

**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 № 20 від 24.05.2022

Завідувач кафедри

(В.В. Луцяк)

”РОЗГЛЯНУТО ”

Гарант ОП «Адміністративний менеджмент»

Гарант ОП

(О.А. Ковтун)

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**ОСОБИСТА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ТА КОМУНІКАТИВНА
ЕФЕКТИВНІСТЬ**

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 – 2022 р.

1. Опис навчальної дисципліни

ОСОБИСТА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ТА КОМУНІКАТИВНА ЕФЕКТИВНІСТЬ

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	заочна форма навчання
Рік підготовки (курс)	1	1
Семестр	1	1
Лекційні заняття	15 год.	4 год.
Практичні, семінарські заняття	15 год.	6 год.
Лабораторні заняття	-	-
Самостійна робота	90 год.	110 год.
Індивідуальні завдання	-	-
Кількість тижневих аудиторних годин для денної форми навчання	2 год.	-

2. Мета, завдання та компетентності навчальної дисципліни

Задача дисципліни забезпечити розвиток ефективного системного мислення керівника з метою підвищення власної результативності та ефективності, навчитись управляти власним життям та часом, а також часом підлеглих працівників, що забезпечить підвищення ефективності як власної роботи, так і роботи всього колективу.

Основною метою дисципліни є набуття теоретичних знань та практичних навиків ефективного особистісного розвитку менеджера; формування поведінкових навичок, необхідних майбутньому керівнику; розвиток умінь організувати особисту працю і працю підлеглих.

Основними завданнями вивчення даної дисципліни є теоретична і практична підготовка для набуття компетентностей управління саморозвитком особистості; розвиток навичок використання часу як ресурсу.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

знати: сутність концепції «управління життям»; підходи до правильного визначення цілей та пріоритетів; принципи планування роботи та робочого простору; принципи делегування. групи стейколдерів та принципи роботи з ними; принципи ефективної самопрезентації; принципи побудови ефективної усної комунікації; принципи побудови ефективної письмової комунікації; принципи налагодження ефективної взаємодії між працівниками.

вміти: застосовувати метод «колесо життя»; визначати пріоритети та цілі у житті; використовувати застосовувати SMART метод при плануванні роботи; правильно делегувати повноваження та розподіляти завдання підтримувати зв'язки з основними стейкхолдерами в особистій та робочій сфері на основі системного підходу; проводити вдалу само презентацію; налагоджувати ефективну усну комунікацію; налагоджувати ефективну письмову комунікацію; налагоджувати ефективну взаємодію між працівниками.

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», ЗК5 «Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів)», ЗК6 «Здатність генерувати нові ідеї (креативність)».

фахові (спеціальні) компетентності (ФК): ФК1 «Вміння обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, у тому числі у відповідності до міжнародних стандартів», ФК3 «Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту»,; 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».

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	
Модуль 1 Особиста результативність														
Тема1	1	20	2	2			16							

Управління життям. Метод «колесо життя» формування організаційної поведінки														
Тема 2. Підходи до визначення цілей та пріоритетів	2	14	2	2			10							
Тема 3. SMART метод у плануванні роботи	2	12	1	1			10							
Тема 4. Основи делегування	3	14	2	2			10							
Разом за змістовим модулем 1		60	7	7			46							
Модуль 2 Комуникативна ефективність														
Тема 5. Робота зі стейхолдерами в особистій та робочій сфері. Принципи ефективної самопрезентації	3	14	2	2			10							
Тема 6. Ефективна усна комунікація	4	14	2	2			10							
Тема 7. Ефективна письмова комунікація	5	18	2	2			14							
Тема 8. Основи налагодження ефективної взаємодії між працівниками	5	14	2	2			10							
Разом за змістовим модулем 2		60	8	8			44							
Усього годин		120	15	15			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. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Метод «колесо життя»	2

2	Підходи до визначення цілей та пріоритетів	2
3	SMART метод у плануванні роботи	1
4	Основи делегування	2
5	Принципи ефективної самопрезентації	2
6	Ефективна усна комунікація	2
7	Ефективна письмова комунікація	2
8	Основи налагодження ефективної взаємодії між працівниками	2

6. Теми лабораторних занять

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

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

Завдання 1. Сергій Васильович Деркач ставить останні 10 років перед собою одну і ту ж ціль – «хочу придбати власний автомобіль», але так її і не досягнув. Користуючись знаннями про «формулу цілі» надайте Сергію рекомендації про правильне формулювання цілі.

Завдання 2. Антон Васильович Христій ставить останні 5 років перед собою одну і ту ж ціль – «хочу заробляти 100 тис грн. щомісяця», але так її і не досягнув. Користуючись знаннями про «формулу цілі» надайте Антону рекомендації про правильне формулювання цілі.

Завдання 3. Будь ласка, напишіть від імені компанії відповідь на наступний відгук про її роботу:

«Ліза Рикова

Деканат, розберіться зі своїми секретарями! Студенти місяць не можуть дізнатись інформацію, чи підписали заяву на поселення. Телефон ніхто не бере, або морозяться. В пандемію корони доводиться 5 разів їхати в деканат, ЩОБ ПРОСТО ПОДИВИТИСЬ СПИСОК (ЯКИЙ ТАК І НЕ НАДАЛИ), у вас інтернета немає???

UPD: після місячного очікування, неодноразових візитів в деканат та телефонувань виявилось, що заява взагалі була загублена працівниками деканату і тепер необхідно писати її знову!»

Завдання 4. Сергій Володимирович Хмельницький ставить останні 10 років перед собою одну і ту ж ціль – «хочу стати заступником генерального директора ТОВ «Едельвейс»», але так її і не досягнув. Користуючись знаннями про «формулу цілі» надайте Сергію рекомендації про правильне формулювання цілі.

Завдання 5. Будь ласка, напишіть від імені компанії відповідь на наступний відгук про її роботу:

Не дотримані строки доставки - інтернет-магазин (rozetka.ua)

«Сервісом Розетки не задоволений. Згідно умов замовлення № 722 572 407 от 30.11.21, товар повинен був бути доставлений у точку видачі 4 грудня з 11:00.

Я прийшов в 13:00, замовлення на місці не було. Подзвонив по телефону до служби підтримки Розетки, де мені повідомили, що товар може приїхати сьогодні пізніше, а може і 10 грудня!! На скільки я зрозумів з розмови з менеджером точки видачі та службою підтримки така ситуація вважається "нормальною" для магазину

Розетка!

СМС о надходженні товару до пункту видачі не приходило, але раніше не раз було так, що товар вже був у точці видачі, а СМС так і не приходила, тому я даремно сподівався, що Розетка буде дотримуватися визначених строків доставки... Навіть попередження (додаток, СМС, Вайбер, тощо) про те, що буде затримка з доставкою теж ніхто не відправив.»

Завдання 6. Опишіть, будь ласка, через які причини керівник може відмовлятися від делегування завдань підлеглим.

Завдання 7. Будь ласка, напишіть від імені компанії відповідь на наступний відгук про її роботу:

Гість, відгук про інтернет магазин Розетка

«Купував ноутбук. В описі значилося "знижка -5% при оплаті каткою Мастеркард". Коли прийшов забирати замовлення, виявилось, що ця акція розповсюджувалася тільки на оплату онлайн, про що не попереджувалося в описі товару. В результаті Розетка обманула мене на 1500 грн. Вже багато років є клієнтом Розетки і вперше стикаюся з подібною ситуацією, але тепер тричі подумаю, перш ніж ще щось замовити на Розетці. Ще й 320 грн бонусів не нарахували за останнє замовлення. Не личить така підла поведінка такої, здавалося б, солідній компанії. Колись.»

Завдання 8. Антон Васильович Христій ставить останні 5 років перед собою одну і ту ж ціль – «хочу заробляти 100 тис грн. щомісяця», але так її і не досягнув. Користуючись знаннями про «формулу цілі» надайте Антону рекомендації про правильне формулювання цілі.

Завдання 9. Будь ласка, напишіть від імені компанії відповідь на наступний відгук про її роботу:

Гість

«У точці видачі в м. Київ, Маяковського, б зіткнувся з найгіршим сервісом за все своє життя.

1. Намагалися продати зіпсовані деформовані батарейки. Відразу пообіцяли поміняти і продемонстрували роботу приладу з новими батарейками, але поки я оплачував покупку, поклали в коробку зіпсовані батареї. Я виявив це вже вдома

2. Включили прилад, який я придбав, і почали грати з ним, вставляти туди свої пальці і сміятися. Ще більше вони почали сміятися після мого прохання поводитися належним чином і запакувати товар, а не грати з ним. Я й подумати не міг, що буває така поведінка продавця

Після такого репутація Розетки у моїх очах різко впала після багатьох років покупок. Невже власник точки видачі не знає, який персонал працює. Це просто жах!»

Завдання 10. Сергій Володимирович Ковашевич ставить останні 7 років перед собою одну і ту ж ціль – «хочу відкрити власну справу», але так її і не досягнув. Користуючись знаннями про «формулу цілі» надайте Сергію рекомендації про правильне формулювання цілі.

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 (1-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

Навчально-методичний комплекс з дисципліни «Особиста результативність та комунікативна ефективність», 2022 р.

12. Рекомендована література

1. Luu Trong Tuan, Tourism employee ambidexterity: The roles of servant leadership, job crafting, and perspective taking, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 10.1016/j.jhtm.2022.02.019, (53-66), (2022)
2. Ana Junça-Silva, Sónia Silva, António Caetano, Job crafting, meaningful work and performance: a moderated mediation approach of presenteeism, *SN Business & Economics*, 10.1007/s43546-022-00203-8, 4, (2022)
3. Muhammad Fajar Wahyudi Rahman, Anang Kistyanto, Jun Surjanti, Does cyberloafing and person-organization fit affect employee performance? The mediating role of innovative work behavior, *Global Business and Organizational Excellence*, 10.1002/joe.22159, 5, (44-64), (2022)
5. Ravisankar Jayaraman, Sushanta Kumar Mishra, Work and non-work life of R&D professionals during Covid-19: a cultural perspective, *Management Decision*, 10.1108/MD-11-2020-1575, (2022)
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. Yuri S Scharp, Arnold B Bakker, Kimberley Breevaart, Kaspar Kruup, Andero Uusberg, Playful work design: Conceptualization, measurement, and validity, *Human Relations*, 10.1177/00187267211070996, (001872672110709), (2022)
12. Максименко С. Д. Загальна психологія: Навч. Посібник / С. Д. Максименко, В.О. Соловієнко — К.: МАУП, 2000. — 256 с.
13. Maryam Emami, Sajad Rezaei, Naser Valaei, John Gardener, Creativity mindset as the organizational capability: the role of creativity-relevant processes, domain-relevant skills and intrinsic task motivation, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10.1108/APJBA-12-2020-0437, (2022)
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. Jianyu Zhao, Jiang Wei, Lean Yu, Xi Xi, Managing knowledge reuse: the duality of innovator personality, *Journal of Knowledge Management*, 10.1108/JKM-11-2021-0813, (2022)

16. Yaseen Ullah, Hamid Ullah, Shahid Jan, The mediating role of employee creativity between knowledge sharing and innovative performance: empirical evidence from manufacturing firms in emerging markets, *Management Research Review*, 10.1108/MRR-03-2020-0164, 1, (86-100), (2021)

17. Team Models. Different types of teams [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.managementstudyguide.com/team-models.htm>

18. Tessa Haesevoets, David De Cremer, Giles Hirst, Leander De Schutter, Jeroen Stouten, Marius van Dijke, Alain Van Hiel, The Effect of Decisional Leader Procrastination on Employee Innovation: Investigating the Moderating Role of Employees' Resistance to Change, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10.1177/15480518211044166, 1, (131-146), (2021)

19. Keirse, David; Bates, Marilyn (1984). *Please Understand Me: Character & Temperament Types* (Fifth ed.). Prometheus Nemesis Book Company. p. 182.

20. Michael Gamber, Tobias Kruft, Alexander Kock, Which effort pays off? Analyzing ideators' behavioral patterns on corporate ideation platforms, *Journal of Product Innovation Management*, 10.1111/jpim.12593, 3, (419-444), (2021)

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. Jamini Ranjan Meher, Rohita Kumar Mishra, Examining the role of knowledge sharing on employee performance with a mediating effect of organizational learning, *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 10.1108/VJKMS-04-2020-0056, 2, (205-223), (2021)

13. Інформаційні ресурси

<http://www.psyworld.info/online-testy/test-belbina>

<http://psytests.org/temperament/keirse-run.html>