тижні	усього	у тому числі	усього	у тому числі

			л	п	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Змістовий модуль 1. ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ													
Тема 1. Поняття «організаційна поведінка». Групова динаміка як основа формування організаційної поведінки	1	22	2	4			16						
Тема 2. Командний підхід для формування еталонної моделі організаційної поведінки. Ключові принципи формування команд	2	13	1	2			10						
Тема 3. Моделі командної роботи	2	13	1	2			10						
Тема 4. Підходи до формування структури командної взаємодії	3	13	1	2			10						
Разом за змістовим модулем 1	61		5	10			46						
Змістовий модуль 2. ЛІДЕРСТВО ТА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОМАНДИ													
Тема 5. Гуманістична парадигма концепції лідерства	3	16	2	4			10						
Тема 6. Технології ефективної комунікації в малих групах	4	13	1	2			10						
Тема 7. Роль менеджера у розвитку організації	5	17	1	2			14						
Тема 8. Сучасні тенденції лідерства	5	13	1	2			10						
Разом за змістовим модулем 2	59		5	10			44						
Усього годин	120		10	20			90						
Курсовий проект (робота) з _____ <small>(якщо є в робочому навчальному плані)</small>			-	-	-		-		-	-	-		-
Усього годин	120		10	20			90						

4. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	не передбачені планом	

2		
...		

5. Темы практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Тема 1. Поняття «організаційна поведінка». Групова динаміка як основа формування організаційної поведінки	4
2	Тема 2. Командний підхід для формування еталонної моделі організаційної поведінки. Ключові принципи формування команд	2
3	Тема 3. Моделі командної роботи	2
4	Тема 4. Підходи до формування структури командної взаємодії	2
5	Тема 5. Гуманістична парадигма концепції лідерства	2
6	Тема 6. Технології ефективної комунікації в малих групах	2
7	Тема 7. Роль менеджера у розвитку організації	1
8	Тема 8. Сучасні тенденції лідерства	2

6. Темы лабораторних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Не передбачені планом	
2		
...		

7. Контрольні питання, комплекти тестів для визначення рівня засвоєння знань студентами.

1. Групова динаміка – це

а) це процес взаємодії членів групи на основі взаємозалежності та взаємовпливу з метою задоволення як особистих, так і групових інтересів і потреб;

б) група креативних людей, згуртована навколо одного лідера, що займаються спільною справою із задоволенням, сполучають свою особисту мету із загальною, і свідомо взаємодіють один з одним для її досягнення, а результатом їхньої справи є якісно новий продукт;

в) здатність керувати собою, вміння навчати і розвивати підлеглих, здатність керувати і формувати ефективні робочі групи, знання сучасних управлінських підходів.

2. До складових групової динаміки відносять:

а) етапи розвитку групи;

б) цілі та задачі групи;

- в) здатність учасників до навчання;*
- г) групові цінності, норми та правила;*
- д) групова згуртованість;*
- е) відносини учасників один до одного;*
- є) розподіл ролей в команді.*

3. Етапи групової динаміки:

- а) стадія знайомства, стадія розподілу внутрішньо групових ролей, стадія завершення групи, стадія стійкої робочої групи;*
- б) формування, нормування, конфлікт, виконання, розпуск або досягнення мети;*
- в) створення, штурм, нормування, конфлікт, виконання, розпуск або досягнення мети.*

4. Групова згуртованість – це:

- а) один з процесів групової динаміки, що характеризується ступенем приналежності до групи її членів;*
- б) один з процесів командної динаміки, що характеризується ступенем приналежності до групи її членів;*
- в) спілкування команди з іншими командами.*

5. Групова згуртованість знаходиться на низькому рівні коли:

- а) відбувається виникнення малих груп;*
- б) наявне попереднє знайомство між окремими членами групи;*
- в) відсутня єдина ціль.*

6. Групова згуртованість знаходиться на високому рівні коли наявні:

- а) співпадіння інтересів, поглядів, цінностей та орієнтації учасників групи;*
- б) достатній рівень гомогенності складу групи;*
- в) атмосфера психологічної безпеки;*
- г) активна, емоційно насичена спільна діяльність;*
- д) наявність групи, що виступає суперником;*
- е) присутність в групі опозиціонера.*

7. У групі спостерігається конформність, якщо:

- а) є конфлікт між думкою індивіда та думкою групи і відбувається подолання цього конфлікту на користь групи;*
- б) співробітники, що не отримують належної винагороди не зацікавлені у виконанні поставлених завдань;*
- в) в колективі панує атмосфера байдужості.*

8. Конформність відноситься до різновидів:

- а) групового тиску;*
- б) групової згуртованості;*
- в) групової байдужості.*

9. Негативізм – це:

- а) опір тиску групи, категоричне заперечення її норм, демонстрація крайньої незалежності;*
- б) достатній рівень гомогенності складу групи;*
- в) атмосфера психологічної безпеки;*

10. Які основні фактори впливають на рівень конформності?

- а) особисті якості кожного члена групи;*
- б) характер ситуації, в якій опинився індивід;*
- в) склад групи;*
- г) матеріальний стан особи.*

11. Особа, яка демонструє високий рівень конформності під час роботи у групі характеризується такими особистими якостями:

- а) менш розвинений інтелектом у порівнянні з представниками групи, в яку вона входить;*
- б) низьким рівнем самосвідомості;*
- в) високим рівнем самосвідомості;*
- г) дефектом само сприйняття;*
- д) високим рівнем фізичної розвиненості.*

12. Ситуації, які провокують підвищення конформності окремої особи:

- а) значимість висловленої думки іншими членами групи, що йде у розріз з переконаннями окремої особи;*
- б) думка, що висловлена іншими членами групи має конкретний зв'язок з його реальної діяльністю;*
- в) думка, що висловлена іншими членами групи має конкретний зв'язок з його соціальними зв'язками і може нашкодити його дружнім відносинам з оточуючими;*
- г) прагнення окремої особи за будь-яку ціну відповідати груповим нормам для входження в дану групу.*

13. Які види соціального впливу на окрему особу Ви можете назвати?

- а) інформаційний вплив;*
- б) нормативний вплив;*
- в) фінансовий вплив;*
- г) матеріальний вплив;*
- д) нематеріальний вплив.*

14. Інформаційний вплив на групу також називають:

- а) вплив меншості;*
- б) вплив більшості;*
- в) нормативний вплив.*

15. Нормативний вплив на групу також називають:

- а) вплив більшості;*

- б) вплив меншості;
- в) інформаційний вплив.

16. Які основні проблеми при утворенні малої групи Ви можете назвати?

- а) групова згуртованість;*
- б) груповий тиск;*
- в) групова конформність.

17. Компетентність членів команди – це:

- а) наявність знань і досвіду, необхідних для ефективної діяльності в заданій предметній області;*
- б) наявність повноважень та покладені відповідно до них на кожного індивіда обов'язки;
- в) наявність матеріальних цінностей згідно виконуваних індивідом повноважень на робочому місці.

18. Група з позицій соціуму – це:

- а) реально існуюче утворення, в якому люди зібрані разом, об'єднані якоюсь загальною ознакою, різновидом спільної діяльності або поміщені в якісь однакові умови, певним чином усвідомлюють свою приналежність до цього утворення;*
- б) група креативних людей, згуртована навколо одного лідера, що займаються спільною справою із задоволенням, мають кожен свою мету, і роблять все для її досягнення, а результатом їхньої справи є якісно новий продукт або послуга.
- в) група креативних людей, згуртована навколо одного лідера, що займаються спільною справою із задоволенням, сполучають свою особисту мету із загальною, і свідомо взаємодіють один з одним для її досягнення, а результатом їхньої справи є якісно новий продукт.

19. Композиція групи – це:

- а) сукупність характеристик членів групи важливих з точки зору аналізу її як цілого. Може бути описана по-різному в залежності від того, чи значимі в кожному конкретному випадку, наприклад, вікові, професійні чи соціальні характеристики членів групи;*
- б) певні правила, які вироблені групою, прийняті нею і яким має підкорятися поведінка її членів, щоб їхня спільна діяльність була можлива;
- в) система заохочень і покарань членів групи з боку групи в цілому.

20. Групові норми – це:

- а) сукупність характеристик членів групи важливих з точки зору аналізу її як цілого. Може бути описана по-різному в залежності від того, чи значимі в кожному конкретному випадку, наприклад, вікові, професійні чи соціальні характеристики членів групи;*
- б) певні правила, які вироблені групою, прийняті нею і яким має підкорятися поведінка її членів, щоб їхня спільна діяльність була можлива;*
- в) система заохочень і покарань членів групи з боку групи в цілому.

21. Групові санкції – це:

- а) сукупність характеристик членів групи важливих з точки зору аналізу її як цілого. Може бути описана по-різному в залежності від того, чи значимі в кожному конкретному випадку, наприклад, вікові, професійні чи соціальні характеристики членів групи;
- б) певні правила, які вироблені групою, прийняті нею і яким має підкорятися поведінка її членів, щоб їхня спільна діяльність була можлива;
- в) система заохочень і покарань членів групи з боку групи в цілому.

22. Структура групи – це:

- а) система, яка визначається функціями, які виконують окремі члени групи, а також міжособистісними відносинами в ній;
- б) наявність повноважень та покладені відповідно до них на кожного індивіда обов'язки;
- в) наявність матеріальних цінностей згідно виконуваних індивідом повноважень на робочому місці.

23. Групові цінності складаються на підставі:

- а) вироблення певного ставлення до соціальних явищ, продиктованого місцем даної групи в системі суспільних відносин, її досвідом в організації певної діяльності;
- б) управління, яке має чітко поставлені цілі, здатне стати адекватним запитам часу;
- в) знання специфіки конкретного виробництва, знання формальних принципів управління.

24. Реальні малі групи бувають таких видів:

- а) лабораторні та природні;
- б) природні та штучні;
- в) матеріальні та нематеріальні.

25. Первинна мала група – це:

- а) група, в якій здійснюються безпосередні контакти між її членами;
- б) група, в якій немає безпосередніх контактів, а для спілкування між членами використовуються різні «посередники»;
- в) група складається і виникає стихійно, статуси і ролі не визначені, немає заданої системи взаємовідносин по вертикалі;
- г) немає правильної відповіді.

26. Вторинна мала група – це:

- а) група, в якій здійснюються безпосередні контакти між її членами;
- б) група, в якій немає безпосередніх контактів, а для спілкування між членами використовуються різні «посередники»;
- в) група складається і виникає стихійно, статуси і ролі не визначені, немає заданої системи взаємовідносин по вертикалі;

г) немає правильної відповіді.

27. Неформальна мала група – це:

- а) група, в якій здійснюються безпосередні контакти між її членами;
- б) група, в якій немає безпосередніх контактів, а для спілкування між членами використовуються різні «посередники»;
- в) група складається і виникає стихійно, статуси і ролі не визначені, немає заданої системи взаємовідносин по вертикалі;
- г) немає правильної відповіді.

28. Формальна мала група – це:

- а) група, в якій здійснюються безпосередні контакти між її членами;
- б) група, в якій немає безпосередніх контактів, а для спілкування між членами використовуються різні «посередники»;
- в) група складається і виникає стихійно, статуси і ролі не визначені, немає заданої системи взаємовідносин по вертикалі;
- г) немає правильної відповіді.

29. Група членства – це:

- а) група, в яку індивід включений реально;
- б) група, в яку індивіди не включені реально, але приймають її групові норми;
- в) група, яка існує нетривалий час;
- г) немає правильної відповіді.

30. Референтна група – це:

- а) група, в яку індивід включений реально;
- б) група, в яку індивіди не включені реально, але приймають її групові норми;
- в) група, яка існує нетривалий час;
- г) немає правильної відповіді.

31. Тимчасова група – це:

- а) група, в яку індивід включений реально;
- б) група, в яку індивіди не включені реально, але приймають її групові норми;
- в) група, яка існує нетривалий час;
- г) немає правильної відповіді.

32. Стаціонарна група – це:

- а) група, в яку індивід включений реально;
- б) група, в яку індивіди не включені реально, але приймають її групові норми;
- в) група, яка існує нетривалий час;
- г) немає правильної відповіді.

33. Які рівні розвитку групи Ви знаєте?

- а) колектив, корпорація, дифузна група;
- б) просоціальна асоціація, асоціальна асоціація;
- в) формування, штурм, нормування, найвища якість.

34. Просоціальна асоціація – це:

а) група, що відрізняється невисоким ступенем опосередкування міжособистісних відносин спільною діяльністю і суспільним характером цілей;

б) група, що досягла високого рівня соціально-психологічної зрілості, але яка має соціально не схвалюються мету;

в) група, що характеризується антигромадським характером діяльності, невисоким ступенем опосередкування міжособистісних відносин цією діяльністю;

г) скупчення людей, яких об'єднує лише місце і час, спільна діяльність практично відсутня;

д) немає правильної відповіді.

35. Асоціальна асоціація – це:

а) група, що відрізняється невисоким ступенем опосередкування міжособистісних відносин спільною діяльністю і суспільним характером цілей;

б) група, що досягла високого рівня соціально-психологічної зрілості, але яка має соціально не схвалюються мету;

в) група, що характеризується антигромадським характером діяльності, невисоким ступенем опосередкування міжособистісних відносин цією діяльністю;

г) скупчення людей, яких об'єднує лише місце і час, спільна діяльність практично відсутня;

д) немає правильної відповіді.

36. Корпорація – це:

а) група, що відрізняється невисоким ступенем опосередкування міжособистісних відносин спільною діяльністю і суспільним характером цілей;

б) група, що досягла високого рівня соціально-психологічної зрілості, але яка має соціально не схвалюються мету;

в) група, що характеризується антигромадським характером діяльності, невисоким ступенем опосередкування міжособистісних відносин цією діяльністю;

г) скупчення людей, яких об'єднує лише місце і час, спільна діяльність практично відсутня;

д) немає правильної відповіді.

37. Дифузна група – це:

а) група, що відрізняється невисоким ступенем опосередкування міжособистісних відносин спільною діяльністю і суспільним характером цілей;

б) група, що досягла високого рівня соціально-психологічної зрілості, але яка має соціально не схвалюються мету;

в) група, що характеризується антигромадським характером діяльності, невисоким ступенем опосередкування міжособистісних відносин цією діяльністю;

г) скупчення людей, яких об'єднує лише місце і час, спільна діяльність практично відсутня;

д) немає правильної відповіді.

38. Колектив – це:

а) група, що відрізняється невисоким ступенем опосередкування міжособистісних відносин спільною діяльністю і суспільним характером цілей;

б) група, що досягла високого рівня соціально-психологічної зрілості, але яка має соціально не схвалюються мету;

в) група, що характеризується антигромадським характером діяльності, невисоким ступенем опосередкування міжособистісних відносин цією діяльністю;

г) скупчення людей, яких об'єднує лише місце і час, спільна діяльність практично відсутня;

д) немає правильної відповіді.

39. Психологічний обмін – це:

а) «обмін» активної участі в житті групи, реалізації групових цінностей на високий груповий статус;

б) обмін інформацією між учасниками мінімальний. Рівень відкритості низький, вислуховувати один одного не прийнято, панують оборонні алгоритми спілкування, наради проводяться рідко. Область інформаційного обміну між членами колективу поступово і неухильно стискається;

в) комбінування ідеї різних людей, стимулювання спільних творчих процесів.

40. Груповий статус визначається на основі:

а) оцінювання індивідуальних вкладів в спільну справу;

б) оцінювання групових вкладів у групові цінності та групові санкції;

в) оцінювання групою моделі поведінки керівника та співставлення його досягнень з ідіосинкразійним кредитом лідера.

41. Формально-статусна структура групи:

а) дає уявлення про співвідношення позицій у формальній структурі групи;

б) виражається в соціометричних статусах членів групи;

в) характеризує внутрішню групові позиції індивідів в залежності від інформаційних потоків в групі;

г) вертикальне взаємне розташування індивідів в залежності від їх здатності впливати в групі;

д) характеризує групу людей, які управляють самі собою. У цій команді немає жодної людини, що має владу приймати будь-які рішення щодо питань, які вплинуть на всю групу. Це так звані самокоординовані робочі команди, у яких кожен має право та несе відповідальність за всі рішення, які приймаються.

42. Структура вподобань групи:

- а) дає уявлення про співвідношення позицій у формальній структурі групи;
- б) *виражається в соціометричних статусах членів групи;*
- в) характеризує внутрішньо групові позиції індивідів в залежності від інформаційних потоків в групі;
- г) вертикальне взаємне розташування індивідів в залежності від їх здатності впливати в групі;
- д) характеризує групу людей, які управляють самі собою. У цій команді немає жодної людини, що має владу приймати будь-які рішення щодо питань, які вплинуть на всю групу. Це так звані самокоординовані робочі команди, у яких кожен має право та несе відповідальність за всі рішення, які приймаються.

43. Комуникативна структура групи:

- а) дає уявлення про співвідношення позицій у формальній структурі групи;
- б) виражається в соціометричних статусах членів групи;
- в) *характеризує внутрішньо групові позиції індивідів в залежності від інформаційних потоків в групі;*
- г) вертикальне взаємне розташування індивідів в залежності від їх здатності впливати в групі;
- д) характеризує групу людей, які управляють самі собою. У цій команді немає жодної людини, що має владу приймати будь-які рішення щодо питань, які вплинуть на всю групу. Це так звані самокоординовані робочі команди, у яких кожен має право та несе відповідальність за всі рішення, які приймаються.

44. Владна структура групи:

- а) дає уявлення про співвідношення позицій у формальній структурі групи;
- б) виражається в соціометричних статусах членів групи;
- в) характеризує внутрішньо групові позиції індивідів в залежності від інформаційних потоків в групі;
- г) *вертикальне взаємне розташування індивідів в залежності від їх здатності впливати в групі;*
- д) характеризує групу людей, які управляють самі собою. У цій команді немає жодної людини, що має владу приймати будь-які рішення щодо питань, які вплинуть на всю групу. Це так звані самокоординовані робочі команди, у яких кожен має право та несе відповідальність за всі рішення, які приймаються.

45. Конформна поведінка – це:

- а) *зміна поведінки або установок в результаті реального чи уявного впливу групи;*

б) зміна поведінки або установок членів групи в результаті послідовної, впевненої поведінки меншості, активність якої спрямована на зміну групових норм і цінностей;

в) дії групи, спрямовані на те, щоб змусити члена групи поводитися відповідно до норм.

46. Вплив меншості – це:

а) зміна поведінки або установок в результаті реального чи уявного впливу групи;

б) зміна поведінки або установок членів групи в результаті послідовної, впевненої поведінки меншості, активність якої спрямована на зміну групових норм і цінностей;

в) дії групи, спрямовані на те, щоб змусити члена групи поводитися відповідно до норм.

47. Груповий тиск як соціально-психологічна характеристика групи – це:

а) зміна поведінки або установок в результаті реального чи уявного впливу групи;

б) зміна поведінки або установок членів групи в результаті послідовної, впевненої поведінки меншості, активність якої спрямована на зміну групових норм і цінностей;

в) дії групи, спрямовані на те, щоб змусити члена групи поводитися відповідно до норм.

48. Групова динаміка охоплює:

а) групову згуртованість, владу, прийняття рішення, зміну влади, спосіб реагування на інші групи;

б) групову згуртованість, ролі в групі, прийняття рішення, зміну влади, спосіб реагування на інші групи, принципи маніпуляції думками оточуючих;

в) групову згуртованість, владні структури, прийняття рішення, зміну влади, спосіб реагування на інші соціальні групи та класи.

49. Ідіосинкразійний кредит лідера – це:

а) дозвіл групи на поведінку лідера, яка відхиляється від групових норм;

б) дозвіл лідера на поведінку групи, яка відхиляється від групових норм;

в) немає правильної відповіді.

50. До внутрішньо-групових суперечностей відносять:

- а) суперечності між зростаючими потенційними можливостями групи та її актуальною діяльністю;*
- б) суперечності між зростаючим прагненням учасників групи до самореалізації та самоствердження і одночасно посиленими тенденціями виходження особистості до групової структури, інтеграції її з групою;*
- в) суперечності між реальною поведінкою лідера і очікуваннями від неї.*

51. Психологічний обмін у груповій динаміці означає:

- а) наданні групою більш високого психологічного статусу індивідам, котрі зробили вагомий внесок в її життєдіяльність;*
- б) наданні лідером більш високого психологічного статусу індивідам, котрі зробили вагомий внесок в її життєдіяльність з його точки зору;*
- в) немає правильної відповіді.*

52. Назвіть механізми групової динаміки:

- а) нормування та конфлікт;*
- б) штурм та визначення кредиту лідера;*
- в) встановлення групових норм та визначення правил поведінки для працівників організації;*
- г) розвиток та стабілізація.*

53. Результат групової роботи:

- а) досягнення цілей організації;*
- б) розвиток групового конфлікту;*
- в) перетворення внутрішнього світу учасників групи.*

54. Основа групової згуртованості:

- а) єдність цілей та цінностей;*
- б) співробітництво;*
- в) дружня атмосфера;*
- г) справжня зацікавленість один в одному;*
- д) міжособистісна симпатія;*
- е) бажання допомогти один одному;*
- є) наявність зовнішньої по відношенню до групи небезпеки, загрози.*

55. Соціальна фасилітація – це

- а) підвищення швидкості або продуктивності діяльності індивіда внаслідок актуалізації в його свідомості образу іншої людини (або групи людей), що виступає в якості суперника (ефект суперництва) або спостерігача за діями даного індивіда (ефект аудиторії);*

б) зменшення швидкості або продуктивності діяльності індивіда внаслідок актуалізації в його свідомості образу іншої людини (або групи людей), що виступає в якості суперника (ефект суперництва) або спостерігача за діями даного індивіда (ефект аудиторії);

в) зменшення швидкості або продуктивності діяльності індивіда внаслідок неприємних спогадів до дитинства та модель спілкування взаємодії з батьками.

56. Домінуюча реакція як наслідок соціальної фасилітації виникає з таких причин:

а) страх оцінки;

б) відволікання уваги;

в) факт присутності спостерігача;

г) страх втратити рівновагу.

57. Чому люди працюють краще, якщо співвиконавці трохи перевершують їх?

а) через страх оцінки;

б) через відволікання уваги;

в) через факт відсутності спостерігача;

г) через страх втратити рівновагу.

58. Коли людина опиняється в центрі уваги, його занепокоєння про те, як його оцінять, зростає спостерігається явище:

а) соціальної фасилітації;

б) соціальної лінності;

в) деіндивідуалізації.

59. До факторів, що підвищують ймовірність виникнення де індивідуалізації відносять:

а) збільшення розміру групи;

б) фізична анонімність (тобто неможливість визначити особистості учасників групових дій).

в) збуджуючі і відволікаючі заняття (такі, як скандування, оплески, хоровий спів і масові танці), які викликають у людей збудження і знижують самоусвідомлення;

г) всі чинники, що знижують самоусвідомлення (алкогольне сп'яніння, стандартний одяг і т.п.)

60. Команда – це

а) група креативних людей, згуртована навколо одного лідера, що займаються кожен своєю справою із задоволенням, сполучають свою особисту мету із загальною, і свідомо взаємодіють один з одним для її досягнення, а результатом їхньої справи є якісно новий продукт або послуга.

б) група креативних людей, згуртована навколо одного лідера, що займаються спільною справою із задоволенням, мають кожен свою мету, і роблять все для її досягнення, а результатом їхньої справи є якісно новий продукт або послуга.

в) група креативних людей, згуртована навколо одного лідера, що займаються спільною справою із задоволенням, сполучають свою особисту мету із загальною, і свідомо взаємодіють один з одним для її досягнення, а результатом їхньої справи є якісно новий продукт або послуга.

61. Оберіть, будь-ласка, ознаки, за якими Ви можете групу людей розглядати як команду:

- а) чітко визначений лідер;
- б) спільна мета;
- в) наявність розділених прав та штрафів за кожним членом команди;
- г) психологічне визначення членами команди один одного;
- д) наявність колективної відповідальності;
- ж) об'єднання людей для виконання спільної роботи;
- з) взаємодоповнюючий склад групи.

62. Назвіть основні етапи розвитку команди:

- а) формування, штурм, нормування, виконання, розпуск або досягнення мети;
- б) формування, нормування, конфлікт, виконання, розпуск або досягнення мети;
- в) створення, штурм, нормування, конфлікт, виконання, розпуск або досягнення мети.

63. Визначте сутність етапу нормування в розвитку команди:

- а) люди починають усвідомлювати спільні риси та стилі взаємодії, спільну мету. На цьому етапі врегульовуються конфлікти, активність членів команди зростає. Виникає поняття "ми", а почуття "я" притуплюється;
- б) люди починають усвідомлювати розбіжності, не мають спільної мети. На цьому етапі виникають конфлікти, активність членів команди зростає;
- в) люди починають усвідомлювати розбіжності, не мають спільної мети. На цьому етапі конфлікти мають закриту форму, активність членів команди знижується. Виникає поняття "ми", а почуття "я" притуплюється;

64. З яких стадій складається етап нормування у процесі розвитку команди?

- а) підготовка, створення робочих умов, побудова команди, конфлікти та протиріччя;
- б) підготовка, створення позаробочої атмосфери, побудова команди, сприяння роботі колективу;
- в) підготовка, створення робочих умов, побудова команди, сприяння роботі колективу.

65. Традиційна модель команди передбачає:

- а) наявність лідера, який розділяє з членами команди повноваження і відповідальність;*
- б) величина відповідальності кожного члена команди залежить від обсягу поставленого завдання;*
- в) член команди може взяти на себе роль лідера;*
- г) відповідальність повністю лежить на лідері і він не делегує повноваження членам команди.*

66. Модель заднього краю означає, що:

- а) команда повинна працювати разом для виконання поставлених цілей, але її члени можуть зустрітися тільки на початку свого проекту, обмін інформацією здійснюється через електронну пошту, телефон або відео конференції;*
- б) у цій команді немає жодної людини, що має владу приймати будь-які рішення щодо питань, які вплинуть на всю групу. Це так звані самокоординовані робочі команди, у яких кожен має право та несе відповідальність за всі рішення, які приймаються;*
- в) нічого не означає.*

67. Модель командного духу характеризує

- а) групу людей, які працюють на одного керівника. Члени команди задоволені та натхненні від роботи, бо у команді існує командний дух, і все, здається, йде добре. Однак, насправді це не зовсім команда, тому, що завжди є одна людина, яка бере на себе виконання усіх справ. Крім того, немає обміну владою або відповідальністю;*
- б) групу людей, які управляють самі собою. У цій команді немає жодної людини, що має владу приймати будь-які рішення щодо питань, які вплинуть на всю групу. Це так звані самокоординовані робочі команди, у яких кожен має право та несе відповідальність за всі рішення, які приймаються;*
- в) групу людей, яка збирається разом тільки на певний час для роботи над спеціальним проектом або завданням.*

68. Які види команд можна виділити за критерієм якості?

- а) робоча група;*
- б) неробоча група;*
- в) потенційна команда;*
- г) сучасна команда;*
- д) ІТ-команда;*
- ж) реальна команда;*
- з) команда вищої якості.*

69. Чим характеризується команда, яка за критерієм якості відноситься до «робочої групи»?

- а) група досягає результату, рівного сумі старань кожного з учасників;*
- б) кожен несе відповідальність за свою роботу незалежно від результатів діяльності інших членів групи;*
- в) високим рівнем навичок командної роботи;*

- г) поділом лідерства, ротацією ролей;
- д) високим рівнем енергетики;
- ж) своїми власними правилами і нормами;
- з) зацікавленістю в особистісному рості і успіху один одного.

70. Чим характеризується команда, яка за критерієм якості відноситься до «сучасної команди»?

- а) група досягає результату, рівного сумі старань кожного з учасників;
- б) кожен несе відповідальність за свою роботу незалежно від результатів діяльності інших членів групи;
- в) високим рівнем навичок командної роботи;
- г) поділом лідерства, ротацією ролей;
- д) високим рівнем енергетики;
- ж) своїми власними правилами і нормами;
- з) зацікавленістю в особистісному рості і успіху один одного;
- і) *такого типу команди за критерієм якості не існує.*

71. Як «математично» зобразити тип команди «робоча група»?

- а) $1 + 1 = 2$;
- б) $1 + 1 = 3$;
- в) $1 + 1 + 1 = 9$;
- г) такого типу команди не існує.

72. Як «математично» зобразити тип команди «потенційна команда»?

- а) $1 + 1 = 2$;
- б) $1 + 1 = 3$;
- в) $1 + 1 + 1 = 9$;
- г) такого типу команди не існує.

73. Назвіть основні сфери, за якими розподіляються ролі в команді?

- а) генерування ідей;
- б) взаємодія з людьми;
- в) спілкування всередині команди;
- г) спілкування команди з іншими командами;
- д) виконання завдань;
- ж) постановка цілей.

74. До основних навичок лідера можна віднести:

- а) когнітивні;
- б) організаційні;
- в) прикладні;
- г) професійні;
- д) комунікативні;
- ж) мотивуючі;
- з) навички саморозвитку.

75. До комунікативних навичок лідера включають:

- а) інтелектуальний рівень, навички аналізу, синтезу та узагальнення;
- б) делегування повноважень, розподіл рішень, навички планування;
- в) знання специфіки конкретного виробництва, знання формальних принципів управління.

8. Методи навчання.

1. Методи на основі джерел інформації – індивідуальні презентації.
2. За ступенем активізації творчої активності – ділові ігри (кейс-стаді).
3. За рівнем самостійно-пізнавальної діяльності – проблемно-інформаційні, проблемно-пошукові та дослідницькі методи.
4. Інтерактивні методи – робота в малих групах.
5. Ситуаційні методи – ситуаційні задачі.

9. Форми контролю.

Контроль успішності навчання студентів проводиться у формах поточного і підсумкового контролю.

Здійснюється оперативний і рубіжний (модульний) поточний контроль.

Оперативний поточний контроль здійснюється у формі індивідуального та групового контролю засвоєння навчального матеріалу, перевірки підготовленості студентів до виконання практичних занять.

Рубіжний (модульний) поточний контроль здійснюється у вигляді письмових контрольних робіт за темами лекційного курсу та практичних занять (теоретичні питання, тестові завдання, презентація результатів групової роботи над вирішенням проблемних завдань (кейс-стаді), розв'язування задач).

Поточний контроль за останнім змістовим модулем проводиться в останній тиждень навчального семестру.

Підсумковий контроль проводиться у формі екзамену (3-й семестр) за графіком семестрового контролю у вигляді завдань та тестів.

10. **Розподіл балів, які отримують студенти.** Оцінювання знань студента відбувається за 100-бальною шкалою і переводиться в національні оцінки згідно з табл. 1 «Положення про екзамени та заліки у НУБіП України» (наказ про уведення в дію від 27.12.2019 р. № 1371)

Рейтинг студента, Бали	Оцінка національна за результати складання	
	екзаменів	заліків
90-100	Відмінно	Зараховано
74-89	Добре	
60-73	Задовільно	
0-59	Незадовільно	Не зараховано

Для визначення рейтингу студента (слухача) із засвоєння дисципліни $R_{\text{дис}}$ (до 100 балів) одержаний рейтинг з атестації (до 30 балів) додається до рейтингу студента (слухача) з навчальної роботи $R_{\text{НР}}$ (до 70 балів): $R_{\text{дис}} = R_{\text{НР}} + R_{\text{ат}}$.

11. Методичне забезпечення

1. Навчально-методичний комплекс з дисципліни «Організаційна поведінка та лідерство», 2019 р.
2. Методичні рекомендації до самостійного вивчення дисципліни «Організаційна поведінка та лідерство» для студентів освітнього ступеня магістр спеціальності 073 «Менеджмент», освітня програма «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» (денна та заочна форма), с. 116. Рекомендовано вченою радою факультету аграрного менеджменту НУБіП України протокол № від 19 листопада 2020 року.

12. Рекомендована література

1. Левин К. Динамическая психология. Избранные труды / К. Левин – М.: Смысл, 2001. – 572 с.
2. Ефимова, Н. С. Социальная психология : учебник для СПО / Н. С. Ефимова, А. В. Литвинова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 442 с.
3. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Підручник: У 2 кн. Кн. 1: Соціальна психологія особистості і спілкування / Л.Е. Орбан-Лембрик – К.: Либідь, 2004. – 576 с.
5. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности "Психология" / В.Н. Дружинин — 2-е изд., доп. — СПб.: Питер, 2000. — 318 с.
6. Москаленко В.В. Соціальна психологія. Підручник. Видання 2-ге, виправлене та доповнене / В.В. Москаленко / К.: Центр учбової літератури, 2008, 688 с.
7. Strube, M. J. (2005). What did Triplett really find? A contemporary analysis of the first experiment in social psychology. *American Journal of Psychology*, 118, 271-286.
8. Robert Boleslaw Zajonc (2004) *The selected works of R.B. Zajonc* Wiley, 2004, p. 408.
9. Understanding Team. What is a Team? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.managementstudyguide.com/understanding-team.htm>
10. Муха Р.А. Команда, її сутність та особливості розвитку / Р.А. Муха / Ефективна економіка, №8, 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4253>
11. Григорьева Н. Н. Управление работой проектных команд: Учебно-методические материалы / Н. Н. Григорьева. – М.: МИЭМП, 2010, 36 с.
12. Максименко С. Д. Загальна психологія: Навч. Посібник / С. Д. Максименко, В.О. Соловієнко — К.: МАУП, 2000. — 256 с.
13. Дафт Р.Л. Менеджмент / Р.Л. Дафт / - СПб.: Питер, 2002. - 832 с.
14. Оленіч А. В. Формування і розвиток проектної команди в сучасних умовах/ А. В. Оленіч, З. Я. Шацька // Актуал. пробл. економіки. - 2012. - № 10. - С. 136-142.
15. Управління проектами: конспект лекцій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/10062.pdf>

16. Радугин А. Введення в менеджмент: Соціологія організацій та управління / А. Радугин, К. Радугин. – Воронеж, 2005. – 185 с.
17. Team Models. Different types of teams [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.managementstudyguide.com/team-models.htm>
18. Белбин Р.М. Типы ролей в командах менеджеров. / М.Р. Белбин. Пер.с англ. – М.: НИРО, 2003. - 232 с.
19. Keirse, David; Bates, Marilyn (1984). Please Understand Me: Character & Temperament Types (Fifth ed.). Prometheus Nemesis Book Company. p. 182.
20. Карпов А. В. Организационная психология : учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов ; под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 570 с.
21. Tuckman B. Developmental Sequence in Small Groups / B.W. Tuckman. // Psychological Bulletin. – 1965. – С. pp. 384–399.
22. David Priestley. Forming, Storming, Norming and Performing: The Stages of Team Formation [Електронний ресурс] / David Priestley // Venture team building. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ventureteambuilding.co.uk/forming-storming-norming-performing/>.
23. Hackman J. R., Oldham G. R. Development of the job diagnostic survey //Journal of Applied psychology. — 1975. — Т. 60. — №. 2. — С. 159.
24. Батенко Л.П. Управління проектами: Навч. посібник / Л.П. Батенко, О.А. Загородніх, В.В. Ліщинська / — К.: КНЕУ, 2003. — 231 с.
25. Paul Schoemaker 7 Ways to Improve Your Team's Communication [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.inc.com/paul-schoemaker/how-to-foster-deep-dialog-in-teams.html>
26. Міщенко А. П. Стратегічне управління : навч. посіб. / А. П. Міщенко. – К. : ЦУЛ, 2004. – 336 с.
27. Абдулова Т.П. Психология менеджмента: учеб. пособие / Т.П. Абдулова. - М.: ЮНИТИ, 2003. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ibib.ltd.ua/puti-povyisheniya-effektivnosti-prinimaemyih-34216.html>
28. Методичні рекомендації до самостійного вивчення дисципліни «Організаційна поведінка та лідерство» для студентів освітнього ступеня магістр спеціальності 073 «Менеджмент», освітня програма «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» (денна та заочна форма), с. 116. Рекомендовано вченою радою факультету аграрного менеджменту НУБіП України протокол № від 19 листопада 2020 року.

13. Інформаційні ресурси

<http://www.psyworld.info/online-testy/test-belbina>
<http://psytests.org/temperament/keirse-run.html>