

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Кафедра менеджменту ім. проф. Й.С. Завадського

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

**Декан факультету аграрного
менеджменту**

_____ А. Д. Остапчук
“ ” _____ 2021 р.

«СХВАЛЕНО»

на засіданні кафедри менеджменту
ім. проф. Й. С. Завадського
Протокол №14 від «27» травня 2021 р.
Завідувач кафедри

_____ Т.І. Балановська

«РОЗГЛЯНУТО»

Гарант освітньо-професійної програми
«Менеджмент» ОС «Бакалавр»

_____ В. В. Луцьяк

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«ТЕОРІЯ ЛІДЕРСТВА»

спеціальність **073 «Менеджмент»**

освітньо-професійна програма «Менеджмент»

Факультет аграрного менеджменту

Розробники: Новак Олександр Володимирович, кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту ім. проф. Й.С. Завадського,
Драмарецька Крістіна Павлівна, кандидат економічних наук,
ст. викладач кафедри менеджменту ім. проф. Й.С. Завадського

1. Опис навчальної дисципліни

ТЕОРІЯ ЛІДЕРСТВА

Галузь знань, напрям підготовки, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень		
Освітній ступінь	Бакалавр	
Галузь знань	07 «Управління та адміністрування»	
Спеціальність	073 «Менеджмент»	
Освітня програма	Менеджмент	
Характеристика навчальної дисципліни		
Вид	обовязкова	
Загальна кількість годин	120	
Кількість кредитів ECTS	4	
Кількість змістових модулів	2	
Курсовий проект (робота) (за наявності)	-	
Форма контролю	іспит	
Показники навчальної дисципліни для денної та заочної форм навчання		
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Рік підготовки (курс)	4	5
Семестр	8	9
Лекційні заняття	12 год.	4 год.
Практичні, семінарські заняття	12 год.	8 год.
Лабораторні заняття	-	-
Самостійна робота	96 год.	108 год.
Індивідуальні завдання	-	
Кількість тижневих аудиторних годин для денної форми навчання	2 год.	

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою курсу є формуванні у майбутніх менеджерів системи спеціальних знань з проблем та перспектив розвитку менеджменту підприємств та організацій на засадах лідерства.

Завдання вивчення дисципліни:

- 1) ознайомлення з теоретичними підходами, експериментальними та прикладними дослідженнями в галузі лідерства;
- 2) освоєння студентами прийомів, методів, процедур, технологій лідерського впливу на послідовників;
- 3) оволодіння методами психодіагностики та використання їх результатів в самоменеджменті та роботі зі своїми послідовниками;
- 4) формування навичок психологічного аналізу діяльності колективу організації;
- 5) опанування основних методів саморегуляції, самоменеджменту та саморозвитку лідерського потенціалу;
- 6) розуміння принципів та методів формування організаційної культури командної взаємодії.

Після засвоєння курсу студенти **повинні:**

знати і розуміти:

- основні відмінності між менеджментом та лідерством;
- основні ідеї базових концепцій та теорій лідерства;
- поведінку працівників та природу сприйняття окремих особистостей як лідерів;
- основні механізми формування та модифікації бажаної для лідера поведінки;
- механізми формування управлінського впливу;

вміти і/або застосовувати:

- відрізнити керівника та лідера;
- оцінити власний лідерський потенціал, аналізувати стилі лідерства керівників та членів організації, розуміти напрямки їх удосконалення;
- висновки теорій психології особистості для розвитку власного лідерського потенціалу та лідерського потенціалу організації;
- формувати мотивацію працівника до виконання корисних організації дій через використання різних інструментів влади;
- розрізняти ознаки командної роботи та забезпечувати її.

При вивченні курсу «Теорія лідерства» здобувач вищої освіти, відповідно до освітньо-професійної програми «Менеджмент», набуває сукупність компетентностей та програмних результатів навчання:

загальні компетентності (ЗК):

ЗК 12. Здатність генерувати нові ідеї (креативність)

ЗК 15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);

спеціальні (фахові) компетентності (СК):

СК1) визначати та описувати характеристики організації;

СК2) аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з

факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища;

СК6) діяти соціально відповідально і свідомо;

СК7) обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту.

СК9) працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань;

СК10) оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації;

СК11) створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління;

СК14) розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності;

СК15) формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички;

отримати програмні результати навчання:

ПРН1) знати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського суспільства, В верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні;

ПРН2) зберігати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства, використовувати різні види та форми рухової активності для ведення здорового способу життя;

ПРН3) демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства;

ПРН8) застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації;

ПРН9) демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.

ПРН10) мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації;

ПРН11) демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації;

ПРН14) ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації;

ПРН15) демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.

Вивчення курсу **«Теорія лідерства»** здійснюється на теоретичній основі дисциплін **«Менеджмент»**, **«Психологія»**, **«Управління персоналом»**, **«Філософія»**, **«Соціологія»**.

3. Програма та структура навчальної дисципліни для:

– повного терміну денної (заочної) форми навчання;

Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин												
	денна форма							заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі					
		л	п	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.	
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Модуль 1 Особистісні аспекти лідерства													
Тема 1. Природа лідерства	12	2	2			8	12	2					10
Тема 2. Розвиток теорій лідерства	16	4	2			10	16	2					14
Тема 3. Лідер як особистість	16	4	2			10	16		2				14
Тема 4. Навчання як необхідна умова успіху лідера	14	2	2			10	15		2				13
Модульний контроль №1	2		2				1		1				
Разом за змістовим модулем 1	60	12	10			38	60	4	5				51
Модуль 2 Групові аспекти лідерства													
Тема 5. Влада і вплив як інструменти лідерства	11	2	2			7	11		2				9
Тема 6. Мотивація працівників як передумова та результат впливу лідера	10	2	2			6	10		2				8
Тема 7. Лідерство в команді на різних етапах її розвитку	16	4	4			8	16	2					14
Тема 8. Лідерство в управлінні конфліктами	10	2	2			6	11		1				10
Тема 9. Коучинг та лідерство-служіння як сучасні підходи до лідерської поведінки	11	2	2			7	11		1				10
Модульний контроль №2	2		2				1		1				
Разом за змістовим модулем 2	60	12	14			34	60	2	7				51
Усього годин	120	24	24			72	90	6	12				102

4. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Тема 1. Природа лідерства	-
2.	Тема 2. Розвиток теорії лідерства	2
3.	Тема 3. Лідер як особистість	-
4.	Тема 4. Навчання як необхідна умова успіху лідера	2
5.	Тема 5. Влада і вплив як інструменти лідерства	-
6.	Тема 6. Мотивація працівників як передумова та результат впливу лідера	2
7.	Тема 7. Лідерство в команді на різних етапах її розвитку	2

8.	Тема 8. Лідерство в управлінні конфліктами	-
9.	Тема 9. Коучинг та лідерство-служіння як сучасні підходи до лідерської поведінки	2
Усього		10

5. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Тема 1. Природа лідерства	2
2.	Тема 2. Розвиток теорії лідерства	-
3.	Тема 3. Лідер як особистість	2
4.	Тема 4. Навчання як необхідна умова успіху лідера	-
5.	Тема 5. Влада і вплив як інструменти лідерства	2
6.	Тема 6. Мотивація працівників як передумова та результат впливу лідера	-
7.	Тема 7. Лідерство в команді на різних етапах її розвитку	2
8.	Тема 8. Лідерство в управлінні конфліктами	2
9.	Тема 9. Коучинг та лідерство-служіння як сучасні підходи до лідерської поведінки	-
Усього		10

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

1. Конкретизуйте різницю між керівництвом і лідерством.
2. Концепція лідерства як системи фреймів Лі Боллмена та Діла Теренса?
3. Що спільного між керівником, менеджером і лідером?
4. Чи погоджуєтесь Ви, що керівництво людьми є прийнятним є лише у формі лідерства? Обґрунтуйте свою думку.
5. Охарактеризуйте основні ідеї теорій «особистих якостей лідера». Які якості стали найбільш важливими для лідерів? В чому обмеження цієї теорії?
6. Охарактеризуйте основні ідеї поведінкових теорій лідерства. Як Ви оцінюєте стилі лідерства за класифікацією К. Левіна? В чому обмеження подібних теорій?
7. Охарактеризуйте основні ідеї ситуаційних теорій лідерства. Які основні ситуаційні фактори впливають на вибір стилю лідерства? В чому обмеження зазначених теорій?
8. Охарактеризуйте основні ідеї сучасних теорій лідерства. Як Ви розумієте суть ціннісного та обслуговуючого лідерства? Які подальші напрями розвитку науки про лідерство?
9. Узгодження понять людина, індивід, особистість. Розуміння особистості в різних цивілізаційних і наукових традиціях.
10. Структура та компоненти особистості людини. Темперамент, характер та особисті якості людини та лідера.
11. Розвиток особистості людини. Стадії розвитку особистості за Е. Еріксоном.
12. Теорія особистості З. Фрейда (психоаналіз). Як знання цієї теорії допоможуть лідеру зміцнити свій потенціал?
13. Теорія особистості Дж. Келлі (когнітивний напрямок). Як знання цієї теорії допоможуть лідеру зміцнити свій потенціал?
14. Теорія особистості Б.Ф. Скіннера (біхевіоризм). Як знання цієї теорії допоможуть лідеру зміцнити свій потенціал?
15. Теорії особистості А. Маслоу та (або) К. Роджерса (гуманістичний напрям). Як знання цієї теорії допоможуть лідеру зміцнити свій потенціал?
16. Я-концепція та її значення для розуміння і розвитку особистості. Самооцінка, цінності та ціннісні орієнтації як важливі характеристики особистості
17. Сутність соціалізації особистості людини. Сфери, механізми та інститути соціалізації особистості в сучасному суспільстві.
18. Охарактеризуйте основні ідеї теорії «великої людини». Яке значення вона відіграла для розвитку науки про лідерство? В чому її обмеження?
19. Комплексне багаторівневе вирішення проблем (Complex problem solving). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
20. Взаємодія з іншими (Coordinating with others). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
21. Гнучкість розуму (Cognitive flexibility). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
22. Емоційний інтелект (Emotional intelligence). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?

23. Критичне мислення (Critical thinking). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
24. Креативність (Creativity). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
25. Формування власної думки та прийняття рішень (Judgment and decision-making). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
26. Уміння вести переговори (Negotiation). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
27. Уміння управляти людьми (People management) Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як її розвинути?
28. Формування власної думки та прийняття рішень (Judgment and decision-making) Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
29. Орієнтація на обслуговування (Service orientation). Чи потрібен такий навик для успіху лідера? Як його розвинути?
30. Назвіть правила як потрібно навчатись згідно рекомендацій Б.Оклі.
31. Назвіть 8 правил як не потрібно навчатись згідно рекомендацій Б.Оклі.
32. Емоції і лідерство. Управління емоціями.
33. Звички і лідерство. Програмування свого життя через корисні звички.
34. Здорове і щасливе життя людини-лідера. Як це можливо забезпечити?
35. Почуття гумору та його значення для лідера. Як можна його розвинути?
36. Що таке команда? Яка роль в ній лідера? Охарактеризуйте відносини в команді між її членами.
37. Сутність організаційної культури та її значення в роботі команди.
38. Внутрішні компоненти організаційної культури, які характерні для команди.
39. Участь лідера у процесах формування, підтримки та зміни організаційної культури команди. Опишіть конкретні методи впливу лідера на цей процес.
40. Конфлікт: сутність, ознаки, основні компоненти, класифікація.
41. Основні джерела, причини та наслідки конфліктів в організації.
42. Система управління конфліктами в організації. Методи розв'язання та профілактики конфліктів лідером в команді.
43. Природа, джерела, форми та розвиток влади в організації.
44. Природа впливу лідера на своїх послідовників. Психологічний вплив на основі теорії «когнітивного дисонансу» Л. Фестінгера
45. Навіювання, зараження та копіювання як дієві способи управлінського психологічного впливу.
46. Переконавання як основний спосіб впливу лідера на послідовників.
47. Сутність мотивації як основного рушія до продуктивної діяльності людини
48. Змістовні теорії мотивації та їх використання лідером для забезпечення ефективної діяльності послідовників
49. Процесні теорії мотивації та їх використання лідером для забезпечення ефективної діяльності послідовників.
50. Розкрийте відмінність керівника традиційного типу і лідера-служителя (за Р. Грінліфом).
51. Дев'ять важливих ролей, необхідних для успішної роботи команди відповідно до концепції Белбіна.
52. Яким має бути лідер-служитель? Які характеристики виділено Ларрі Спірсом стосовно такого типу лідерів.

Приклад тестових завдань різних типів
(максимальна оцінка 10 балів в екзаменаційній роботі за відповіді на тестові завдання)

1. Розкрийте суть основних категорій науки дисципліни «Менеджмент»:

	Назва категорії		Зміст категорії
А.	Предмет	1.	система організаційних, управлінських та міжособових (міжсистемних) відносин в процесі функціонування організації
Б.	Метод	2.	вид цілеспрямованої діяльності щодо керованого об'єкта, зумовлений кооперацією і поділом праці серед управлінського персоналу, якому властиве замкнуте коло робіт, об'єднаних спільністю значення і виконанням певної ролі в менеджменті
В.	Функція	3.	окремі підприємці, трудові колективи, що мають форму організацій (підприємств) та процеси, які відбуваються в них
Г.	Принцип	4.	інструмент впливу на колектив працівників та окремих виконавців з метою досягнення цілей організації та ефективного виконання її місії
Д.	Об'єкт	5.	основна керівна ідея, правило, орієнтир діяльності управлінського персоналу, у рамках яких реалізуються цілі організації

2. Систематизуйте інформацію у відповідності до змісту предмета відповідної управлінської науки:

	Управлінська наука		Зміст категорії
А.	Психологія управління	1.	система організаційних, управлінських та міжособових (міжсистемних) відносин в процесі функціонування організації
Б.	Менеджмент	2.	психологічні закономірності організації управлінського процесу, а також управлінські стосунки з точки зору ситуацій менеджменту
В.	Управління персоналом	3.	відносини працівників в процесі виробництва з точки зору найповнішого і найефективнішого використання їх потенціалу в умовах функціонування виробничих систем

3. Які питання лідерства вивчаються за напрямим досліджень «Особистості керівника і співробітників, можливості їх професійного самоудосконалення і саморозвитку»?

	Питання психології управління
А.	мотивацію і здібності керівників і співробітників, їх професійно значущі якості,
Б.	організаційна культура і психологічний клімат у колективах;
В.	теорії і практики командоутворення,
Г.	індивідуальні управлінські концепції і задуми, прийняті керівниками принципи і правила управління,
Д.	конфлікти в службових колективах і роль керівника в їх конструктивному вирішенні.

4. До основних методів дослідження явища лідерство відносяться:

	Назва методу
А.	спостереження,
Б.	експеримент,
В.	функціонально-вартісний аналіз,
Г.	психологічна діагностика і аналіз результатів управлінської діяльності
Д.	порівняльно-правовий

5. Систематизуйте інформацію щодо специфіки різних наукових підходів до розгляду особистості:

	Назва науки, яка вивчає особистість		Суть підходу до розгляду особистості
А.	Соціологія	1.	вивчає як ті або інші типологічні особливості особистості позначаються на участі особистості у сфері управлінських стосунків. Вона розглядає прояви особистості не просто в соціальній групі, а в найважливішому її різновиді - в організації
Б.	Загальна психологія	2.	вивчає О не як індивідуальність, а як соціальний тип. розглядаються лише ті риси, які схожі в багатьох людях, які "прив'язують" особистість до групи
В.	Соціальна психологія	3.	вивчає, передусім, людську поведінку, обумовлену фактом включення людей в реальні групи. Важливий результат взаємодії, передусім, в ланці "особистість - мала група" і у меншій мірі в ланці "особистість - суспільство"
Г.	Психології управління	4.	вивчає О як конкретну людину, в усій його своєрідності і неповторній унікальності особових якостей. Вона фокусує свою увагу на індивідуальних внутрішніх механізмах і на відмінностях між індивідами.

6. У структурі особистості виділяють наступні складові частини:

	Елемент в структурі особистості		Складові елементів
А.	психічні утворення	1.	знання,
Б.	психічні властивості	2.	уміння,

		3.	самосвідомість,
		4.	здібності,
		5.	навички,
		6.	темперамент,
		7.	досвід,
		8.	спрямованість.

7. Управлінська дія здійснюється в такій послідовності (упорядкуйте інформацію приведену в таблиці нижче):

	Етап дії		Характеристика етапу
А.	операційний	1.	представляє реакції у відповідь підпорядкованого на дію керівника
Б.	результативний	2.	полягає в прийнятті або неприйнятті підлеглим дії, що здійснюється на нього
В.	процесуальний	3.	полягає в дії керівника на підлеглого

8. Дайте характеристику приведеним нижче видам роз'яснень:

	Вид роз'яснень		Характеристика
А.	інструктивне	1.	працівникові викладаються факти у вигляді розповіді, покликані привести до відповідних висновків
Б.	оповідаюче	2.	активізується розумова діяльність працівника шляхом постановки перед ним низки запитань і наступними логічними міркуваннями підведення його до потрібних висновків
В.	роз'яснення-роздуми	3.	працівник повинен засвоїти, запам'ятати відомості, що повідомляються. Таке роз'яснення ведеться чіткою, ясною мовою, короткими фразами
Г.	проблемне	4.	відповіді на підняті питання формує сам працівник, але матеріали для роз'яснень подаються йому так, щоб наштовхнути на необхідний для керівника висновок

Відкриті питання (2 питання в білеті)

(максимальна оцінка 10 балів за вірну відповідь на кожне запитання)

--

7. Методи навчання

Методи організації навчальної діяльності студентів: лекція, практичне заняття, самостійна робота, консультація.

Словесні методи навчання: лекція, пояснення, розповідь, бесіда, інструктаж.

Наочні методи навчання: спостереження, ілюстрація, демонстрація.

Практичні методи навчання: вправи, графічні роботи.

Методи навчання залежно від типу пізнавальної діяльності студентів: інформаційно-рецептивний, репродуктивний, проблемний, частково-пошуковий (евристичний).

Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності: ділові та рольові (драматизація) ігри, дискусії і диспути, студентські наукові конференції, створення ситуації емоційно-моральних переживань, створення ситуації пізнавальної новизни та зацікавленості.

8. Форми контролю

Вивчення курсу супроводжується проведенням поточного (опитування, відповіді на заняттях, оцінка виконання практичних та самостійних робіт на e-learn), модульного (тестового) та підсумкового контролю за якістю отриманих студентами знань (іспит).

Поточний контроль

Поточний контроль – це оцінювання знань студента під час семінарських занять, якості виконання домашніх завдань, самостійної роботи та активності студента на занятті.

Поточний контроль рівня засвоєння навчального матеріалу дисципліни «Вступ до фаху» оцінюється за бальною шкалою. У кінці семестру виводиться загальний оціночний бал, який включає поточні оцінки та результати модульних контрольних робіт. Одержаний результат студента за семестр не перевищує 70 балів.

Форми участі студентів у навчальному процесі, які підлягають поточному контролю:

- усна доповідь з основного питання (до 3 бали за 1 доповідь).
- суттєве доповнення, співдоповідь, рецензія на виступ, участь у інтерактивних формах організації заняття (до 2 бали за 1 заняття).
- участь у дискусіях, запитання до виступаючого (до 1 бал за 1 заняття).
- оформлення відповідно до вимог робіт у формі реферату, презентації або есе (до 2 балів за 1 роботу за умови її усного захисту).
- участь у складі робочої групи при обговоренні проблемного питання, за умови попередньої підготовки, обговорення їх в аудиторії та оформлення результатів письмово (до 3 балів)

Якщо студент жодного разу не виступав з доповіддю, не відповідав на семінарських заняттях, матиме за відповідний поточний контроль 0 балів.

Результати поточного контролю заносяться до журналу обліку роботи академічної групи. Позитивна оцінка поточної успішності студента за відсутності пропущених і невідпрацьованих семінарських занять, позитивні

оцінки за модульні роботи є підставою допуску до підсумкової форми контролю – іспиту.

Модульний (проміжний) контроль

Модульний контроль (МК) проводиться двічі за семестр, відповідно до графіка навчального процесу.

Оцінка модульного контролю виставляється з урахуванням результатів проведеного контрольного заходу даного МК і складає до 15 балів (за кожен модуль).

Контрольні заходи модульного контролю з «Вступ до фаху» проводяться під час семінарських занять в академічній групі відповідно до розкладу занять.

Контрольні заходи модульного контролю проводяться у комбінованій формі: у вигляді тестування та письмових контрольних робіт. В окремих випадках можна застосовувати й інші форми модульного контролю: письмові завдання, усні колоквіуми та ін. Вид контрольного заходу та методика урахування складових модульного контролю при визначенні оцінки за МК розробляється викладачем і затверджується кафедрою.

До контрольного заходу відповідного модульного контролю студент допускається незалежно від результатів поточного контролю. На консультаціях студент може відпрацювати пропущені семінарські заняття, захистити індивідуальні завдання, реферати, а також ліквідувати заборгованості з інших видів навчальної роботи.

У разі відсутності студента на контрольному заході модульного контролю йому надається право на повторне складання в індивідуальному порядку.

Підсумковий (семестровий) контроль

Позитивна оцінка поточної успішності (сумарного результату проміжної і модульної оцінки за семестр) за умови відсутності пропущених або невідпрацьованих семінарських занять є підставою допуску до підсумкової форми контролю.

З дисципліни «Вступ до фаху» передбачена така форма звітності, як іспит. Протягом семестру студент може набрати до 70 балів. На іспиті – максимально 30 балів. Для допуску до екзамену студент повинен набрати за результатами поточного і модульного контролю не менше 42 балів.

Іспит є обов'язковою підсумковою формою контролю, яка дає змогу оцінити системне, а не фрагментарне засвоєння навчального матеріалу з «Вступу до фаху» і не може бути зведено до рівня поточних форм контролю. Оцінка за іспит «автоматично» не виставляється.

Підсумковий контроль з «Вступу до фаху» проводиться у письмово-усній формі. Студенти отримують письмові завдання і розв'язують їх, а потім у другій частина іспиту передбачається усна співбесіда, де студент або підтверджує отриманий результат або отримує суміжну оцінку (як в сторону збільшення, так і зменшення) при відповідній відповіді.

9. Розподіл балів, які отримують студенти

Оцінювання студента відбувається згідно положення «Про екзамени та заліки у НУБіП України» від 27.12.2019 р. протокол № 5 з табл. 1.

Рейтинг здобувача вищої освіти, бали	Оцінка національна за результати складання екзаменів заліків	
	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 **Рдис** (до 100 балів) одержаний рейтинг з атестації (до 30 балів) додається до рейтингу студента (слухача) з навчальної роботи **Рнр** (до 70 балів): **Рдис = Рнр + Рат**

10. Методичне забезпечення

1. Коляда С.П. Лекції з дисципліни «Лідерство» підготовки фахівців спеціальності 073 «Менеджмент» - Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2018. 95 с.
2. Кононець М.О. Психологія лідерства та професійної успішності: Комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки бакалаврів всіх спеціальностей. - К. : НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського», 2017. 60 с.
3. Електронний навчальний курс
<https://elearn.nubip.edu.ua/mod/page/view.php?id=242159>

11. Рекомендована література

Основна

1. Дафт Р.Л. Уроки лидерства. М.: Эксмо, 2006. 480 с.
2. Комарова К.В., Коляда С.П. Лідерство: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дніпро: 2017. – 430 с.
3. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко – Харків, 2017. 100 с.

Додаткова

4. Абчук В.А. Лекции по менеджменту: решение, предвидение, риск /В.А. Абчук. – СПб, 1999. – 336 с.
5. Бакулин И.И. Соотношение профессиональных способностей к принятию и исполнению решений /И.И. Бакулин. – М.: Народное образование, 2003. – 99 с.
6. Бандурка А.М. Основы психологии управления: ученик / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Харьков: Ун-т внутр. дел, 1999. – 528 с.
7. Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства / Т.В. Бендас // Вопросы психологии. – 2000. – № 1. – С. 87 – 95.
8. Бородкин Ф.М. Внимание: конфликт! / Ф.М. Бородкин, Н.М. Коряк. – [2-е изд., перераб. и доп.] – Новосибирск: Наука, Сиб. отделение, 1989. – 190 с.
9. Васильев Н.Н. Тренинг профессиональных коммуникаций в психологической практике / Н.Н. Васильев. – СПб.: Речь, 2005. – 283 с.

10. Войтович М.В. Психологічні основи розв'язання управлінських конфліктів в освітніх закладах / М.В. Войтович, Л.М. Карамушка // Управління закладами середньої освіти психологічні аспекти. – К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2001. – с. 129-149.
11. Герасимов Б.Н. Управленческие решения: понятия, методы, психология: учеб.пособ. / Б.Н. Герасимов, В.В. Морозов. – Самара: СГТУ, 2001. – 106 с.
12. Гришина Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2003. – 464с.
13. Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. — СПб.: Речь, 2010. — 319 с.
14. Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: Монографія / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов. – К.-Львів :Сполом, 2011. – 216 с.
15. Карамушка Л.М. Психологічні особливості прийняття управлінських рішень українськими менеджерами: результати крос-культурних досліджень / Л.М. Карамушка, О.А. Чеботарьова // Проблеми загальної та педагогічної психології. – 2002. – Т. 4. – Ч. 1. – С. 90-95.
16. Коваль А.Е. Ділове спілкування: Навч. Посібник / А.Е. Коваль – К.: Либідь, 1992. – 280 с.
17. Коломінський Н. Стиль поведінки керівника в конфліктній ситуації: діагностування та шляхи оптимізації // Освіта і управління / Н. Коломінський, О. Бондарчук – 1998. – Т. 2. – № 1. – С. 91-95.
18. Короткий конспект лекцій з дисципліни «Психологія управління і конфліктологія» для підготовки студентів за спеціальністю Менеджмент організацій і адміністрування / Т.І. Балановська, Гоголю О.П., Новак О.В. та ін. К.: НУБіП України, 2013. 170 с.
19. Омельченко Л.М. Конфлікти в організаціях: методичні рекомендації для керівників аграрної галузі / Л.М. Омельченко. – К.: НУБіП, 2009. – 64 с.
20. Омельченко Л.М. Психологія управління: методичні рекомендації для студентів спеціальності «Управління навчальним закладом». К.: НУБіП України, 2013. 44 с.
21. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
22. Панкратов В.Н. Психотехнология управления людьми: практическое руководство / В.Н. Панкратов. – М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2001. – 336 с.
23. Урбанович А.А. Психология управления / А.А. Урбанович. – Минск: Харвест, 2003. – 640 с.
24. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління. Підручник. 3-тє вид. перероб. та доп. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
25. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб.: Питер Ком, 2000. 608 с.

12. Інформаційні ресурси

1. <https://www.bc-school.com.ua/> - Громадська школа бізнесу.
2. <http://www.management.com.ua> - Інтернет-портал для управлінців.
3. <https://bgscience.ru/journals/lim/> - Лидерство и менеджмент.

4. <http://efm.vsau.org/> - Економіка. Фінанси. Менеджмент. Актуальні питання науки і практики
5. <http://www.nbuv.gov.ua/> - сайт Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернацького
6. <http://dspace.nbuv.gov.ua/> - Наукова електронна бібліотека періодичних видань НАН України
7. <http://www.dnrb.gov.ua> – сайт Державної науково-педагогічної бібліотеки ім. В.О. Сухомлинського
8. <http://psylib.kiev.ua/> - психологічна бібліотека Київського Фонду сприяння розвитку психологічної культури
9. https://stud.com.ua/123865/psihologiya/psihologiya_osobistosti_zakonomirnosti_ta_mehanizmi_rozvitku_osobistosti
10. https://stud.com.ua/174974/psihologiya/psihologiya_osobistosti_teoriyi_zarubizhnih_psihologiv

АНОТАЦІЇ ДО ЛЕКЦІЙ

МОДУЛЬ I. ОСОБИСТІСНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА

Тема 1. Природа лідерства

Визначення основних понять керівництва і лідерства. Основні елементи лідерства. Сучасна парадигма лідерства. Значення лідерства.

Порівняння менеджменту та лідерства за Дж. Коттером. Модель конкуруючих цінностей менеджменту та лідерства. Лідерство як система фреймів. Сутність поняття «фрейм». Типи фреймів (структурний, людських ресурсів, політичний, символічний).

Загальні фактори в роботі керівника. Рівні управління. Функції управління. Рольові установки. Навички керівника. Фактори, що обмежують діяльність керівників. Життєвий цикл керівника.

Характеристики лідерів. Закони лідерства. Основні фактори компетентності лідера. Ролі і обов'язки лідера. Фактори, які визначають здібності до лідерства. П'ятирівнева ієрархія лідерських здібностей.

Тема 2. Розвиток теорії лідерства

Особисті якості, поведінка і взаємовідносини лідера. Історичний огляд основних теорій лідерства. Теорія «великої особистості». Теорія особистісних якостей. Поведінковий підхід до лідерства. Теорії індивідуалізованого лідерства та взаємовідносин.

Ситуаційні теорії лідерства. Модель ситуаційного лідерства Ф. Фідлера. Ситуаційна теорія життєвого циклу П. Херсі та К. Бланшара. Теорія «шлях-ціль» Т. Мітчелла і Р. Хауса. Концепція підміни і нейтралізації лідерства.

Сучасні теорії. Теорія приписування. Теорія харизматичного керівництва. Керівництво на основі бачення. Концепція лідерства в контексті колективної діяльності (керівництво командою). Концепція транзакційного керівництва. Концепція трансформаційного керівництва. Концепція вертикального і горизонтального лідерства. Лідерство без кордонів.

Тема 3. Лідер як особистість

Сутність поняття «особистість». Основні індивідуальні відмінності людей. Індикатор типів Майєрс–Бріггс (Myers–Briggs Type Indicators – MBTI). Модель особистості «Велика п'ятірка». Якості особистості (локус контролю, авторитаризм, догматизм, макіавеллізм, самоадаптація, схильність до ризику) і поведінка лідера. «Я-концепція» як спосіб пояснення явища та закономірностей розвитку особистості.

Цінності як базовий аспект «Я-концепції». Типи особистісних цінностей за М. Рокичем (термінальні й інструментальні). Модель зрілості системи цінностей Л. Кольберга. Вплив цінностей на поведінку лідера. Моральні аспекти лідерства. Національна культура й цінності. Модель культурних цінностей Ф. Тромпенаарса.

Установка як базовий аспект «Я-концепції». Сутність поняття «установка». Компоненти установок (когнітивні, афективні, поведінкові). Виміри установок по відношенню до змін (толерантність до невизначеності, локус контролю). Види локусу контролю (внутрішній/інтернальний, зовнішній/екстернальний). Вплив установок на поведінку лідера.

Інтерперсональна (міжособистісна) орієнтація як базовий аспект «Я-концепції». Теорія інтерперсональної орієнтації В. Шутца. Типи інтерперсональних потреб (участь, контроль, співчуття). Аспекти інтерперсональних потреб (бажання виразити потребу, прагнення отримати бажане). Типи інтерперсональної несумісності (взаємна, творча, за обміном).

Тема 4. Навчання як необхідна умова успіху лідера

Сутність понять «інтелект», «мислення», «пізнання». Інтелект лідера. Види інтелекту за класифікацією Ховарда Гарднера. Когнітивна теорія особистості Дж. Келлі. Моделі мислення (пізнавальна, емоційна). Концепції стилів пізнання. Модель цілісного мозку Н. Геррманна. Індикатор типів Майєрс–Бріггс. Теорія стилів пізнання і циклів навчання Д. Колба. Модель навчального циклу Д. Колба.

Сутність понять «менталітет», «ментальна модель», «патерн». Ментальна модель лідера. Припущення та сприйняття, як компоненти ментальної моделі. Процес сприйняття. Помилки сприйняття (стереотипування, ефект гало, проєціювання, перцепційна оборона). Атрибуція як аспект сприйняття. Розвиток мислення лідера. Фактори, що впливають на розвиток мислення лідера (незалежність мислення, відкритість свідомості, системність мислення, удосконалення власної особистості). Концепція вертикального лідерства. Емоції. Групи емоцій. Сутність поняття «емоційний інтелект» (EQ). Компоненти емоційного інтелекту. Самооцінка як основа розвитку емоційного інтелекту. Бар'єри самооцінки. Шляхи подолання бар'єрів самооцінки. Концепція межі (границі) сприйнятливості (чутливості). Саморозкриття як засіб подолання бар'єрів самооцінки.

МОДУЛЬ II.

Тема 5. Влада і вплив як інструменти лідерства

Влада в контексті лідерства. Концепції влади та впливу. Сутність понять «влада» і «вплив», «авторитет». Необхідність влади. Мотиваційна основа поведінки людини. Реакція підлеглих на застосування влади (підпорядкування, опір, схвалення). Залежність як ключовий аспект влади.

Визначення джерел влади і впливу. Фактори позиційного впливу. Джерела особистої влади та впливу (компетентність, успішність, особиста привабливість, легітимність). Джерела влади за Дж. Френчем і Б. Райвеном. Джерела влади за Дж. Пфедфером, Р. Кантером і Дж. Коттером. Характеристики ресурсів, що впливають на підпорядкування і владу в організації (значимість, обмеженість, незамінність). Методи корегування поведінки підлеглих. Фактори, що чинять вплив на динаміку влади. Дескриптивна модель дії влади за Д. Картрайтом і Д. Кіпнісом. Індивідуальні особливості використання влади. Баланс влади.

Стратегії впливу (покарання, співпраця, переконання), їх переваги та недоліки. Протиріччя (парадокси) влади. Нейтралізація стратегій впливу. Реакція на застосування влади (підпорядкування, опір, схвалення). Методи нейтралізації стратегій впливу. Модель влади та впливу. Воля, самоконтроль та саморегуляція поведінки лідера. Сила звички.

Тема 6. Мотивація працівників як передумова та результат впливу лідера

Огляд сучасних теорій мотивації. Формування мотивуючого робочого середовища. Діагностика проблем неефективної роботи. Ознаки кваліфікаційної деградації. Задоволення і результати праці. Модель трудової мотивації. Інтегрована програма мотивування. Рекомендації щодо підвищення ініціативи підлеглих. Стратегії формування поведінки підлеглих. Реорганізація праці як засіб мотивації. Інтегрована модель посилення мотивації.

Тема 7. Лідерство в команді на різних етапах її розвитку

Сфера лідерства. Континуум взаємовідносин між лідером і підлеглими. Характеристики, що визначають стиль поведінки підлеглих згідно Р. Келлі. Типи мислення підлеглих. Ступінь активності підлеглих. Стиль поведінки підлеглих у залежності від типу мислення і активності. Вимоги до ефективних підлеглих. Шляхи підвищення ефективності підлеглих згідно Кові. Джерела влади підлеглих. Стратегії впливу підлеглих на лідера. Зворотний зв'язок як засіб розвитку професіоналізму підлеглих. Формування спілки підлеглих як головне завдання лідерів.

Тема 8. Лідерство в команді на різних етапах її розвитку

Конфлікти «керівник-підлеглий». Причини «вертикальних конфліктів». Стратегії поведінки керівників у конфліктах: співпраця, компроміс, пристосування, уникнення, суперництво (конфронтація). Особистісні передумови виникнення конфліктів в організаціях. Типологія конфліктних особистостей: демонстративний, ригідний, некерований, надточний, безконфліктний, цілеспрямовано конфліктний типи.

Стилі поведінки учасників конфлікту (деструктивний, коригувальний, прогностичний). Тактики впливу на опонента: жорстка (захоплення та втримання, тиск, фізичне насильство, психологічне насильство), нейтральна (коаліційна, санкціонування, демонстрація дій), м'яка (угоди, дружелюбність, фіксація позиції).

Управління конфліктом. Зміст управління конфліктом: прогнозування, попередження, регулювання, вирішення. Технології регулювання конфліктів:

інформаційні, комунікативні, соціально-психологічні, організаційні. Принципи подолання конфлікту. Методи розв'язання конфліктів. Раціонально-інтуїтивний метод Дж. Скотта, картографія конфлікту, звернення до посередника, звернення до «третейського судді», організація співробітництва.

Методики дослідження конфлікту в організаціях.

Тема 9. Коучинг та лідерство-служіння як сучасні підходи до лідерської поведінки

Сутність поняття «підтримуючі комунікації». Завдання підтримуючої комунікації. Наставництво та консультування як форми підтримуючої комунікації. Проблеми наставництва та консультування. Бар'єри підтримуючої комунікації. Принципи підтримуючої комунікації. Стратегічна бесіда як форма підтримуючої комунікації. Етапи проведення стратегічної бесіди. Ключові фактори стратегічної бесіди. Різниці між діалогом і дискусією. Лідер як майстер комунікацій. Принципи комунікації в умовах кризи.

Елементи процесу переговорів. Фактори, що впливають на процес переговорів. Аспекти інформаційної підготовки до переговорів. Рекомендації щодо планування переговорів. Час, строки та легітимність переговорів. Вибір стратегії переговорів. Конкурентна стратегія і тактика переговорів. Стратегія і тактика кооперативних переговорів. Етика ведення переговорів.