

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

О. Г. Романовський, В. В. Шаполова, Л. М. Грень,
О. В. Квасник

ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЦЕСАМИ

Методичні вказівки

до самостійної роботи магістрів з дисципліни «Лідерство в управлінні
соціальними процесами» для студентів спеціальності 232 «Соціальне
забезпечення»

Затверджено
редакційно-видавничою
радою НТУ «ХПІ»,
протокол № 2 від 16.06.2023 р.

Харків
НТУ «ХПІ»
2023

УДК 316.46:364(072)

Рецензенти:

*В. М. Мороз, доктор наук державного управління, професор,
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»*

*В. Ю. Стрельніков, доктор педагогічних наук, професор, Полтавська академія
неперервної освіти ім. М. В. Остроградського*

Рекомендовано вченою радою Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» як навчальне видання для студентів неекономічних спеціальностей, протокол № 2 від 16.06. 2023 р.

Лідерство в управлінні соціальними процесами: методичні вказівки до самостійної роботи магістрів з дисципліни «Лідерство в управлінні соціальними процесами» для студентів спеціальності 232 «Соціальне забезпечення» / О. Г. Романовський, В.В. Шаполова, Л.М. Грень, О. В. Квасник. Харків: НТУ «ХПІ», 2023. 74 с.

Навчальне видання призначено для підготовки до занять з курсу «Лідерство в управлінні соціальними процесами» та активізації самостійної роботи магістрів вищих закладів освіти спеціальності 232 «Соціальне забезпечення». Методичні вказівки складаються з інформативної частини – викладу питань, сконцентрованих на базових категоріях і поняттях, практичних питань для обговорення на семінарських заняттях і практичних завдань для підготовки до них. Представлено завдання для самостійної роботи, а також питання до іспиту та рекомендовані джерела інформації до вивчення курсу.

Призначено для магістрів НТУ «ХПІ» спеціальності 232 «Соціальне забезпечення».

УДК 316.46:364(072).

© О. Г. Романовський,

В.В. Шаполова, Л.М. Грень,

О. В. Квасник, 2023.

ЗМІСТ

Передмова	4
Структура навчальної дисципліни.....	5
Короткий опис лекційного матеріалу.....	13
Тема 1. Історія становлення концепції лідерства.....	13
Тема 2. Сучасні теорії лідерства. Стили лідерства.....	15
Тема 3. Керівництво, влада та вплив як ключові елементи лідерства.....	16
Тема 4. Лідерство як груповий процес. Роль лідера в процесі взаємодії керованих та керуючих об'єктів професійної діяльності.....	17
Тема 5. Компетенції та необхідні навички, соціально-психологічні якості лідера для реалізації професійної діяльності у соціальних системах.....	20
Тема 6. Лідерство та мотивація.....	21
Тема 7. Роль лідера в формуванні та розвитку корпоративної культури.....	22
Тема 8. Лідер та конфлікти в соціальних системах.....	23
Тема 9. Лідерство та самоменеджмент.....	24
Тема 10. Лідерство та управління психологічним станом особистості.....	26
Тема 11. Лідерство та ораторське мистецтво.....	31
Тема 12. Лідер та програми самовдосконалення особистості.....	34
Методи навчання.....	41
Методичні вказівки до практичних занять.....	42
Методичні вказівки з організації самостійної роботи студентів.....	49
Методичні вказівки до виконання контрольних робіт магістрами заочної форми навчання.....	58
Питання до іспиту з курсу «Лідерство в управлінні соціальними процесами».....	60
Методи контролю.....	69
Індивідуальні завдання.....	71
Навчально-методичне забезпечення навчальної дисципліни.....	72

ПЕРЕДМОВА

У сучасному світі роль лідерів в управлінні соціальними системами зростає та підсилює рівень відповідальності за належне виконання покладених на лідерів функціональних обов'язків, розширює можливості впливу та підтримки послідовників в різних професійних ситуаціях.

Мета викладання навчальної дисципліни полягає у наданні систематизованих знань щодо лідерства в управлінні соціальними системами та ефективної взаємодії у професійному середовищі. Виробити у магістранта теоретичні уявлення та компетентності щодо розвитку лідерського потенціалу особистості.

Нормативний зміст підготовки здобувачів вищої освіти, сформульований у термінах **результатів навчання** можна представити як уміння:

- використовувати сучасні теорії, методологію і методи соціальних та інших наук стосовно до завдань фундаментальних та прикладних досліджень у сфері соціального захисту (РН1).
- самостійно й автономно знаходити інформацію необхідну для розвитку професійних навичок та якостей (РН6).
- організовувати спільну діяльність фахівців різних галузей і непрофесіоналів, здійснювати їх підготовку до виконання завдань соціальної допомоги (РН9).
- планувати і проводити наукові дослідження в системі соціального захисту населення та висвітлювати їх результати (РН11).
- демонструвати ініціативу, самостійність, оригінальність, генерувати нові ідеї для розв'язання завдань професійної діяльності (РН14).
- демонструвати позитивне ставлення до власної професії та відповідати своєю поведінкою етичним принципам і стандартам соціальної роботи (РН17).

Під час вивчення дисципліни студент має

- оволодіти системними знаннями щодо ролі та особливостей лідерства в управлінні соціальними системами;
- розкрити роль лідера у команді;
- дослідити власний лідерський потенціал, ознайомитися з інструментами його розвитку;

– навчитися аналізу вербальної та невербальної комунікації, розвитку практичних комунікативних вмінь та навичок, розвитку навичок самоменеджменту, саморегуляції внутрішнього стану особистості та ораторських здібностей, які будуть ефективними для лідерів в різних ситуаціях управління соціальними системами.

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Порядковий №	Види навчальн. Занять (Л; ЛЗ; ПЗ; С, М)	Кількість годин	Номери семестрів, найменування тем і питань кожного заняття. Завдання на самостійну роботу студентам	Інформаційно-методичне забезпечення
Змістовий модуль № 1 Лідерство в дослідженнях вчених				
1.	Л	4	Історія становлення концепції лідерства. <u>План:</u> 1.1. Розкриття поняття «Лідерство». 1.2. Аналіз історичної ретроспективи становлення концепції лідерства в працях провідних вчених різних країн світу та епох.	1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.
2.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Аналіз провідних вітчизняних досліджень щодо лідерства в управлінні.	2. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С.А. Калашнікова. – К.: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. – 380 с. 3. Ресурси інтернету. 4. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина XX – початок XXI ст.) : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. –Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.
3.	Л	4	Сучасні теорії лідерства. Стилї лідерства. <u>План:</u> 2.1. Провідні сучасні теорії лідерства. 2.2. Теорії щодо стилів лідерства та типів	O.G. Romanovskiy, L.M. Gren, A.Ye. Knysh. Psychology of a leader's managerial activity. Text of the lectures for higher education establishments/

			лідерів. 2.3. Лідерство як атрибут особистості. 2.4. Поняття харизматичного лідера. 2.5. Теоретичні основи гендерних підходів до управління та лідерства.	Kharkiv, 2015. – 132 p. 2. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С.А. Калашнікова. – К.: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. – 380 с. 3. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.С. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с. Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К.: Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта ХХІ століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філосо. – 1, МВ. – 4). 4. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.
4.	ПЗ	2	Аналіз стилів лідерства реальних історичних особистостей.	
5.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу, Підготовка до практичних занять. Розробити підборку художніх фільмів щодо лідерства в різних його проявах. Есе на тему «Лідерство в художніх фільмах»	
Змістовий модуль № 2 Лідерство та соціальні системи				
6.	Л	2	Керівництво, влада та вплив як ключові елементи лідерства. <u>План:</u> 3.1. Керівництво як об'єднувальна функція менеджменту. 3.2. Основи керівництва: вплив, лідерство, влада. 3.3. Форми впливу та влади. 3.4. Поняття, характеристика та класифікація	O.G. Romanovskyi, L.M. Gren, A.Ye. Knysh. Psychology of a leader's managerial activity. Text of the lectures for higher education establishments/ Kharkiv, 2015. – 132 p.

			стилів керівництва. 3.5. Емоційне лідерство і вплив.	2. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С.А. Калашнікова. – К.: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.
7.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Аналіз методів впливу. Підготовка доповідей.	3. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с. Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. : Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта XXI століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філосо. – 1, МВ. – 4).
8.	Л	4	Лідерство як груповий процес. Роль лідера в процесі взаємодії керованих та керуючих об'єктів професійної діяльності.	4. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с. О.Г. Romanovskyi, L.M. Gren, A.Ye. Knysh. Psychology of a leader's managerial

			<u>План:</u> 4.1. Поняття команди та міжособистісної взаємодії. 4.2. Взаємодія як організація спільної діяльності в соціальних системах. Специфіка процесу обміну інформацією в міжособистому спілкуванні. 4.3. Комунікативні бар'єри. 4.4. Вербальна комунікація. Невербальна комунікація. 4.5. Оптико-кінетична система знаків. Паралінгвістична і екстралінгвістична системи знаків. 4.6. Організація простору й часу комунікативного процесу.	activity. Text of the lectures for higher education establishments/ Kharkiv, 2015. – 132 p. 2. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С.А. Калашнікова. – К.: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. – 380 с. 3. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с. Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К.: Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта XXI століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філософ. – 1, МВ. – 4). 4. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В.
9.	ПЗ	2	Ділова бесіда: етапи, фактори ефективності. Практичні інтерактивні вправи на відпрацювання навичок ефективної ділової взаємодії.	
10.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Робота з кейсом. Аналіз відеоматеріалів. Вивчення особливостей типів взаємодії керованих та керуючих об'єктів професійної діяльності	

				Карманенко. – К.:
11.	Л	2	Компетенції та необхідні навички, соціально-психологічні якості лідера для реалізації професійної діяльності у соціальних системах. <u>План:</u> 5.1. Компетенції та необхідні навички лідера для реалізації професійної діяльності у соціальних системах. 5.2. Соціально-психологічні якості лідера для реалізації професійної діяльності у соціальних системах. 5.3. Соціальні установки та стереотипи мислення, що блокують ефективну взаємодію лідера та послідовників.	1. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Воляннюк, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с. 2. Романовський О.Г., Михайличенко В.Є., Грень Л.М. Педагогіка лідерства. Монографія / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень. – Х.: НТУ «ХПІ», 2018. – 450 с. 3. Проблеми саморозвитку особистості в сучасному українському соціумі : матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (21 берез. 2019 р.) / НЮУ ім. Ярослава Мудрого. – Харків : Право, 2019. – 126 с.
12.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Робота з психодіагностичними матеріалами та аналіз результатів.	
13.	Л	2	Лідерство та мотивація. <u>План:</u> 6.1. Поняття мотивації. 6.2. Види мотивації. 6.3. Самомотивація. 6.4. Мотивація в соціальних системах.	Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.
14.	ПЗ	2	Ділова гра	Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.
15.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Робота з психодіагностичними матеріалами та аналіз результатів. Аналіз відеоматеріалів та їх підборка. Доповіді на тему: «Мотивація в сучасному світі: зовнішня та внутрішня»	2. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є.

				Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с. 3. Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина
16.	Л	2	Роль лідера в формуванні та розвитку корпоративної культури. <u>План:</u> 7.1 Поняття корпоративної культури організації. 7.2. Корпоративна культура як соціально-психологічна характеристика особистості лідера. 7.3. Роль лідера в формуванні та розвитку корпоративної культури.	1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с. 2. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПі”, 2006. – 364 с. 3. Шаполова В.В. Педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВНЗ : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Вікторія Валеріївна Шаполова. — Харків, 2015. — 276 с. 4. Schein E. H. Organizational culture and leadership / E. H. Schein. — San
17	ПЗ	2	Аналіз сучасного стану особливостей створення та корекції корпоративної культури провідних організацій.	
18.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Робота з психодіагностичними матеріалами та аналіз результатів. Аналіз відеоматеріалів та їх підборка. Робота з психодіагностичним матеріалом щодо дослідження корпоративної культури. Аналіз типів корпоративної культури провідних організацій світу та підготовка доповіді з результатами аналізу, які оформляються в презентаціях студентів.	

				Francisco : Jossey-Bass, 1985. — P. 25. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Воляннюк, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.
17.	Л	4	Лідер та конфлікти в соціальних системах. <u>План:</u> 8.1. Конфліктна взаємодія: види, фази, можливості, управління. 8.2. Способи практичного впливу людей один на одного: навіювання, переконання, зараження, наслідування. 8.3. Типи впливу на партнера по спілкуванню. 8.4. Класифікація впливу за О. Сідоренко. 8.5. Методи та технології вирішення конфліктів в організаціях.	2. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбіндингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с. 3. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с.Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. :

				Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта ХХІ століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філосо. – 1, МВ. – 4) 4. Гребеньков, Г. В. Конфліктологія [Текст]: навч. посібник / Г. В. Гребеньков. – Рек. МОН. – Львів : Магнолія 2006, 2011. – 229 с. – (Вища освіта в Україні). 5. Психологія управління [Текст] : навч. посіб. / Д. І. Дзвінчук, Н. Г. Діденко, О. К. Любчук, В. І. Малімон ; За заг. ред. Д.І. Дзвінчука. — К. : ТОВ "СІК ГРУП УКРАЇНА", 2013. — 293 с.
18.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Робота з психодіагностичними матеріалами та аналіз результатів. Аналіз відеоматеріалів та їх підборка. На базі переглянутих відеоматеріалів створити кейс за тематикою лекційного заняття. Презентації студентів щодо сучасних методів вирішення професійних конфліктів.	
Змістовий модуль № 3 Лідерами не народжуються, лідерами стають				
19.	Л	2	Лідерство та самоменеджмент. <u>План:</u> 9.1. Тайм-менеджмент в життєвому просторі лідера. Ціль та робота щодо їх досягнення. 9.2. Методи і практичні прийоми роботи в повсякденній діяльності для підвищення ефективності виконуваних процедур і операцій, досягнення намічених цілей.	Проблеми саморозвитку особистості в сучасному українському соціумі : матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (21 берез. 2019 р.) / НЮУ ім. Ярослава Мудрого. – Харків : Право, 2019. – 126 с.
20.	ПЗ	2	Технології самоменеджменту та тайм-менеджменту	2. Кузікова С.Б. Психологічні основи
21.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Робота з технологіями планування життя в	

			різних сферах життєдіяльності особистості.	становлення суб'єкта саморозвитку в юнацькому віці [Текст] : монографія / С. Б. Кузікова ; Сум. держ. пед. ун-т ім. А. С. Макаренка — Суми : МакДен, 2012. — 410 с. 3. Сухомлинський В. О. Виховання і самовиховання. Вибрані твори в 5-ти тт. Т. 5 Київ: Рад. шк., 1977. 639 с.
--	--	--	--	--

				4. Поліщук О.М. Ресурси саморозвитку особистості / Поліщук О. М. – Психологія саморозвитку особистості:збірник наукових праць / за ред.Н.В.Чепелєвої, Я.Ф.Андрєєвої. – Чернівці – Київ, 2016., 284 с. 1. John K. Clemens Time Mastery: How Temporal Intelligence Will Make You a Stronger, More Effective Leader 2. / John K. Clemens, Scott Dalrymple. - AMACOM, 2005 – 210 p. 3. 5. Mel Robbins
22.	Л	2	Лідерство та управління психологічним станом особистості.	Проблеми саморозвитку особистості в сучасному

			<u>План:</u> 10.1. Методи стабілізації внутрішнього стану особистості. 10.2. Медитація. 10.3. Здоровий спосіб життя.	українському соціумі : матеріали всеукр. наук.- практ. конф. (21 берез. 2019 р.) / НЮУ ім. Ярослава Мудрого. – Харків : Право, 2019. – 126 с.
23.	ПЗ	2	Медитація та методи стабілізації внутрішнього стану особистості: практичне опрацювання.	2. Поліщук О.М. Ресурси саморозвитку особистості / Поліщук О. М. – Психологія саморозвитку особистості: збірник наукових праць / за ред. Н.В.Чепелевої, Я.Ф.Андрєєвої. – Чернівці – Київ, 2016., 284 с.
24.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Робота із технологіями управління психологічним станом особистості.	3. Зубенко М.В., Васильченко О. В. Медитативні практики як психофізіологічний, етнокультурний та психотерапевтичний феномен. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: матеріали II Міжнародної конференції (20 листопада 2020 р.). Частина 2. Київ :ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2020. С.153-154.
25.	Л	2	Лідерство та ораторське мистецтво. <u>План:</u> 11.1. Ораторське мистецтво в професійній діяльності лідера. 11.2. Публічний виступ та методи його формування.	1. Серeda Н. В. Основи ораторської майстерності: навчальний посібник / Серeda Н. В., Квасник О. В. – Харків : НТУ

26.	ПЗ	2	Презентація; «Мотиваційні виступи»	«ХПІ», 2019. – 304 с.
27.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Робота над самопрезентацією в різних стилях. Перегляд художніх фільмів щодо ораторського мистецтва та їх аналіз.	2. Романовський О.Г., Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПІ”, 2006. – 364 с.
28.	Л	2	Лідер та програми самовдосконалення особистості. <u>План:</u> 12.1. Поняття самовдосконалення особистості. 12.2. Професійне та особистісне самовдосконалення. Сучасні технології самовдосконалення особистості.	1. Сухомлинський В. О. Виховання і самовиховання. Вибрані твори в 5-ти тт. Т. 5 Київ: Рад. шк., 1977. 639 с. 2. Поліщук О.М. Ресурси саморозвитку особистості / Поліщук О. М. – Психологія саморозвитку особистості: збірник наукових праць / за ред. Н.В.Чепелевої, Я.Ф.Андрєвої. – Чернівці – Київ, 2016., 284 с. 3. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.
29.	ПЗ	2	Самовдосконалення особистості лідера: особистий досвід та пропозиції. Презентація індивідуального завдання	
30.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Аналіз сучасних технологій самовдосконалення особистості.	
	Л	32		120
	ПЗ	16		
	СР	72		

КОРОТКИЙ ОПИС ЛЕКЦІЙНОГО МАТЕРІАЛУ

ТЕМА 1. ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ ЛІДЕРСТВА.

Розкриття поняття «Лідерство».

Лідер – це особистість, здатна надихати та спрямовувати людей та їх емоції у творчість. Взаємини лідера з оточуючими слід розглядати у «резонансному» ключі. Тобто перебування лідера з послідовниками на одній хвилі, завдяки чому члени групи матимуть творчу атмосферу, внаслідок чого зросте потенціал та професійний рівень кожного, а також відсоток максимально ефективно вирішених завдань.

Лідерство – це вміння пробудити в людей мрію, до якої вони наближатимуться, «вдихнути» в них потрібну для руху енергію. Під лідерством розуміється спроможність впливати на окремі особистості та соціальні групи, трудові колективи, спрямовувати їхні зусилля на досягнення мети організації, фірми, підприємства.

Аналіз історичної ретроспективи становлення концепції лідерства в працях провідних вчених різних країн світу та епох.

Погляди на лідерство мислителів та політиків-управлінців, психологів, істориків, соціологів від найдавніших часів до початку XX ст. Вони засвідчують, що лідерство було першою за часом виникнення формою управління, оскільки в додержавну епоху стати на чолі об'єднань людей можна було лише на основі авторитету, суспільно значимих умінь, навичок, знань, поведінки. Проте документи засвідчують, що й правителі найдавніших цивілізацій Єгипту й Передньої Азії (Ахтой III, Хамурапі), які мали необмежену владу, визнавали їх силу впливу на підлеглих, проповідували принципи справедливості й гуманності у ставленні до них.

Глибоке філософське обґрунтування лідерська парадигма отримала в давньокитайських філософів. Учення Конфуція з його вимогами до лідера

бути мудрим, справедливим, щедрим, скромним, гуманним продовжили розвивати Менци, Моцзи, Лаоцзи, Чжуанцзи, Сюньцзи. Їх філософські та політичні доктрини багато в чому відрізнялися між собою. Проте їх погляди на лідерство співпадали. Для мислителів Стародавньої Греції з її насиченим суспільно-політичним життям, дискусіями про ідеальний політичний устрій проблема лідерства, ідеального правителя стала однією із провідних.

На жаль, в епоху середньовіччя відбулась «секуляризація» її величезного потенціалу на користь вузького кола осіб із числа правлячих династій, розширити яке не могли навіть оспівані в легендах мужні й хоробрі герої-лицарі. Особливий інтерес до лідерства виявився в середині XIX ст. після публікації робіт шотландця Томаса Карлейля, який прагнув довести, що «всесвітня історія, історія того, що людина здійснила в цьому світі, є ... по суті, історія великих людей, які потрудилися тут, на землі».

Окремий напрям досліджень лідерства у другій половині XIX ст. започаткували соціологи. Лідерів вони почали розглядати не просто як видатних особистостей на основі унікальних якостей, набутих чи спадкових, а у їх взаємодії з послідовниками, натовпами, масами, народами.

Важливе значення для більш глибокого розуміння лідерства мали праці видатних психоаналітиків кінця XIX – перших десятиліть XX ст. – З. Фрейда, А. Адлера, К. Г. Юнга тощо. На перші дослідження проблеми лідерства мали безпосередній вплив також роботи Т. Карлейля, Ф. Гальтона, Ч. Ламброзо, З. Фрейда, Г. Тарда, Г. Лебона, М. Вебера та інших теоретиків кінця XIX – початку XX ст., які лідерство пов'язували, у першу чергу, з особистістю.

Ф. А. Вудз стверджував, що правитель визначає націю відповідно до своїх здібностей («який правитель, такий і народ»).

Перші наукові дослідження в царині організаційно-управлінської діяльності, які, власне, і призвели до виникнення теорії менеджменту,

виділили проблему лідерства - ідеальним був лише той керівник, який володів прийомами й навичками лідера.

Засновником одного з найвпливовіших напрямів у сфері вивчення організаційного лідерства – школи наукового управління – був Фредерік Тейлор.

У 1927–1932 роках, Е. Мейо разом із групою вчених Гарвардського університету, він провів широкомасштабний експеримент на заводах Західної електричної компанії (Хаторнський експеримент).

У 1935 р. О. Тід надрукував книгу, присвячену проблемам лідерства. Вона мала промовисту назву «Мистецтво лідерства». В 1935 р. Тід звернувся й до проблеми жінок-лідерів. Він установив, що іноді жінки надзвичайно вимогливі до жінок-лідерів, які, зазвичай, висувають більш високі вимоги до підлеглих їм жінок, ніж колеги-чоловіків. У цьому контексті особливий вплив на розвиток лідерології мав аналіз досліджень рис лідерів, зроблений К. Бірдом і Р. Стогділом.

У 1954 р. Е. Боргатта та його колеги створили теорію лідерства так званої «великої людини». Щось подібне того ж року запропонували Р. Каттел і Г. Стайс, які виділили чотири типи лідерів на основі аналізу їх характеру.

У. Бенніс у 1984 р. виділив чотири групи лідерських якостей. Багато вчених роблять акцент саме на рисах лідера та активно їх досліджують, виділяючи різні особистісні риси для лідера.

ТЕМА 2. СУЧАСНІ ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА. СТИЛІ ЛІДЕРСТВА.

Провідні сучасні теорії лідерства.

Поведінкові теорії лідерства.

Дослідження стилів лідерства К. Левіна. Авторитарний, демократичний та ліберальний стилі. Теорія лідерства Макгрегора. Дослідження стилів лідерства в університеті штату Мічиган. Теорія лідерства Лайкерта.

Дослідження стилів лідерства в університеті штату Огайо. Решітка лідерства Блейка-Моутона.

Ситуативні теорії лідерства.

Шкала лідерської поведінки Танненбаума-Шмідта. Ситуативна теорія лідерства Ф. Фідлера. Ситуативна теорія «шляхи-цілі» Мітчела й Хауса. Ситуативна модель Врума-Йеттона-Яго. Ситуативна теорія Херсі-Бланшара.

Теорії функціонального лідерства.

Теорія функціонального лідерства Дж. Адаїра. Основні положення концепції. Функції та навички лідерства за Дж. Адаїром. Функціональний підхід до лідерства І. Адізеса. Характеристика стилів менеджменту. Лідерство в концепції І. Адізеса.

Ціннісні теорії лідерства. Категорія «цінність».

Ціннісна теорія К. Ходжкінсона. Ціннісні теорії лідерства Г. Фейрхольма, Т. і С. Кучмарських. Ціннісний аспект сучасних концепцій лідерства.

Теорії лідерства-служіння.

Теорія обслуговуючого лідерства Р. Грінліфа. Релігійний напрямок теорій лідерства-служіння. «Світські» теорії лідерства-служіння. Аспект служіння в сучасних теоріях лідерства.

Емоційне лідерство.

Поняття емоційного інтелекту, головні положення теорії емоційного лідерства, навички емоційного лідера, стилі емоційного лідерства, відновлення і розвиток лідерських здібностей тощо.

Харизматичне лідерство.

Харизма. Основні моделі харизматичного лідерства. Особистість харизматичного лідера. Поведінка харизматичного лідера. Послідовники харизматичного лідера.

Теорії трансактного та трансформаційного лідерства.

Трансакційне лідерство. Становлення класичної теорії трансформаційного лідерства. Альтернативні теорії трансформаційного лідерства.

Теорії щодо стилів лідерства та типів лідерів.

У відповідності зі сформованими уявленнями виділяють три стилі лідерства: авторитарний, демократичний і ліберальний - і їх різні поєднання, а також два вектора орієнтації лідера: орієнтація на відносини з підлеглими (орієнтація на людину) і на результат (орієнтація на результат / задачу).

ТЕМА 3. КЕРІВНИЦТВО, ВЛАДА ТА ВПЛИВ ЯК КЛЮЧОВІ ЕЛЕМЕНТИ ЛІДЕРСТВА.

Керівництво як об'єднувальна функція менеджменту.

Керівництво – вид управлінської діяльності, який на засадах лідерства та влади забезпечує виконання функцій менеджменту, формування методів менеджменту та їх трансформацію в управлінські рішення шляхом використання комунікацій. Керівник організації – людина, яка одночасно є лідером і ефективно керує своїми підлеглими.

Його мета – впливати на інших таким чином, щоб вони виконували роботу, доручену організації.

Об'єктом керівного впливу завжди є особа або група осіб. Цим керівництво відрізняється від управління, об'єктами якого можуть бути люди і матеріальні чи фінансові елементи виробництва.

Основи керівництва: вплив, лідерство, влада.

Вплив – це будь-яка поведінка одного працівника (наприклад, керівника), яка вносить зміни в поведінку, відносини, відчуття тощо іншого працівника (наприклад, підлеглого).

Лідерство – це здатність завдяки особистим якостям впливати на поведінку окремих осіб та груп працівників із метою зосередження їхніх зусиль на досягненні цілей організації.

Влада – це можливість впливати на поведінку інших людей. Таку можливість забезпечують передусім формальні повноваження, які дає посада.

Форми впливу та влади.

Виокремлюють такі форми впливу:

1. Через страх.
2. Через винагородження.
3. Через традиції.
4. Через харизму.
5. Через розумну віру в знання й компетентність керівника.
6. Через переконання.
7. Через участь.

Форми влади, які може застосовувати будь-який керівник:

1. Влада, ґрунтована на примусі, штрафних санкціях та загрозі покарання.

2. Влада, ґрунтована на винагороді. В її основі лежать стимули і винагороди як головні важелі впливу на працівників.

3. Законна (традиційна, легітимна влада).

4. Експертна влада.

5. Інформаційна влада.

6. Еталонна (харизматична) влада.

7. Влада, ґрунтована на участі.

Поняття, характеристика та класифікація стилів керівництва.

Шість емоційних стилів лідерства

У книзі «Primal Leadership» Деніел Гоулман, Річард Бояцис та Енні Маккі описують шість стилів лідерства (йдеться саме про стилі, а не типи), що впливають на емоційні стани людей – послідовників лідера:

1. Лідер-мрійник
2. Лідер-тренер
3. Лідер-компаньйон
4. Демократичний лідер
5. Лідер, який задає темп
6. Лідер-командир

Емоційне лідерство і вплив.

Емоційний інтелект – група ментальних здібностей, які беруть участь в усвідомленні та розумінні власних емоцій і емоцій оточуючих. Лідери з високим рівнем емоційного інтелекту добре розуміють свої емоції і почуття інших людей, можуть ефективно керувати своєю емоційною сферою, і тому в суспільстві їхня поведінка більш адаптивна і вони легше досягають своїх цілей у взаємодії з оточуючими.

ТЕМА 4. ЛІДЕРСТВО ЯК ГРУПОВИЙ ПРОЦЕС. РОЛЬ ЛІДЕРА В ПРОЦЕСІ ВЗАЄМОДІЇ КЕРОВАНИХ ТА КЕРУЮЧИХ ОБ'ЄКТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.

Поняття команди та міжособистісної взаємодії. Взаємодія як організація спільної діяльності в соціальних системах.

Команда – це невелика група людей (6–12 чол.), взаємодоповнюючих і взаємозамінних одне одного під час досягнення поставленої мети. Організація команди будується на продуманому позиціонуванні учасників, які мають загальне бачення ситуації та стратегічних цілей та володіють процедурами взаємодії.

Міжособистісна взаємодія – це взаємні дії учасників спілкування, спрямовані на співвіднесення цілей кожної зі сторін і організацію їхнього досягнення в процесі спілкування.

Будь-яке спілкування передбачає досягнення певних цілей.

Соціальна взаємодія як організація діяльності між людьми складається з таких елементів: діюча особистість, потреба в активізації поведінки, ціль діяльності, метод діяльності, інша діюча особа, на яку спрямована дія, результат діяльності.. Крім того, елементом організації діяльності є також зовнішнє оточення діючої особи або ситуація. Як відомо, будь-який діючий індивід не знаходиться в ізоляції. Його оточує матеріальний, речовий світ, соціальне середовище (групова взаємодія), культурне середовище (норми і цінності суспільства). Сукупність речових, соціальних і культурних умов становить ситуацію, яка виражається в умовах дії і засобах дії. Жоден індивід не здійснює діяльності без врахування ситуації. Ситуація входить у систему соціальної взаємодії через орієнтацію індивідів. Розрізняють оціночну і мотиваційну орієнтацію індивіда на ситуацію.

Специфіка процесу обміну інформацією в міжособистому спілкуванні.

Кожний учасник комунікативного процесу передбачає активність свого партнера. Характер обміну інформацією між людьми визначається тим, що за допомогою системи знаків партнери можуть впливати один на одного. Комунікативний вплив, як результат обміну інформацією можливий лише тоді, коли людина, яка спрямовує інформацію і людина яка приймає інформацію володіють єдиною або подібною системою знаків, або говорять однією мовою.

Комунікативні бар'єри.

Бар'єри комунікаційні – перепони різного походження, які учасник комунікації встановлює на шляху небажаної, набридливої чи небезпечної інформації; перешкоди на шляху до порозуміння між людьми.

Мають різне походження: індивідуальні психологічні особливості комунікантів (недовіра, образа, підозра та ін.); комуніканти приписують різні смисли одним і тим самим фактам, подіям, вбачають різні їх причини; вікові бар'єри; майнові; фізичні (географічні) тощо.

Бар'єри комунікаційні перешкоджають партнерству між учасниками комунікації, можуть призводити до конфліктів.

Вербальна комунікація. Невербальна комунікація.

Вербальна комунікація – спосіб передачі інформації, що передбачає цілеспрямований словесний спосіб обміну певними повідомленнями, мовна сторона яких має ієрархічну структуру (від фонетики до тексту й інтертексту) й виступає в різних стилістичних різновидах (розмовна й літературна мова, діалекти й соціолекти, різні стилі та жанри).

Невербальна комунікація або невербальне спілкування – вид спілкування, для якого характерне використання невербальної (безсловесної) поведінки та невербальних комунікацій як головного засобу передачі інформації, організації взаємодії, формування образу, думки про співрозмовника, здійснення впливу на іншу людину.

Оптико-кінетична система знаків.

Першою серед невербальних засобів спілкування називають кінесіку, або оптико-кінетичну систему, яка включає в себе жести, міміку і пантоміміку, рухи тіла, а також погляди.

Паралінгвістична і екстралінгвістична системи знаків.

Паралінгвістична система – це вокалізації, тобто якості голосу, його діапазон, тональність.

Екстралінгвістична система – це темп, паузи, різні вкраплення в мову (плач, сміх, кашель тощо). Традиційно вважалося, що ці види засобів є навколотовними прийомами, які доповнюють семантичне значущу інформацію.

Організація простору й часу комунікативного процесу.

Проксемика – область вивчення індивідуальної поведінки, що займається нормами просторової і тимчасової організації спілкування. Це поняття ввів американський антрополог Е. Холл на початку 1960-х рр. Партнери в процесі комунікації несвідомо регулюють свій простір - дистанцію між собою і іншими людьми, своє становище відносно іншого (стоячи, сидячи та т.п.) і орієнтацію в просторі (нахилившись, відкинувшись і т.п.).

Важлива роль у комунікації належить тимчасовим характеристикам, зреалізований в нормативах спілкування, властивим різних субкультур. Так, своєчасний прихід або запізнення на призначену зустріч свідчать про ставлення до партнера.

Найбільш вивчено в проксемики вплив на контакт організації простору, відповідного певного типу взаємин. Експериментальним шляхом Е. Холл зафіксував норми наближення до партнера по спілкуванню, властиві американській культурі. Він виділив наступні зони в діловій комунікації: інтимну, персональну, соціальну, публічну, кожна з яких відповідає особливим ситуацій спілкування: інтимна зона; персональна зона; соціальна зона; публічна зона.

Важливу інформацію несе те, як людина сидить на стільці також розмір і форма стільця. На край стільця часто сідають нерішучі люди, а також ті, хто не збирається затримуватися. Щоб забезпечити комфортний стан партнерів в процесі комунікації, необхідно знати і ефективно застосовувати різні форми просторової організації спілкування.

Ділова бесіда: етапи, фактори ефективності.

Ділова бесіда – форма спілкування з метою обміну інформацією, поглядами, думками, пропозиціями для оперативного вирішення певних завдань, підтримки ділових контактів і стимулювання діяльності.

Основними етапами ділової бесіди є: підготовка і планування бесіди, початок бесіди (привернення уваги співрозмовників), передача інформації (пробудження зацікавленості), аргументування положень (детальне обґрунтування розмови), завершення бесіди та прийняття рішення.

Ділове спілкування повинне будуватися на основі таких моральних якостей особистості і категорій етики, як чесність, правдивість, скромність, великодушність, обов'язок, совість, гідність, честь, що надають діловим відносинам етичний характер.

ТЕМА 5. КОМПЕТЕНЦІЇ ТА НЕОБХІДНІ НАВИЧКИ, СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЯКОСТІ ЛІДЕРА ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СОЦІАЛЬНИХ СИСТЕМАХ.

Компетенції та необхідні навички лідера для реалізації професійної діяльності у соціальних системах.

Лідерські компетентності належать до сфери керівництва та управління людьми. Вони відображають здатність керівника розпоряджатися власною владою, спрямовувати діяльність підлеглих у певному напрямі, надавати підлеглим підтримку, виявляти до них зацікавленість і наділяти їх повноваженнями.

Крім цього, лідерські компетентності допускають наявність у керівника здатності створювати у підлеглих направленість на загальне завдання, уміння працювати з різнорідним колективом, підтримувати творчу активність підлеглих і формувати в організації почуття спільності, створювати команду і т.п. Прояв лідерських компетентностей багатоплановий.

Сучасний керівник-лідер (процесуальний лідер) повинен володіти такими базовими компетентностями: мотивація до досягнення (переважання орієнтації на досягнення мети, на результат); внутрішнє прагнення до саморозвитку; креативність; працездатність; уміння надихати, заражати ідеями; управлінська компетентність (здатність до постановки цілей, здатність прогнозувати, планувати, приймати рішення, спонукати інших до дії, контролювати); уміння діяти в невизначених ситуаціях, уміння орієнтуватись на головне, уміння контролювати ситуацію з урахуванням вирішуваних завдань; патріотизм і прийняття соціальної відповідальності; знання та вміння у спеціальних сферах (управління громадською організацією, фандрейзинг, лідерство і командування, ділові комунікації, національна соціально-політична система, включаючи розуміння історії її виникнення, міжнародного контексту і тенденцій розвитку). Дані компетентності не є вичерпними, але – обов'язковими для сучасного керівника-лідера (процесуального лідера)

Соціально-психологічні якості лідера для реалізації професійної діяльності у соціальних системах.

Сюди входять ті якості, які можна зарахувати безпосередньо до особи людини. Вони характеризують, перш за все, самого лідера, а не його стосунки з колективом та іншими людьми. Розглянемо ті якості лідера, які входять до цієї групи: впевненість у собі; активна життєва позиція; готовність до ризику; ініціативність; мотивація; чесність, порядність; послідовність тощо.

Соціальні установки та стереотипи мислення, що блокують ефективну взаємодію лідера та послідовників.

Соціальні установки – звичні, шаблонні, схематизовані, стійкі зразки думок, сприйняття, поведінки; універсальні, емоційно забарвлені установки; внутрішня структура стереотипу складається із поєднання спрощених,

стандартизованих знань, почуттів і відповідної поведінки; наслідувати стереотип означає узагальнювати соціальні стосунки; стереотипи важко піддаються зміні чи корекції, оскільки вони виникають та функціонують здебільшого у сфері масової свідомості та є складовою соціальної установки, відчуття соціальної солідарності.

Стереотип – це думка людей, їх сприйняття, оцінка тих чи тих соціальних об'єктів. Сутність механізму стереотипізації полягає у приписування різноманітних характеристик через віднесення об'єкта, що спостерігається, до відомої категорії на підставі протиставлення іншій. В основі стереотипу знаходиться психологічний феномен генералізації, схематизації власного та чужого досвіду.

Негативні стереотипи транслиують однобічні, перекохані уявлення, негативні емоції, переконання і, як правило, дискримінаційну поведінку одних соціальних суб'єктів стосовно інших, що склалися в умовах дефіциту інформації і упереджень, характерних для даного суспільства. Основою негативних стереотипів можуть бути емоційні асоціації, потреба виправдати поведінку, негативні переконання. Саме на їх підставі виникають різноманітні міжособистісні та соціальні конфлікти.

ТЕМА 6. ЛІДЕРСТВО ТА МОТИВАЦІЯ.

Поняття мотивації. Види мотивації.

Мотивація – це психофізіологічний процес, який під дією зовнішніх або внутрішніх факторів, стимулює у людей бажання займатися тією чи іншою діяльністю; це певна сила, що змушує людей діяти і досягати поставлених цілей. Це стимул, який змушує нас наполегливо працювати та підштовхує до успіху. Також можна сказати, що саме мотивація, це те, що формує багато аспектів людської поведінки, які відповідають за здійснення тих чи інших вчинків.

Говорячи про види або типи мотивації, фахівці найчастіше поділяють її на два види, це: внутрішня мотивація; зовнішня мотивація.

Самотивація. Мотивація в соціальних системах.

Самотивація – це усвідомлення і прийняття людиною поточних завдань, з відповідальністю за результат і контролем за їх виконанням. Тобто,

щоб викладатися, потрібно відчутти необхідність майбутньої роботи, або навіть її неминучість в рамках досягнення мети.

В основі самомотивації лежать стимули.

Мотивація персоналу, зайнятого у сфері соціальної роботи, має специфічні форми впливу в кожному із основних напрямів — матеріальній, трудовій, статусній мотивації.

Для практики управління важливе значення має знання факторів, що впливають на мотивацію до праці. Їх обґрунтовану класифікацію здійснив Ф. Герцберг, виокремивши фактори — мотиватори (що викликають позитивний стрес) і фрустратори (що провокують негативний стрес). До мотиваторів належать: просування по службі; переживання успіху й досягнень; можливість творчого і ділового зростання; схвалення результатів роботи, заохочення; високий ступінь відповідальності.

До фрустраторів належать: міжособові стосунки з колегами та керівництвом; політика організації та адміністрації; умови праці; безпосередній власний контроль за роботою.

ТЕМА 7. РОЛЬ ЛІДЕРА В ФОРМУВАННІ ТА РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ.

Поняття корпоративної культури організації.

Корпоративна культура — це система цінностей та переконань, які розділяє кожен працівник фірми та які передбачають його поведінку, обумовлює характер життєдіяльності організації. Корпоративна культура це також спосіб і засіб створення організації, яка самостійно розвивається.

Мета корпоративної культури — забезпечення високої дохідності фірми за рахунок максимізації ефективності виробничого менеджменту та якісного поліпшення діяльності підприємства в цілому за допомогою: удосконалення управління людськими ресурсами для забезпечення лояльності співробітників до керівництва і прийнятих ним рішень; виховання у працівників ставлення до підприємства як до свого дому; розвитку здатності і в ділових, і в особистих стосунках спиратися на встановлені норми поведінки, вирішувати будь-які проблеми без конфліктів.

Корпоративна культура як соціально-психологічна характеристика особистості лідера.

«Корпоративна культура лідера» як складного особистісного утворення, включає якості особистості лідера, його цінності та уявлення про норми взаємодії у професійній діяльності, знання та вміння, що забезпечують гармонійне входження до корпоративного співтовариства та керівництво ним, формування у співробітників корпоративного духу, стимулювання їх до досягнення загальних цілей, згуртовування єдиної команди в організації.

Роль лідера в формуванні та розвитку корпоративної культури.

Процес формування корпоративної культури починається з усвідомлення керівником-лідером власних особистісних цінностей і норм, мотивів трудової діяльності, а також особливостей організаційної культури

організації, її адекватності, сильних і слабких сторін, можливостей її трансформації. Керівник визначає необхідність процесу культуротворення, його спрямованість, зміст, засоби й методи реалізації перетворень, кінцевий результат.

Роль лідера у формуванні корпоративної культури знаходить своє вираження в методах її підтримки і розвитку, серед яких у першу чергу необхідно виділити: проголошені керівництвом гасла (девизи); специфіка ділового моделювання; система заохочення й статусних символів, що вказують на пріоритети і цінності, значимі у даній організації та використовуються керівництвом; особливості завдань, функцій і показників, що є предметом постійної уваги керівництва і дозволяє співробітникам ранжувати різні акти діяльності, які здійснюються в рамках організаційного функціонування, за ступенем важливості; ритуали, традиції, обряди, що виступають як організовані дії, мають важливу культурну значимість; стандарти поведінки, які демонструються керівництвом в умовах кризових ситуацій; особливості кадрової політики, критерії кадрових рішень.

ТЕМА 8. ЛІДЕР ТА КОНФЛІКТИ В СОЦІАЛЬНИХ СИСТЕМАХ.

Конфліктна взаємодія: види, фази, можливості, управління.

У багатьох випадках під конфліктом розуміють одну з форм людської взаємодії, в основі якої лежать різного роду реальні або ілюзорні, об'єктивні і суб'єктивні, у різному ступені усвідомлені протиріччя між людьми, зі спробами їхнього вирішення на рівні прояву емоцій.

Виділяють такі типи конфліктів: внутрішньо-особистісний, міжособистісний, конфлікт між окремою особою та групою, міжгруповий конфлікт.

Виникненню конфліктних ситуацій на соціально-професійній основі сприяють такі умови, як: недосконалість системи добору і розміщення кадрів, коли керівник неправильно оцінює професійну придатність і моральні якості працівника; вимога співробітником більш високої посади в обхід можливостей його задоволення в рамках даної організації; правова закріпленість працівника за посадою при низькому рівні його ділових якостей.

Способи практичного впливу людей один на одного: навіювання, переконання, зараження, наслідування.

Класифікація впливу за О. Сідоренко.

У роботі Е. В. Сідоренко вказується, що психологічний вплив - це вплив на стан, думки, почуття і дії іншої людини за допомогою виключно психологічних засобів, з наданням йому права і часу відповідати на цей вплив. При цьому виділяють ініціатора впливу (той, хто першим намагається вплинути) і адресата впливу (той, до кого звернена ця спроба). Виділяють велику кількість видів психологічного впливу: переконання, самопросування,

навіювання, зараження, пробудження імпульсу до наслідування, формування прихильності, прохання, примус, деструктивна критика, маніпуляція.

При виникненні конфліктної ситуації або з початку розгортання самого конфлікту його учасникам необхідно вибрати форму, стиль свого поведіння для того, щоб це в найменшому ступені відбилося на їхніх інтересах.

Психологи виділили наступних п'ять основних стилів поведінки в конфліктній ситуації: пристосування, поступливість; відхилення; протистояння; співробітництво; компроміс.

Загальні рекомендації з вирішення конфлікту можуть бути зведені до наступного: визнати існування конфлікту; визначити можливість переговорів; погодити процедуру переговорів; виявити коло питань, що складають предмет конфлікту; розробити варіанти рішень; прийняти погоджене рішення; реалізувати прийняте рішення на практиці.

ТЕМА 9. ЛІДЕРСТВО ТА САМОМЕНЕДЖМЕНТ.

Тайм-менеджмент в життєвому просторі лідера.

Управління часом, тайм-менеджмент – це сукупність методик оптимальної організації часу для виконання поточних задач, проєктів та календарних подій. Типовими підходами в управлінні часом є постановка пріоритетів, розбиття великих завдань та проєктів на окремі дії та делегування іншим людям.

Ціль та робота щодо їх досягнення. Методи і практичні прийоми роботи в повсякденній діяльності для підвищення ефективності виконуваних процедур і операцій, досягнення намічених цілей.

Технік тайм-менеджменту насправді просто величезна купа. Усі вони різні, та кожна варто пробувати, аби зрозуміти чи допоможе вона саме вам. Тут зібрано тільки декілька з найвідоміших, тому це не єдині опції, і ви зможете легко знайти ще більше. Тож, почнімо.

Аналіз Парето

Почалося все ще в 1906 році, коли італійський економіст Вільфредо Парето визначив, що близько 80% усіх земель в Італії належать 20% населення. Далі в 1937 вже американський економіст Джозеф Джуран

вирішив перевірити, чи справцює цей закон з проблемами, з якими стикався бізнес. І наразі, аналіз Парето є однією з найпопулярніших технік прийняття рішення. Як це працює?

По-перше, правило 80/20 часто використовують для визначення співвідношення обсягу роботи та результату. Гадаю, ви вже якось це чули: 80% результату досягаються за допомогою 20% зусиль.

Подруге, згідно з цим законом 80% проблем викликані лише 20% усіх причин.

І тепер найголовніше, як нам з цим працювати? Тож, наше завдання визначити 20% за допомогою пріоритезації. Якщо брати як приклад вирішення проблем, то для того, аби не витратити час на усі, ми вирішуємо лише ті, які мають більший вплив. Потрібно виписати усі фактори впливу, оцінити кожен та призначити їм оцінки, згрупувати за типом, і таким чином віднайти те, що є першочерговим для опрацювання. Якраз наші 20%.

Техніка Помодоро

Цей метод керування часом винайшов Франческо Чірілло ще наприкінці 80-х. Під час навчання для кращого зосередження та результату, Франческо використовував кухонний таймер у вигляді...помідорки. Йому це допомогло, тож тепер увесь світ користується Технікою Помодоро.

Суть цієї техніки полягає у тому, щоб розбивати робочий процес на інтервали з гіперфокусом та відпочинком. Класичний варіант, це робочі інтервали по 25 хвилин (помодори), з п'ятихвилинними перервами між ними. Після чотирьох таких “помодорів” береться довша перерва, приблизно 15-20 хвилин.

Ви можете використовувати класичний варіант, або ж модифікувати цю техніку в залежності від ваших побажань. Наразі є дуже багато додатків на смартфони, які ви можете використовувати замість кухонного таймера, та деякі з них навіть блокують сповіщення та не дають зайти до іншого додатка,

доки в вас йде робочий час. Моїм найулюбленішим є Forest App, де за кожен інтервал гіперфокусу ви вирощуєте віртуальне дерево, тож наприкінці робочого дня у вас є цілий ліс!

Матриця Ейзенхауера

Матриця Ейзенхауера – це фреймворк для того, аби полегшити пріоритезацію щоденних завдань. І цим методом користувався 34-й президент Сполучених Штатів Дуайт Ейзенхауер.

Тож, для того, аби пріоритезувати свої таски за допомогою матриці Ейзенхауера, ми маємо намалювати спеціальну таблицю з двома колонками «Термінове» та «Нетермінове», і двома рядками «Важливе» та «Неважливе». Таким чином усього в нас буде чотири блоки: «Термінове-Важливе», «Нетермінове-Важливе», «Термінове-Неважливе», та «Нетермінове-Неважливе». Тож коли ми відсортуємо наші задачі, ми зможемо побачити в якій послідовності ми маємо їх вирішувати.

Техніка «Eat That Frog»

Це, звичайно, метафорично. Тож, видихайте, нікого їсти не потрібно. «Eat That Frog» означає виконати найскладніше, або ж найненависніше завдання першочергово, і таким чином провести решту робочого дня виконуючи легші та приємніші завдання. Тобто «frog» в цьому випадку - це те, що ви завжди відкладаєте, з чим зтягуєте, та до чого вічно «руки не доходять».

Техніка Канбан

У сучасних компаніях дошки Канбан використовуються дуже активно. Але якщо ви не стикалися з цією технікою, або не розглядали її для особистого використання, то зараз ми трохи про неї побалакаємо.

Розробив її інженер компанії Toyota ще в 1950-х. Проте такого вигляду, який вона має зараз, ми досягли за допомогою років спроб та модифікацій. І

наразі немає жодної програми для керування проєктами, яка б не пропонувала дошки Канбан.

Основною ідеєю використання дошок є те, що ми візуалізуємо увесь процес роботи, і тому нам легше розраховувати свої сили. Тобто, в нас є певний шлях від початку робити над задачею та її закінченням (наприклад, «зробити», «в роботі» та «виконано»). І якщо ми бачимо, що в нас вже декілька завдань “в роботі”, ми не будемо хапатися за нові, та спершу закінчимо вже розпочаті.

Техніка GTD

Техніка GTD, або техніка «Getting Things Done», це загалом, «менше слів, більше діла». Її засновник, Девід Ален, вважає, що ми витрачаємо забагато часу на роздуми про те, чого б нам хотілося б, та що потрібно зробити, але не приділяємо належної уваги самому процесу реалізації наших ідей. Тож він пропонує п'ять кроків для обробки наших думок:

Схопити. Кожна думка важлива, тому кожному треба виокремлювати та вносити до списку.

Визначитись, чи ця думка є новим проєктом, новим кроком у старому, або ж якимось додатковим матеріалом.

Організувати. Тепер, коли ми знаємо, нащо та думка до нас прийшла, ми маємо її десь якось організувати. Якщо це проєкт, розбити його на кроки з датами та описом кожного. Якщо це новий крок у старому проєкті, додати його до процесу, також встановивши дедлайн. Якщо просто додаткова інформація, додати її туди, де зможемо використати.

Переглянути. Тут йдеться про аналіз стану справ, який має бути щоденним, щотижневим - тобто регулярним.

Діяти. Починай з найважливішого, та дій.

Журнал продуктивності

Це, мабуть, найбанальніший метод для вдалого керування часом - вести журнал продуктивності. Яким він буде, повністю залежить від вас: це може бути паперовий зошит, де ви щоденно записуєте все, що встигли зробити; планер, в якому ви розписуєте погодинно ваш день; електронний нотатник, де ви просто ділитесь інсайтами, або ж ціла програма, де ви вносите справи у календар, ведете ті ж дошки Канбан, та аналізуєте прогрес по кожному проєкту.

Цей метод дасть вам розуміння того, на що ви витрачаєте час. Бо іноді, ми робимо дуже багато, але не помічаємо цього. Та якщо в вас буде письмовий доказ купи зроблених справ за день, ваш мозок вже не зможе вас надурити, та кинути сумнів у вашій продуктивності.

ТЕМА 10. ЛІДЕРСТВО ТА УПРАВЛІННЯ ПСИХОЛОГІЧНИМ СТАНОМ ОСОБИСТОСТІ.

Методи стабілізації внутрішнього стану особистості.

Проблема психоемоційного стану особистості є предметом наукового дослідження з позиції аксиологічного, діяльнісного, особистісного, системного підходів. На думку вчених психоемоційні стани – це стани, викликані реакцією людини на її ставлення до зовнішнього світу, до самої себе, які характеризуються змінами кількісних, якісних параметрів відповідей на сигнали зовнішнього середовища.

Серед основних характерологічних особливостей психоемоційних станів виокремлюють: складність, фоновий характер (слабка інтенсивність), значна тривалість (тривалість у часі), безпредметність (прихований характер причини виникнення), оцінювальний характер самого суб'єкта, специфічність динаміки перебігу.

Використання методів саморегуляції – це свого роду техніка безпеки праці для виконавців. Природа людини така, що вона прагне до комфорту та усунення неприємних відчуттів. Існують природні способи регуляції, які включаються самі собою, спонтанно; їх називають неусвідомленими. До них належать тривалий сон, смачна їжа, спілкування з природою, тваринами, водні процедури, масаж, танці, музика і багато іншого.

Для регуляції емоційних станів, нервово-психічної напруги використовують спеціальні прийоми, які називають методами саморегуляції, або засобами самовпливу (тобто передбачається активна участь самої людини).

На жаль, не всі природні засоби можна використовувати на роботі, безпосередньо в той момент, коли виникла напружена ситуація або

накопичилася втома. Але є прийоми, які можна застосовувати і під час роботи.

Саморегуляція може здійснюватися за допомогою чотирьох основних засобів, використаних окремо або в різних сполученнях: вплив слова, уявного образу, управління м'язовим тонусом та глибоким диханням.

Унаслідок саморегуляції досягається три основних ефекти: заспокоєння (усунення емоційної напруги); відновлення (послаблення проявів втоми); активізація (підвищення психофізіологічної реактивності).

Своєчасна саморегуляція є своєрідним психогігієнічним засобом, що запобігає перенапруженню, сприяє відновленню сил, нормалізує емоційний фон діяльності, а також посилює мобілізацію ресурсів організму.

Природними прийомами регуляції організму є: сміх, посмішка, гумор; думки про щось гарне, приємне; потягування, розслаблення м'язів; спостереження за пейзажем за вікном; розглядання квітів у приміщенні, фотографій чи інших приємних або дорогих для людини речей; «купання» (реальне чи уявне) у сонячних променях; вдихання свіжого повітря; читання віршів; висловлення похвали, компліментів кому-небудь просто так.

До спеціальних засобів саморегуляції належать:

I. Дихання

Це ефективний засіб впливу на тонус м'язів і емоційні центри мозку. Повільне і глибоке дихання (за участю м'язів живота) зменшує збудливість нервових центрів, сприяє м'язовому розслабленню, тобто релаксації. Часте (грудне) дихання, навпаки, забезпечує високий рівень активності організму, підтримує нервово-психічне напруження.

Вправи:

1. Сидячи або стоячи, спробуйте, по можливості, розслабити м'язи тіла і зосередьте увагу на диханні. На рахунок 1-2-3-4 робіть повільний глибокий вдих (при цьому живіт випинається вперед, а грудна клітина нерухома); на наступні чотири рахунки проводиться затримка подиху, потім плавний видих на рахунок 1-2-3-4-5-6, знову затримка перед наступним вдихом на рахунок 1-2-3-4.

Уже через 3-5 хвилин такого дихання ви помітите, що ваш стан став спокійнішим.

2. Уявіть, що перед вашим носом на відстані 10-15 см висить пір'їнка. Дихайте тільки носом і так повільно, щоб пір'їнка не колихалася.

Способи, пов'язані з керуванням тонусом м'язів

Під впливом психічних навантажень виникають м'язові затиски, напруження. Уміння їх розслаблювати дає змогу зняти нервово-психічну напруженість, швидко відновити сили.

Вправа. Сядьте зручно, якщо є можливість, заплющіть очі. Зосередьте увагу на найбільш напружених частинах тіла. Дихайте глибоко і повільно. Пройдіться внутрішнім поглядом по всьому тілу, починаючи від верхівки голови до кінчиків пальців ніг (або у зворотній послідовності) і знайдіть

місця найбільшої напруженості (часто це бувають рот, губи, щелепи, шия, потилиця, плечі, живіт).

Намагайтеся ще сильніше напружити місця затисків (до тремтіння м'язів), робіть це на вдиху. Відчуйте цю напруженість. Різко скиньте напруженість на видиху.

Відчуйте комфорт та тепло у м'язах. Зробіть так кілька разів.

Якщо затиск зняти не вдається, особливо на обличчі, спробуйте розгладити його за допомогою легкого самомасажу круговими рухами пальців (можна зобразити гримаси — подиву, радості тощо).

У хвилини відпочинку засвоюйте послідовне розслаблення різних груп м'язів:

- обличчя (чола, повік, губ, щелеп);
- потилиці, плечей;
- грудної клітки;
- стегон і живота;
- рук;
- нижньої частини ніг.

Способи, пов'язані із впливом слова

Відомо, що «слово може вбити, слово може окрилити». Друга сигнальна система є вищим регулятором людської поведінки. Словесний вплив запускає свідомий механізм самонавіювання, відбувається безпосередній вплив на психофізіологічні функції організму. Формулювання самонавіювань будуються у формі простих і коротких тверджень із позитивною спрямованістю (без частки «не»).

1. Самонакази

Самонаказ — це коротке розпорядження, зроблене самому собі. Застосовуйте самонаказ, коли переконані в тому, що потрібно щось зробити належним чином, але ви стикаєтесь із труднощами в його виконанні (наприклад, «розмовляти спокійно», «не піддаватися на провокацію» тощо). Це допомагає стримувати емоції, поводитися гідно, дотримуватися правил етики. Сформулюйте самонаказ. Подумки повторіть його декілька разів. Якщо це можливо, повторіть його вголос.

2. Самопрограмування

У деяких складних ситуаціях корисно «озирнутися назад», пригадати свої успіхи в минулому в подібній ситуації. Минулі успіхи нагадують людині про її можливості, про сховані резерви в духовній, інтелектуальній, вольовій сферах, вселяючи упевненість у своїх силах. Пригадайте ситуацію, коли ви впоралися з аналогічними труднощами. Сформулюйте текст програми. Для посилення ефекту можна використовувати слова «саме сьогодні»: «Саме сьогодні у мене все вийде»; «Саме сьогодні я буду спокійним і витриманим»; «Саме сьогодні я буду спритним і впевненим». Подумки повторіть цю фразу кілька разів.

3. Самосхвалення (самозаохочення)

Люди часто не отримують позитивної оцінки своєї поведінки з боку інших. Це одна з причин збільшення нервозності, роздратування. Тому

важливо заохочувати себе самому. У випадку навіть незначних успіхів доцільно хвалити себе, подумки говорити: «Молодець!», «Розумниця!», «Гарно вийшло!». Знаходьте можливість хвалити себе впродовж робочого дня не менше 3—5 разів.

Способи, пов'язані з використанням образів

Використання образів пов'язане з активним впливом на центральну нервову систему переживань та емоцій. Багато з наших позитивних переживань, спостережень, вражень ми не запам'ятовуємо, але якщо «розбудити» спогади й образи, з ними пов'язані, то можна пережити їх знову і навіть посилити. І якщо словом ми впливаємо в основному на свідомість, то образи уяви відкривають нам доступ до потужних підсвідомих резервів психіки.

Щоб використовувати образи для саморегуляції:

- спеціально запам'ятовуйте ситуації, події, у яких ви почували себе комфортно, спокійно, це – ваші ресурсні ситуації;
- робіть це в трьох основних доступних модульностях:
 - 1) зорові образи, події (що ви бачите: небо, хмари, квіти, ліс);
 - 2) слухові образи (які звуки ви чуєте: спів птахів, дзюркотіння струмка, шум дощу, музику);
 - 3) відчуття в тілі (що ви відчуваєте: тепло сонячних променів на своєму обличчі, бризки води, запах квітучих яблунь, смак полуниці).

При відчутті напруги, втоми:

- 1) сядьте зручно, якщо є можливість, заплющіть очі;
- 2) дихайте повільно і глибоко;
- 3) пригадайте одну з ваших ресурсних ситуацій;
- 4) проживіть її знову, пригадуючи всі зорові, слухові та тілесні відчуття, які її супроводжували;
- 5) побудьте «всередині» цієї ситуації кілька хвилин;
- 6) відкрийте очі і поверніться до роботи.

Важливим у роботі з профілактики нервово-психічної напруженості, професійно-емоційного вигорання є те, що головна роль належить розвитку і зміцненню життєрадісності, вірі в людей, незламній упевненості в успіху справи, за яку взявся.

Медитація.

Медитація – це група ментальних вправ, яка застосовується як у духовно-релігійній, так і в оздоровчій сферах, задля досягнення особливого стану свідомості. Важливим елементом медитативних технік є свідоме управління увагою. Залежно від контексту, практика медитації має на меті досягти довготривалих позитивних змін у мисленні, почуттях і переживаннях або привести до специфічних, іноді релігійно визначених осяянь і станів.

Медитація набула популярності завдяки уявленню, що вона допомагає боротися із негативними емоціями та стресом. А це стосується кожної людини, особливо в теперішні часи надзвичайно швидкого темпу життя. Звісно, медитація не позбавить від причин стресу, але люди, які її

практикують, кажуть, що вона може змінити ставлення до самої проблеми й у такий спосіб не реагувати надто гаряче на невдачі. Деяким людям вона допомагає стати більш врівноваженими, співчутливими та позбутися психічних порушень, як-от тривожності та депресії.

Завдяки регулярним практикам медитації можна вдосконалити свої можливості чи навіть здобути суперздібності. Наприклад, стати менш чутливими до холоду чи болю, або ж навчитися левітувати, побачити свої минулі життя чи опанувати телекінез.

З початку вивчення явища медитації проведено чималу кількість наукових досліджень, частина яких вказує, що така практика чинить реальний вплив на організм людини, особливо на мозок. Але одразу розчаруємо — суперздібностей медитаціями не здобути. Щоправда, деякі її властивості все ж можуть приємно здивувати.

Є дослідження, які вказують на те, що медитація в деяких випадках може ефективно знижувати кров'яний тиск та усувати симптоми синдрому подразненого кишечника. Також є низка досліджень, які вказують, що медитація може допомогти людям впоратися із хронічним болем у спині, однак це питання потребує ретельнішого вивчення.

Більшість наявної наукової інформації про вплив медитації на організм усе ж стосуються роботи мозку. Так, метааналіз 2016 року показав, що медитація викликає зміни в мозкові, активуючи різні ділянки, залежно від вибраної техніки. Але незалежно від виду практики, усі вони активізують лобну ділянку, яка бере участь у концентрації, плануванні та інших важливих виконавчих функціях. Завдяки медитації можна збільшити обсяг сірої речовини в гіпокампі, що відповідає за формування емоцій та спогадів, і цим покращити його функцію. Інша ділянка мозку, яка відіграє ключову роль у формуванні емоцій — мигдалина — у людей, які медитували принаймні 8 тижнів поспіль, теж зазнавала змін, пов'язаних із кращим контролем емоцій.

Здоровий спосіб життя.

Здоровий спосіб життя — це дії, направлені на підтримку здоров'я та уникнення захворювань. В основі здорового способу життя лежить індивідуальна система поведінки та звичок кожної окремої людини.

Здорова поведінка включає декілька складових:

Використання послуг системи охорони здоров'я — проведення профілактичних оглядів та щеплень, виконання заходів щодо раннього виявлення захворювань

Виконання рекомендацій щодо лікування та профілактики захворювань, зокрема, дотримання режиму прийому медикаментів, призначених лікарем

Дотримання засад здорового способу життя — уникнення поведінки, яка шкодить здоров'ю, та дотримання такої, що сприяє його збереженню.

Елементами здорової поведінки, які доведено впливають на розвиток захворювань, є:

Правильне збалансоване харчування (або здорове харчування)

Достатня рухова (або фізична) активність

Підтримання нормальної маси тіла

Відсутність шкідливих звичок

Внутрішня гармонія. Позитивне мислення. Сон.

Корекція факторів ризику захворювань – артеріальної гіпертензії, дисліпідемії, ожиріння, лікування цукрового діабету.

Головне – замислитися про наслідки своїх дій. Зрозуміло, що для того, аби бути здоровим, потрібно докласти певних зусиль і не набувати шкідливих звичок. Якщо є із якихось причин вони вже є, то треба ужити всіх заходів, аби їх позбутися.

ТЕМА 11. ЛІДЕРСТВО ТА ОРАТОРСЬКЕ МИСТЕЦТВО.

Ораторське мистецтво в професійній діяльності лідера.

Лідер не існує без команди. Саме вона надає йому право та можливість вести та бути першим. Для того, щоб робити це успішно, життєво важливою якістю є вміння спілкуватись з іншими. Одним із елементів комунікативних навичок є здатність виступати перед публікою. Однак, за виключенням досвідчених ораторів та володарів природного таланту до захоплення уваги аудиторії, більшість людей схильна нервувати та, часом, боятись виступати на публіці.

Публічний виступ – хвилинне мистецтво. Зазвичай тривалість презентації вимірюється хвилинами і кількість їх невелика. За короткий проміжок часу потрібно зачарувати публіку, представити їй необхідну інформацію та ще й запропонувати кілька ідей. Отож, для успіху потрібно уважно рахувати не тільки хвилини, а й секунди і не витратити їх даремно. Проте, не заповнюйте свою промову лише словами, пам'ятайте про паузи, жести та необхідне мовчання.

Найголовніше завдання промовця – відчувати свій голос. Часто інформацію, якою діляться під час промов, слухачі уже знають, тому дуже важливо не перейматись новизною даних, а додати частину свого життя,

своїєї особистості у промову. Майя Ангелоу впевнена: «Люди забудуть, що ти говорив, що робив. Та вони ніколи не забудуть, що відчували поряд з тобою».

Вивчити аудиторію – перше завдання виступаючого. Політики, публічні люди, науковці та викладачі знають, що одні і ті ж ідеї, одні і ті ж доповіді, одні й ті самі лекції сприймаються різними групами слухачів по-різному. Намагатися донести до кожного в аудиторії свою точку зору може видатись недосяжною місією. Розуміння потреб слухачів, їх інтересів та настроїв та відображення цього у помові отримає нагороду у вигляді уважних та вдячних вух та очей аудиторії. Під час промови звертайтеся до слухачів, спостерігайте за їх реакцією та довіряйте своїм відчуттям, якщо хочеться зімпровізувати чи пожартувати.

Слухачі, які критикують, навчать більше ніж ті, хто проводить вас оваціями. Більшість ораторів на початкових стадіях нестерпно чекають схвалення аудиторії та її прихильності. Лише з часом приходить розуміння, що саме критика дає нові можливості до зростання, показує нові вектори вдосконалення та «білі плями», які потребують заповнення. Тож вгамувавши першу жагу до визнання, з нетерпінням чекайте на зауваження та запитання.

Не кожна аудиторія ваша. Якщо ви хочете, щоб вашу промову (повідь чи статтю) почули усі, значить ви не достатньо часу приділили визначенню особливостей своєї цільової аудиторії. Усім землянам навряд чи буде цікаво послухати вас. Доречніше сконцентруватись на конкретній групі та писати промову, уявляючи їх.

Загалом, мета будь-якої промови служити аудиторії. Щоб знизити тривожність та нервовість від виголошення промови, змініть фокус. Зрештою, ви говорите не для себе, а щоб допомогти аудиторії. Засоби, якими ви озброєні – інформація, ваш голос, мотивація – допоможуть це зробити. Тож під час підготовки до виступу намагайтесь знайти відповідь на питання якими чином ваша промова допоможе слухачам досягти мети.

Публічний виступ та методи його формування.

Оратор, виступаючи перед аудиторією, завжди мусить проголошувати щось вагоме й, по можливості, нове. Виступ повинен бути актуальним, змістовним. Лише за таких умов оратора слухатимуть.

Потрібно, щоб він ґрунтовно володів питаннями, про які наважується говорити. Поверховість та малоерудованість одразу ж помітні, й довіри в аудиторії такий оратор не викликає.

Промова, як правило, потребує попередньої підготовки, й чим ґрунтовніша підготовка, тим солідніше, вагоміше виглядатиме виклад, а отже – і переконливіше. А всяка освіченість має таку загадкову властивість: чим більше людина знає чужих думок, тим самостійнішим стає її власне мислення, тим оригінальніша вона у поглядах, а значить – цікавіша для інших. Не треба боятися того, що тема маловивчена, що з даного питання "мало літератури". Якщо й справді так, це означає, що промовець вільний від чужих думок і має право викладати власні міркування.

Споконвіку серйозними недоліками промови вважалися шаблонність, переказ чужих думок без власної оцінки. Це вимагає від оратора певної відваги, сміливості у викладі власної позиції. Але одна лише «власна» позиція може інколи засвідчити хіба що малокомпетентність промовця. Отож, «знання-сила»!

Усі ці риси ріднять промову з науковим дослідженням, яке обов'язково базується на ґрунтовному вивченні питання.

Як усяка розумова робота, підготовка промови – процес творчий, й кожен використовує власну методику. Хоча інколи можна почути твердження, що промовці самі дивуються, як у них складається той чи інший текст, особливо – імпровізування. Але більшість початківців нерідко розгублюються, коли їм доводиться вийти зі своїм словом на широку аудиторію. Запропонований до вивчення матеріал вони наївно переписують

із якихось джерел. Та коли слухаєш отакий виступ, одразу ж впадають у вічі незграбність, некомпетентність, маловченість і, нарешті, цілковита відсутність впевненості в собі. Такий промовець викликає лише співчуття.

Наведемо певний "алгоритм" підготовки промови: етапи роботи над інформацією, які долає кожен, хто досліджує свій предмет.

Вибір теми

Тема часто визначається тим, яку психологічну реакцію оратор хоче викликати у своїх слухачів. Якщо він ставить за мету розважити їх – з багатогранного об'єкта обирається одна тема. Якщо ж переконати чи закликати до чогось – зовсім інша. При цьому варто враховувати також свої можливості, оскільки можна взятися за велику й значну тему, але не впоратися з нею. Отож, доцільно обирати таку тему, яка до душі й під силу ораторові.

Обираючи тему, слід одразу ж з'ясувати для себе, якої конкретної мети ви прагнете. Адже тримати людей у напрузі можна й дві годі, та вони можуть розійтися, низуючи плечима: а що, власне, оратор нам хотів сказати? Отож, треба мати настанову на загальну мету. Так, судовий оратор може й жартувати, й кепкувати, й розповідати про подробиці справи, "запалювати слухачів праведним гнівом" або зворушувати почуття глибокого зацікавлення й симпатії до жертви несправедливості. Але він мусить твердо знати, чого прагне.

Складання плану

Часто план сприймається як щось сухе і вторинне, що обмежує свободу думки. Плани бувають трьох видів: простий, складний та цитатний. Простий план є, по суті, рядом непоширених речень. Складний план – це своєрідне поширення простого плану шляхом розгалуження основних питань. Крім того, сюди звичайно вводять вступ та висновки (хоча й не обов'язково).

Цитатний план подібний, як правило, до простого, але замість непоширених речень тут вживаються цитати, які конденсують суть даного питання.

Процес збирання матеріалу

Матеріал для промови може конденсувати власний і чужий досвід. Матеріалом з власного життя можуть бути: власні думки, спостереження, емоції тощо. Матеріал, що містить чужий досвід, – це насамперед книги, журнали, газети (хоча можуть бути і випадки з життя знайомих, друзів і т.п.).

Запис промови

Не обов'язково запис промови повинен здійснюватися саме у вигляді детального конспекту: він потрібний перш за все початківцю. Конспект має свої вади: він заважає творчій активності оратора. Для оратора, що вже має певний досвід, зручніше записати майбутню промову у вигляді розширеного плану чи тез – це будуть так звані "опорні" фрази, відштовхуючись від яких він може побудувати свою промову.

Текст, що виникає в результаті всієї цієї роботи, може знадобитися вам, і не один раз. Але оратор, який себе поважає, не читатиме навіть перед іншою аудиторією той самий текст: за час, що минув від одного виступу до другого, може поглибитися його погляд на життя, він пізнає щось нове, зміняться соціальні обставини, виявиться новий аспект теми. Отож, оновлення текстів – річ звичайна. Але добре, коли текст в основі своїй уже є.

Розмітка тексту знаками партитури

Навіть досвідчений оратор, не кажучи вже про початківця, стикається з потребою певної графічної підготовки написаного тексту: виділити найбільш важливі місця або такі, що залишають простір для неточного тлумачення тощо. Для цього використовуються знаки партитури, які допомагають зафіксувати наголошене слово, правильну інтонацію, паузи. Це необхідно насамперед для ораторів-початківців. Знаки партитури за місцем її

розташування в тексті поділяються на три групи: рядкові, надрядкові, підрядкові.

Тренування

Тим, хто прагне стати оратором, необхідно потренуватися в проголошенні промови вдома – вголос чи "про себе". Це допоможе вам визначити час звучання промови, орієнтуючись приблизно на 100-120 слів на хвилину (саме такий темп найбільш сприятливий для аудиторії). Дуже зручними помічниками тут виступають відеомагнітофон, магнітофон чи дзеркало. За їх допомогою ви можете оцінити себе "збоку", розробити систему жестів, попрацювати над виразом обличчя тощо.

ТЕМА 12. ЛІДЕР ТА ПРОГРАМИ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ.

Поняття самовдосконалення особистості.

Самовдосконалення – це процес усвідомленого, керований самою особистістю розвитку, в якому суб'єктивних цілях і інтересах самої особистості цілеспрямовано формуються і розвиваються її якості і здібності.

У самовдосконаленні людина орієнтується не на внутрішні відчуття (гармонійно мені чи ні), а на вимоги життя: я справляюся з викликами життя? Я гідний? Той, хто цікавиться самовдосконаленням, бачить вершини розвитку і хоче досягнути. Самовдосконалення – це робота з вертикаллю людського життя.

Вдосконалювати себе можна в різних напрямках. Основні види (напрямки) – це моральне, розумове, фізичне, естетичне та професійне самовдосконалення. Окремо можна виділити особистісне самовдосконалення, куди зазвичай включається виховання себе, розвиток потрібних особистісних навичок, іноді - розвиток волі, мислення та інших психічних функцій.

Самовдосконалення – це робота, за яку вам ніхто платити не буде, принаймні одразу не буде.

Професійне та особистісне самовдосконалення.

Особистісне самовдосконалення зазвичай включає в себе наступні напрямки:

Виховання і розвиток мислення.

Підвищення культури спілкування і в цілому психологічної культури.

Робота над власною успішністю.

Моральне самовдосконалення.

Поліпшення характеру.

Психологічний арсенал самовдосконалення

Шлях самовдосконалення пропонує досить широкий психологічний арсенал для досягнення поставлених цілей: арсенал як шляху розвитку особистості, так і арсенал шляху особистісного зростання. Це - віра в себе, створення навколо себе розвивального середовища, освоєння нових ролей, проходження психотерапії, а також нагороди і покарання, класичне обумовлення та оператне, навіювання, зараження, використання зразків, навчання і тренування, співпраця з людьми у його саморозвитку.

Самовдосконалення, будівництво себе - йде ефективніше, якщо у вас є чітке уявлення про те, до чого ви прагнете, і є бачення свого ідеалу.

Професійне самовдосконалення – свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня власної професійної компетенції і розвитку професійно значущих якостей відповідно до соціальних вимог, умов професійної діяльності і власної програми розвитку.

Цей процес ґрунтується на психологічному механізмі постійного подолання внутрішніх суперечностей між наявним рівнем професіоналізму («Я – реальне професійне») і уявним його станом («Я – ідеальне професійне»).

Розглядаючи готовність особистості до самоосвіти як синтез внутрішніх умов, що гарантують принципове здійснення цього процесу, виокремлюють чотири її важливі елементи (за В. Буряком):

1) цілісний емоційно-особистісний апарат (внутрішня потреба в самовдосконаленні, особистісні цінності, емоційно-вольовий механізм, загальні розумові здібності тощо);

2) система знань, умінь, навичок із самоосвіти, яку засвоює особистість (повнота і глибина сформованості наукових понять, взаємозв'язків між ними, вміння співвідносити наукові поняття з об'єктивною реальністю, розуміння відносності знань і необхідності уточнення їх шляхом систематичного пізнання тощо);

3) вміння та навички грамотно працювати з основними джерелами соціальної інформації, зокрема книгами, бібліографічними системами, автоматизованими інформаційно-пошуковими засобами, радіо, телебаченням, спеціалізованими лекторіями (вміння орієнтуватися у великих обсягах інформації, вибирати головне, фіксувати його тощо);

4) система організаційно-управлінських умінь і навичок (ставити й виконувати завдання самоосвіти, планувати свою роботу, вміло розподіляючи час на різноманітні обов'язки, створювати сприятливі умови для діяльності, здійснювати самоконтроль, самоаналіз результатів і характеру самодіяльності тощо).

Сучасні технології самовдосконалення особистості.

1) Правило 2-ох хвилин

Ви можете виконувати великі списки справ і створювати здорові звички з 2-х хвилинним правилом Девіда Аллена.

Подивіться на свій список завдань. Як тільки ви ідентифікуєте елемент, який займе менше двох хвилин, виконайте його. Не дивіться на свій список, роздумуючи, що робитимете далі. Просто зробіть те, що написано в пункті.

Далі вивчіть свої великі цілі.

Виберіть один перший крок, який можна зробити за 2 хвилини і зробіть його.

Ця техніка дуже добре працює для формування звички. Хитрість полягає в тому, що всі знають, як важко почати і підтримувати звички. Роблячи поставлене завдання, навіть якщо воно вам спочатку вам неприємне, всього 2 хвилини- в кінцевому результаті приведе до великих змін.

2) Приєднайтесь до групи натхненників

Як сказав відомий тренер із саморозвитку Джим Рон: «Ви є середнім з п'яти людей, з якими ви найбільше проводите час».

«Група натхненників» – це коло осіб, найкращих друзів, партнерів по роботі, з якими людина, яка хоче покращити себе і свої якості, має проводити найбільше часу. Ідея таких спільнот була представлена у відомій книзі Наполеона Хіла «Думай і багатій».

Зустрічаючись на регулярній основі та ділячись своїми успіхами з іншими, ви можете отримати відгуки, контакти та ресурси. Для підприємців та власників малого бізнесу ці зустрічі є рідкісною можливістю спілкуватися з колегами, які зіштовхуються з подібними проблемами, та розширити свій кругозір.

3) Методика «Помодоро» від прокрастинації

Сучасна технологія «Pomodoro» може допомогти вам просто та ефективно структурувати вашу роботу та перерви між нею.

Одного разу Франческо Чирільо (“помідор” італійською) використовував популярний кухонний таймер у формі томату для управління навчальним часом. Він назвав метод, який він відкрив, на честь свого таймера і став суперзіркою тайм-менеджменту.

Ви можете боротися із зволіканням (по сучасному – прокрастинацією) з таймером «Помодоро», зобов'язуючись працювати 25 хвилин, а потім беручи 5-хвилинну перерву. Деякі гуру самовдосконалення пропонують різні варіанти цієї системи, тому можете трохи поекспериментувати та дізнатися, що найкомфортніше для вас.

4) Відстежуйте свої години ефективної роботи

Тайм-менеджмент означає самосвідомість. Ви не повинні бути героєм, працюючи на найвищій точці ефективності та продуктивності протягом кожної секунди робочого часу.

Люди не працюють таким чином. Деякі з нас працюють найкраще вранці; інші мають багато енергії відразу після обіду. Хтось працює напередодні до 5 вечора; інший затримується і працює у тихих вечірніх офісах.

Слідкуйте за офісними моделями. Деякі з членів вашої команди добре працюють вранці в понеділок, а інші забирають багато часу, щоб збільшити

свою мотивацію. Деякі люди працюють добре перед вихідними та святами; інші втрачають продуктивність в очікуванні вихідних.

Отримуйте потрібні дані та звіти про відстеження часу та прийміть цей факт: продуктивність і мотивація піднімаються та спадають.

Питання полягає в тому, як ви будете керувати цим?

Чи будете ви призначати інтенсивні завдання високої продуктивності на сьогоднішній день?

Чи будете ви вибирати пріоритетні завдання для своєї команди напередодні свят?

Витратьте трохи часу, щоб вивчити себе (і своїх працівників).

Ви перестанете плавати вгору за течією.

Ви не будете змушувати людей працювати важко в неправильні години.

Ви підвищите вашу продуктивність, вимагаючи менше зусиль від себе та своєї команди.

Терпіння – це сила.

Терпіння – це не відсутність дії; Скоріше, це «терміни».

5) Встановіть SMART-цілі

З англійської «smart» – розумні. Кожна літера слова «smart» відповідає розшифруванню і пояснює, що означає «розумна ціль».

(S – Specific) Конкретні – Розбийте великі, довгострокові цілі на маленькі, прості кроки.

(M-Measurable) Вимірювані – ціль, яку можна виміряти у цифрах, часі досягнення, прибутком.

(A-Attainable) Досяжні – зважаючи на навички і здібності тих, хто цю ціль виконує.

(R-Relevant) Релевантні, відповідні – відповідні загальній меті, яку встановили ви чи ваша компанія.

(T-Time-Bound) Обмежена у часі – мати відповідний термін для кожної конкретної мети.

Бажайте великого.

Поставте неймовірні цілі, які змінять ваше визначення того, що можливо.

Тим не менш, встановіть щоденні показники продуктивності, які показують вам, на якому етапі працюєте сьогодні, а не там, де ви сподіваєтесь бути за рік.

Не змінюйте все відразу. Замість цього відстежуйте свої зміни кожні кілька днів (або кілька тижнів).

Наприклад, чи ваша команда робить 4 години напруженої, цілеспрямованої роботи протягом 8-ми годинного робочого дня?

Ви бачите підвищення продуктивності у вівторок після обіду або вранці четверга?

Коли ви знаєте свій поточний рівень продуктивності та графік, встановіть цільові показники продуктивності. Збільшіть свої очікування на 10%. Додайте ще 30 хвилин продуктивної роботи до обіду в четвер. Попросіть свою команду запізнитися у другій половині дня та прийти пізно вранці в середу.

SMART-цілі – це більше, ніж простий розбір ваших завдань; ви повинні встановити розумні цілі.

Саморозвиток – це повільне покращення протягом багатьох днів і швидке вдосконалення протягом місяців і років.

б) Приймайте зважені рішення

Саморозвиток не означає, що потрібно тиснути на себе, щоб підвищити свою (часто нестійку) продуктивність. Вам потрібно зберігати спокій та стійку увагу у кожній дії, яку ви робите. Якщо ви будете вимагати від себе надмірної продуктивності постійно, рано чи пізно ви відчуєте тиск і перегорите.

Звичайно, прийняття якісних перерв може повернути вас до стану зваженості після напруженого робочого процесу.

Якісні перерви мають більше змісту, ніж жування їжі за переглядом серіалу. Як варіант:

Підіть на прогулянку в тихий парк

Встаньте з-за свого столу, подивіться у вікно і зверніть увагу на своє дихання.

Створіть щось, пограйте на інструменті або ввімкніть музику та танцюйте.

Розробіть індивідуальну програму розвитку, яка включає в себе здорову діяльність.

Тим не менш, ви хочете постійно почуватися добре, чи не так? Ви не хочете відчувати себе надміру навантаженим і використовувати свій час відпочинку / вихідні / відпустку лише для відновлення?

Замість того, щоб просто робити розважливі перерви, зробіть свій робочий час мирним та надихаючим.

Будьте професійним шеф-кухарем, який залишається спокійним посеред хаотичної кухні ресторану. Сядьте за стіл і працюйте, не думаючи про те, що ви будете робити після робочого дня, а про те – як добре робити те, чим ви займаєтесь.

Приділяйте увагу усій вашій роботі і звертайте увагу на красу кожної завершеної справи.

Саморозвиток означає постійний спокій, а не непередбачувані коливання між мотивацією та лінню.

Незалежно від вашої професії (або області навчання), дихайте. Не затримуйте свою енергію, чекаючи майбутнього задоволення після роботи. Не шкодуйте про минуле та про події, які призвели до вашої нинішньої ситуації. Просто дихайте. Відчуйте задоволення від повного, чесного, відкритого дихання. Відчувайте свої руки і тіло такими, наче вони роблять світ кращим.

Працюйте уважніше, уникайте надмірного мислення та зберігайте свої психічні / емоційні ресурси в найважчі часи. За допомогою практики ви зможете впоратися у будь-якій ситуації і у робочі години почуватиметесь настільки добре, як і під час вихідних.

7) Оволодійте тайм-менеджментом

Як ви вже помітили, більшість методів самовдосконалення передбачають максимально використати свій час.

Більш того, керування часом (і робочими годинами вашої команди) означає дві речі: отримання правильних даних, а також не витратити занадто багато часу на управління часом.

Користуйтеся додатками та створюйте звіти за декілька секунд і визначте найбільш продуктивні часи дня (і тижня).

Ідеї А. А. Ухтомського щодо процесу самовдосконалення:

усвідомлення особистістю цілей, завдань і можливостей свого розвитку і саморозвитку;

участь особистості в самостійній і творчій діяльності, певний досвід успіху і тренінг досягнень;

адекватні стиль і методи зовнішніх впливів; умов навчання і виховання і укладу життєдіяльності.

Відповідно до цих умов у структурі саморозвитку особистості учнів існують три підсистеми.

1. Підсистема «Теорія». Ефективність процесів самовдосконалення, самовиховання, впливу особистості на саму себе визначається рівнем усвідомлення дитиною цілей і можливостей свого розвитку. В технології самовиховання дитині відкривається «таємниця» процесів, що йдуть в його психіці, серія спеціальних предметів і курсів знайомить учнів з теоретичними поняттями і закономірностями самопізнання, самовиховання, самоосвіти. У навчальний план школи вводиться істотний, принципово важливий компонент - курс «Самовдосконалення особистості» (з I по XI клас).

Курс дає дитині базову психолого-педагогічну підготовку, методологічну основу для свідомого управління своїм розвитком, допомагає йому знайти, усвідомити і прийняти мети, програму, засвоїти практичні прийоми і методи свого духовного і фізичного розвитку і вдосконалення. Цим курсом реалізується положення про провідну роль теоретичної компоненти в розвитку особистості; він є теоретичною базою для всіх навчальних предметів і для позаурочної діяльності.

2. Підсистема «Діяльність» охоплює, по суті, всю позакласну складову роботи школи, представляє організацію досвіду самостійної і творчої діяльності учнів, що супроводжується задоволенням різноманітних потреб самовдосконалення. Ця діяльність реалізується в позаурочних заняттях дитини у другій половині дня. Учні залучаються до широку і різноманітну позакласну творчу діяльність за інтересами, яка дає практичний тренінг самостійності, приносить досвід успіху, самоствердження і переконує дитини в можливостях його особистості. Зміст клубної роботи школи може

групуватися за такими напрямками діяльності: громадська; художньо-естетична; краєзнавчо-екологічна; технічна; навчально-дослідницька та наукова; трудова (технологічна); фізкультурно-оздоровча та ін.

Ставиться мета - надати кожному можливість проявити себе в одній зі сфер додаткової освіти.

У початковій школі вводяться творчі книжки школяра, в яких фіксуються всі більш-менш значущі його досягнення. На середньої і старшої щаблях розвиток самостійності і творчості учнів триває в різних укрупнених структурах: «виховні центри», «відкритий університет самовдосконалення», наукове товариство учнів (НОУ). Форми діяльності учнів різноманітні: різновікові загони, полемічні клуби, тренінг спілкування, роботи дослідницького характеру, огляди, конкурси, конференції.

У наукових товариствах учнів велика увага приділяється розвитку дослідницьких умінь, здатності учнів самим отримувати інформацію, освоювати нові, раніше незвідані простори знань і навичок.

Великі можливості для практики самостійності і творчості надають навчальні дисципліни, які передбачають практичні роботи учнів; це трудове навчання і предмети естетичного циклу, включення учнів у самостійну роботу на уроках з будь-яких дисциплін.

Переходячи від однієї вікової сходинки до іншої, дитина залишається весь час в націленій на домінанту самовдосконалення середовищі, яка представляє для нього досвід творчості, подолання, досягнення, самоствердження.

3. Підсистема «Уклад». Третя група умов, необхідних, по А. А. Ухтомському, для ефективного формування домінанти самовдосконалення, - це стиль і методи зовнішніх впливів, уклад довкілля життєдіяльності дитини, адекватні поставленим цілям. Свобода вираження поглядів, взаємоповага, прояв здорового честолюбства, творче горіння, прагнення оточуючих до самовдосконалення - ось клімат, який сприяє формуванню домінанти самовдосконалення.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

При викладанні навчальної дисципліни для активізації навчального процесу передбачено застосування сучасних навчальних технологій, таких, як: проблемні лекції; робота в малих групах; семінари-дискусії; кейс-метод; ділові ігри.

Проблемні лекції спрямовані на розвиток логічного мислення студентів.

Міні-лекції передбачають викладення навчального матеріалу за короткий проміжок часу й характеризуються значною ємністю, складністю логічних побудов, образів, доказів та узагальнень.

Робота в малих групах дає змогу структурувати лекційні або лабораторні заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного студента в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування.

Презентації – виступи перед аудиторією, що використовуються для представлення певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань.

Лабораторні заняття (з елементами семінарської дискусії) дозволяють формувати у студентів навички особистого експериментального дослідження.

Ділові та рольові ігри – форма активізації студентів, за якої вони задіяні в процесі інсценізації певної виробничої ситуації у ролі безпосередніх учасників подій.

Мозкові штурми – метод розв’язання невідкладних завдань, сутність якого полягає в тому, щоб висловити як найбільшу кількість ідей за дуже обмежений проміжок часу, обговорити і здійснити їх селекцію.

Кейс-метод – метод аналізу конкретних ситуацій.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

План практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Аналіз стилів лідерства реальних історичних особистостей.	2
2	Ділова бесіда: етапи, фактори ефективності.	2
3	Лідерство та мотивація.	2
4	Корпоративна культура.	2
5	Лідерство та самоменеджмент.	2
6	Лідерство та управління психологічним станом особистості.	2
7	Лідерство та ораторське мистецтво.	2
8	Самовдосконалення особистості лідера.	2

Зміст практичних занять

Практичне заняття 1. Аналіз стилів лідерства реальних історичних особистостей.

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Розкриття поняття «Лідерство».
2. Аналіз історичної ретроспективи становлення концепції лідерства в працях провідних вчених різних країн світу та епох: розкриття ключових теорій та експериментів.
3. Лідерство в філософському розумінні.
4. Провідні сучасні теорії лідерства.

5. Теорії щодо стилів лідерства та типів лідерів.
6. Лідерство як атрибут особистості.
7. Поняття харизматичного лідера.
8. Теоретичні основи гендерних підходів до управління та лідерства.

Практичне завдання:

1. Підготувати доповіді та презентації щодо аналіз стилів лідерства реальних історичних особистостей. Знаменитості та організації, аналіз яких здійснюється магістрами не повинні повторюватися. Наприклад, серед провідних лідерів із світовим іменем можна згадати:

2. Робота у малих групах щодо вкладу вчених у сучасне бачення лідерства

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.

2. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С.А. Калашнікова. – К.: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.

3. Романовський О.Г., Михайличенко В.Є., Грень Л.М. Педагогіка лідерства. Монографія / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень. – Х.: НТУ «ХП», 2018. – 450 с.

4. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с. Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. : Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта ХХІ століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філосо. – 1, МВ. – 4)

5. Ресурси інтернету.

6. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. –Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.

Практичне заняття 2. Ділова бесіда: етапи, фактори ефективності.

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Ділова бесіда: поняття та функції.
2. Етапи ділової бесіди.
3. Фактори підвищення ефективності ділової бесіди.
4. Фактори зниження ефективності ділової бесіди.
5. Комунікаційні прийоми ділової бесіди на різних її етапах.
6. Компетенції та необхідні навички лідера для реалізації професійної діяльності у соціальних системах.
7. Соціально-психологічні якості лідера для реалізації професійної діяльності у соціальних системах.
8. Соціальні установки та стереотипи мислення, що блокують ефективну взаємодію лідера та послідовників.
9. Специфіка процесу обміну інформацією в міжособистому спілкуванні.
10. Комунікативні бар'єри.
11. Вербальна комунікація. Невербальна комунікація.
12. Оптико-кінетична система знаків. Паралінгвістична і екстралінгвістична системи знаків.
13. Організація простору й часу комунікативного процесу.

Практичне завдання:

1. Відпрацювати практичні інтерактивні вправи на розвиток навичок ефективної ділової взаємодії.
2. Презентації студентів щодо аналізу методів впливу. Аналіз відеоматеріалів.

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПі”, 2006. – 364 с.
2. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.

Практичне заняття 3. Лідерство та мотивація.

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Поняття команди та міжособистісної взаємодії.
2. Взаємодія як організація спільної діяльності в соціальних системах.
3. Поняття мотивації.
4. Види мотивації.
5. Самомотивація.
6. Мотивація в соціальних системах.

Практичне завдання:

1. Ділова гра: проведення, рефлексія, аналіз результатів.

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.

2. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С.А. Калашнікова. – К.: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.
3. Романовський О.Г., Михайличенко В.Є., Грень Л.М. Педагогіка лідерства. Монографія / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень. – Х.: НТУ «ХПІ», 2018. – 450 с.
4. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с.Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. : Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта ХХІ століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філосо. – 1, МВ. – 4)
5. Психологія управління [Текст] : навч. посіб. / Д. І. Дзвінчук, Н. Г. Діденко, О. К. Любчук, В. І. Малімон ; За заг. ред. Д.І. Дзвінчука. — К. : ТОВ "СІК ГРУП УКРАЇНА", 2013. — 293 с.

Практичне заняття 4. Корпоративна культура.

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Поняття корпоративної культури організації.
2. Корпоративна культура як соціально-психологічна характеристика особистості лідера.
3. Роль лідера в формуванні та розвитку корпоративної культури.
4. Корпоративна культура та конфлікти.
5. Конфліктна взаємодія: види, фази, можливості, управління.
6. Способи практичного впливу людей один на одного: навіювання, переконання, зараження, наслідування.
7. Типи впливу на партнера по спілкуванню. Класифікація впливу за О. Сідоренко.
8. Методи та технології вирішення конфліктів в організаціях.

Практичне завдання:

Зробити аналіз сучасного стану особливостей створення та корекції корпоративної культури провідних організацій (доповіді, презентації).

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.
2. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С.А. Калашнікова. – К.: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.
3. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с.Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. : Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта XXI століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філосо. – 1, МВ. – 4)
4. Загальна психологія [Текст]: підручник / за ред. С.Д. Максименка. – Вінниця: Нова книга, 2006. – 688 с.
5. Шаполова В.В. Педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Вікторія Валеріївна Шаполова. — Харків, 2015. — 276 с.
6. Грей К.К. Організації. Теорії, конфлікти і менеджери. - Харків: Гуманітарний центр. - 2008. - 196 с.

Практичне заняття 5. Лідерство та самоменеджмент.

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Тайм-менеджмент в життєвому просторі лідера.
2. Ціль та робота щодо їх досягнення.
3. Методи і практичні прийоми роботи в повсякденній діяльності для підвищення ефективності виконуваних процедур і операцій, досягнення намічених цілей.

Практичне завдання:

Практично опрацювати технології самоменеджменту та тайм-менеджменту, зробити висновок про їх ефективність в індивідуальному контексті.

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Проблеми саморозвитку особистості в сучасному українському соціумі : матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (21 берез. 2019 р.) / НЮУ ім. Ярослава Мудрого. – Харків : Право, 2019. – 126 с.
2. Кузікова С.Б. Психологічні основи становлення суб'єкта саморозвитку в юнацькому віці [Текст] : монографія / С. Б. Кузікова ; Сум. держ. пед. ун-т ім. А. С. Макаренка — Суми : МакДен, 2012. — 410 с.
3. Сухомлинський В. О. Виховання і самовиховання. Вибрані твори в 5-ти тт. Т. 5 Київ: Рад. шк., 1977. 639 с.
4. Поліщук О.М. Ресурси саморозвитку особистості / Поліщук О. М. – Психологія саморозвитку особистості:збірник наукових праць / за ред.Н.В.Чепелевої, Я.Ф.Андрєєвої. –Чернівці – Київ, 2016., 284 с.
5. John K. Clemens Time Mastery: How Temporal Intelligence Will Make You a Stronger, More Effective Leader
6. / John K. Clemens, Scott Dalrymple. - AMACOM, 2005 – 210 p.
7. 5. Mel Robbins «The 5 Second Rule: Transform Your Life, Work, and Confidence with Everyday Courage» / Mel
8. Robbins. - Savio Republic, 2017 – 241 p.
9. 6. Brian Tracy No Excuses! The Power of Self-Discipline / Brian Tracy. - Vanguard Press, 2011 – 304 p.

10. .Калініченко Л. Л. Особливості впровадження тайм-менеджменту на підприємстві / Калініченко Л.Л., Гаврилова А.О. // «Молодий вчений». – 2017. – № 4.4 (44.4). – С. 60–63.

Практичне заняття 6. Лідерство та управління психологічним станом особистості.

Питання для обговорення на семінарському занятті

1. Методи стабілізації внутрішнього стану особистості.
2. Медитація.
3. Здоровий спосіб життя.
4. Психосоматика.
5. Механізм дії медитації на мозок людини.

Практичне завдання:

Практично опрацювати медитативні техніки та методи стабілізації внутрішнього стану особистості.

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Поліщук О.М. Ресурси саморозвитку особистості/ Поліщук О.М. – Психологія саморозвитку особистості:збірник наукових праць / за ред.Н.В.Чепелевої, Я.Ф.Андреєвої. –Чернівці – Київ, 2016., 284 с.
2. Зубенко М.В., Васильченко О. В. Медитативні практики як психофізіологічний, етнокультурний та психотерапевтичний феномен. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку:матеріали II Міжнародної конференції (20 листопада 2020 р.). Частина 2. Київ :ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2020. С.153-154.

Практичне заняття 7. Лідерство та ораторське мистецтво.

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Ораторське мистецтво в професійній діяльності лідера.

2. Публічний виступ та методи його формування.
3. Що може заважати оратору?

Практичне завдання:

Презентація; «Мотиваційні виступи»

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Серета Н. В. Основи ораторської майстерності: навчальний посібник / Серета Н. В., Квасник О. В. – Харків : НТУ «ХПІ», 2019. – 304 с.

Практичне заняття 8. Самовдосконалення особистості лідера.

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Поняття самовдосконалення особистості.
2. Професійне та особистісне самовдосконалення. Сучасні технології самовдосконалення особистості.

Практичне завдання:

Самовдосконалення особистості лідера: особистий досвід та пропозиції. Презентація індивідуального завдання

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

7. Кузікова С.Б. Психологічні основи становлення суб'єкта саморозвитку в юнацькому віці [Текст] : монографія / С. Б. Кузікова ; Сум. держ. пед. ун-т ім. А. С. Макаренка — Суми : МакДен, 2012. — 410 с.

8. Сухомлинський В. О. Виховання і самовиховання. Вибрані твори в 5-ти тт. Т. 5 Київ: Рад. шк., 1977. 639 с.

9. Поліщук О.М. Ресурси саморозвитку особистості / Поліщук О. М. – Психологія саморозвитку особистості:збірник наукових праць / за ред.Н.В. Чепелєвої, Я.Ф.Андрєєвої. –Чернівці – Київ, 2016., 284 с.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ З ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Загальні методичні рекомендації організації самостійної роботи студентів

Самостійна робота студентів (СРС) займає провідне місце у системі сучасної вищої освіти. З усіх видів навчальної діяльності СРС значною мірою забезпечує формування самостійності як провідної риси особистості студента.

Самостійна робота завершує завдання усіх інших видів навчальної діяльності. Адже знання, що не стали об'єктом власної діяльності, не можуть вважатися дійсним надбанням людини. Тому СРС має навчальне, особисте та суспільне значення.

Навчальна діяльність характеризується суб'єктністю, активністю, предметністю, цілеспрямованістю, наявністю структури та змісту. Особливими ознаками самостійної навчальної діяльності є такі:

- зміни самого суб'єкта;
- залежність від рівня розвитку студента та опора на досягнутий рівень розвитку;
- засвоєння загальних способів дій та наукових понять;
- передумання загальних засобів дій вирішенню завдань;
- залежність змін психічних властивостей та поведінки тих, хто навчається, від результатів їх власних дій.

Виконання самостійної роботи передбачає:

1. Опрацювання навчальної літератури за допомогою бібліотеки кафедри, університету, мережі Інтернет.

2. Вивчення навчального матеріалу, який дається для самостійної роботи.

3. Засвоєння знань, видів та способів діяльності в конкретній предметній галузі.

4. Самоперевірка засвоєних знань за допомогою представлених питань. За необхідності можна отримати індивідуальну консультацію викладача щодо виконання самостійної роботи. Для цього на кафедрі кожного семестру розробляється графік консультацій викладачів.

Дидактичне забезпечення самостійної роботи студентів

Тема 1. Історія становлення концепції лідерства.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Аналіз провідних вітчизняних досліджень щодо лідерства в управлінні.

Література:

1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.
2. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С.А. Калашнікова. – К.: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.
3. Романовський О.Г., Михайличенко В.Є., Грень Л.М. Педагогіка лідерства. Монографія / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень. – Х.: НТУ «ХПІ», 2018. – 450 с.

4. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с.Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. : Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта XXI століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філосо. – 1, МВ. – 4)
5. Ресурси інтернету.
6. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. –Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.

Тема 2. Сучасні теорії лідерства. Стили лідерства.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу, Підготовка до практичних занять.

Розробити підборку художніх фільмів щодо лідерства в різних його проявах.

Есе на тему «Лідерство в художніх фільмах»

Література:

1. O.G. Romanovskyi, L.M. Gren, A.Ye. Knysh. Psychology of a leader's managerial activity. Text of the lectures for higher education establishments/ Kharkiv, 2015. – 132 p.
2. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С.А. Калашнікова. – К.: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.
3. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с.Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. : Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта XXI століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філосо. – 1, МВ. – 4).
4. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний

посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.

Тема 3. Керівництво, влада та вплив як ключові елементи лідерства.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять.
Аналіз методів впливу.

Підготовка доповідей.

Література:

1. O.G. Romanovskiy, L.M. Gren, A.Ye. Knysh. Psychology of a leader's managerial activity. Text of the lectures for higher education establishments/ Kharkiv, 2015. – 132 p.
2. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С.А. Калашнікова. – К.: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.
3. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с. Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. : Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта ХХІ століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філософ. – 1, МВ. – 4).
4. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.

Тема 4. Лідерство як груповий процес. Роль лідера в процесі взаємодії керованих та керуючих об'єктів професійної діяльності.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять.
Робота з кейсом.
Аналіз відеоматеріалів.
Вивчення особливостей типів взаємодії керованих та керуючих об'єктів професійної діяльності

Література:

1. O.G. Romanovskyi, L.M. Gren, A.Ye. Knysh. Psychology of a leader's managerial activity. Text of the lectures for higher education establishments/ Kharkiv, 2015. – 132 p.
2. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С.А. Калашнікова. – К.: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.
3. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с. Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. : Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта ХХІ століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філосо. – 1, МВ. – 4).
4. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.

Тема 5. Компетенції та необхідні навички, соціально-психологічні якості лідера для реалізації професійної діяльності у соціальних системах.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Робота з психодіагностичними матеріалами та аналіз результатів.

Література:

1. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Воляннюк, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.
2. Романовський О.Г., Михайличенко В.Є., Грень Л.М. Педагогіка лідерства. Монографія / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень. – Х.: НТУ «ХПІ», 2018. – 450 с.
3. Проблеми саморозвитку особистості в сучасному українському соціумі : матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (21 берез. 2019 р.) / НЮУ ім. Ярослава Мудрого. – Харків : Право, 2019. – 126 с.

Тема 6. Лідерство та мотивація.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Робота з психодіагностичними матеріалами та аналіз результатів.

Аналіз відеоматеріалів та їх підборка.

Доповіді на тему: «Мотивація в сучасному світі: зовнішня та внутрішня»

Література:

1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.

2. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с.

3. Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. : Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта XXI століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філосо. – 1, МВ. – 4)

Тема 7. Роль лідера в формуванні та розвитку корпоративної культури.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Робота з психодіагностичними матеріалами та аналіз результатів.

Аналіз відеоматеріалів та їх підборка.

Робота з психодіагностичним матеріалом щодо дослідження корпоративної культури.

Аналіз типів корпоративної культури провідних організацій світу та підготовка доповіді з результатами аналізу, які оформляються в презентаціях студентів.

Література:

1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимблдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.
2. Романовський О.Г., Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПІ”, 2006. – 364 с.
3. Шаполова В.В. Педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Вікторія Валеріївна Шаполова. — Харків, 2015. — 276 с.
4. Schein E. H. Organizational culture and leadership / E. H. Schein. — San Francisco : Jossey-Bass, 1985. — P. 25.

Тема 8. Лідер та конфлікти в соціальних системах.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Робота з психодіагностичними матеріалами та аналіз результатів.

Аналіз відеоматеріалів та їх підборка. На базі переглянутих відеоматеріалів створити кейс за тематикою лекційного заняття.

Презентації студентів щодо сучасних методів вирішення професійних конфліктів.

Література:

1. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Волянчук, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.
2. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимблдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.
3. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с.Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. : Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта ХХІ століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філосо. – 1, МВ. – 4)
4. Гребеньков, Г. В. Конфліктологія [Текст]: навч. посібник / Г. В. Гребеньков. – Рек. МОН. – Львів : Магнолія 2006, 2011. – 229 с. – (Вища освіта в Україні).

5. Психологія управління [Текст] : навч. посіб. / Д. І. Дзвінчук, Н. Г. Діденко, О. К. Любчук, В. І. Малімон ; За заг. ред. Д.І. Дзвінчука. — К. : ТОВ "СІК ГРУП УКРАЇНА", 2013. — 293 с.

Тема 9. Лідерство та самоменеджмент.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Робота з технологіями планування життя в різних сферах життєдіяльності особистості.

Література:

1. Проблеми саморозвитку особистості в сучасному українському соціумі : матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (21 берез. 2019 р.) / НЮУ ім. Ярослава Мудрого. – Харків : Право, 2019. – 126 с.

2. Кузікова С.Б. Психологічні основи становлення суб'єкта саморозвитку в юнацькому віці [Текст] : монографія / С. Б. Кузікова ; Сум. держ. пед. ун-т ім. А. С. Макаренка — Суми : МакДен, 2012. — 410 с.

3. Сухомлинський В. О. Виховання і самовиховання. Вибрані твори в 5-ти тт. Т. 5 Київ: Рад. шк., 1977. 639 с.

4. Поліщук О.М. Ресурси саморозвитку особистості / Поліщук О. М. – Психологія саморозвитку особистості:збірник наукових праць / за ред.Н.В.Чепелевої, Я.Ф.Андреєвої. –Чернівці – Київ, 2016., 284 с.

1. John K. Clemens Time Mastery: How Temporal Intelligence Will Make You a Stronger, More Effective Leader

2. / John K. Clemens, Scott Dalrymple. - AMACOM, 2005 – 210 p.

3. 5. Mel Robbins «The 5 Second Rule: Transform Your Life, Work, and Confidence with Everyday Courage» / Mel

4. Robbins. - Savio Republic, 2017 – 241 p.

5. 6. Brian Tracy No Excuses! The Power of Self-Discipline / Brian Tracy. - Vanguard Press, 2011 – 304 p.

6. .Калініченко Л. Л. Особливості впровадження тайм-менеджменту на підприємстві / Калініченко Л.Л., Гаврилова А.О. // «Молодий вчений». –2017. – № 4.4 (44.4). – С. 60–63.

Тема 10. Лідерство та управління психологічним станом особистості.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Робота із технологіями управління психологічним станом особистості.

Література:

1. Проблеми саморозвитку особистості в сучасному українському соціумі : матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (21 берез. 2019 р.) / НЮУ ім. Ярослава Мудрого. – Харків : Право, 2019. – 126 с.

2. Поліщук О.М. Ресурси саморозвитку особистості / Поліщук О. М. – Психологія саморозвитку особистості:збірник наукових праць / за ред.Н.В.Чепелевої, Я.Ф.Андрєєвої. –Чернівці – Київ, 2016., 284 с.

3. Зубенко М.В., ВасильченкоО. В. Медитативні практики як психофізіологічний, етнокультурний та психотерапевтичний феномен. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку:матеріали II Міжнародної конференції (20 листопада 2020 р.). Частина 2. Київ :ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2020. С.153-154.

Тема 11. Лідерство та ораторське мистецтво.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.
Підготовка до практичних занять.
Робота над самопрезентацією в різних стилях.
Перегляд художніх фільмів щодо ораторського мистецтва та їх аналіз.

Література:

1. Серeda Н. В. Основи ораторської майстерності: навчальний посібник / Серeda Н. В., Квасник О. В. – Харків : НТУ «ХПІ», 2019. – 304 с.
2. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПі”, 2006. – 364 с.

Тема 12. Лідер та програми самовдосконалення особистості.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.
Підготовка до практичних занять.
Аналіз сучасних технологій самовдосконалення особистості.

Література:

1. Сухомлинський В. О. Виховання і самовиховання. Вибрані твори в 5-ти тт. Т. 5 Київ: Рад. шк., 1977. 639 с.
2. Поліщук О.М. Ресурси саморозвитку особистості / Поліщук О. М. – Психологія саморозвитку особистості:збірник наукових праць / за ред.Н.В.Чепелевої, Я.Ф.Андреєвої. –Чернівці – Київ, 2016., 284 с.
3. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

МАГІСТРАМИ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Варіант № 1

1. Охарактеризуйте поняття «Лідерство»
2. Розкрийте історію становлення концепції лідерства.
3. Розкрийте сутність поняття «Тимбілдинг».

Варіант № 2

1. Визначте інструменти формування сильної команди.
2. Охарактеризуйте основні драйвери галузі тимбілдингу.
3. Наведіть способи вдосконалювання системи мотивації в організації.

Варіант № 3

1. Розкрийте значення Хоторнського експерименту для лідерства.
2. Схарактеризуйте основні завдання істинного Team Building.
3. Схарактеризуйте основні передумови тимбілдингу.

Варіант № 4

1. Розкрийте портрет ефективного лідера та фактори, які впливають на лідерську поведінку в процесі командування.
2. Проаналізуйте які знання, вміння, навички необхідні лідеру.
3. Визначте фактори, які впливають на згуртованість команди.

Варіант № 5

1. Проаналізуйте типи команди.
2. Розкрийте основні етапи життєдіяльності команди.
3. Проаналізуйте основні компоненти тимбілдингу.

Варіант № 6

1. Проаналізуйте теорію поколінь.
2. Розкрийте принципи створення ефективної команди.
3. Розкрийте основні підходи формування команди за М. Біром.

Варіант № 7

1. Сформулюйте особливості корпоративної культури менеджера, як складного особистісного утворення.
2. Розкрийте значення поняття «мотивація». Опишіть піраміду Абрахама Маслоу. Види мотивації. Роль мотивації при створенні команди.
3. Наведіть позитивні та негативні наслідки конфліктів в організаціях.

Варіант № 8

1. Проаналізуйте сутність взаємодії лідера й членів команди.
2. Назвіть та охарактеризуйте проблеми управління колективом. Опишіть відомі конфлікти та шляхи їх вирішення.

Варіант № 9

1. Схарактеризуйте сприятливі періоди організаційного розвитку тимбілдингу.
2. Зробіть аналіз видів лідерства та їх ролі в процесі професійної взаємодії та управління.

Варіант № 10

1. Проаналізуйте теорію рольового розподілу Раймонда Мередіта Белбіна.
2. Визначте стадії життєдіяльності команди за Б. Такманом.

Варіант № 11

1. Дайте характеристику мотиваційно-ціннісного потенціалу лідера та членів команди.
2. Розкрийте сутність видів командних ролей за М. Белбіном.

Варіант № 12

1. Назвіть та проаналізуйте конструктивні функції конфлікту в командах.
2. Схарактеризуйте ефективний публічний виступ, як важливий інструмент формування команди.

Варіант № 13

1. Наведіть приклади типів морального лідерства. Розкрийте зв'язок морального лідерства та успішності соціальних систем.
2. Схарактеризуйте деструктивні функції конфлікту в робочому процесі.

Варіант № 14

1. Схарактеризуйте роль лідера на всіх етапах розвитку команди.

2. Зробіть аналіз ключових відзнак лідера та менеджера. Цінності лідера. Виявлення їхньої ієрархії.

Варіант № 15

1. Дайте характеристику тривекторного поняття лідерства.
2. Проаналізуйте основні етапи виникнення і розвитку конфліктів в робочому процесі.

Варіант № 16

1. Наведіть та обґрунтуйте вимоги до зовнішнього виду лідера у роботі з командою.
2. Розкрийте роль пам'яті, мислення, креативності та інтелекту в лідерстві.

Варіант № 17

1. Схарактеризуйте основні завдання learn Spirit.
2. Розкрийте значення поняття «команда» та опишіть основні відмінності команди та групи.

Варіант № 18

1. Розкрийте значення поняття «корпоративна культура організації». Опишіть зв'язок корпоративної культури з тимблдингом та лідерством.
2. Схарактеризуйте компетенції створення команд та необхідні навички лідера для створення команди.

Варіант № 19

1. Розкрийте роль лідера в конфліктних ситуаціях. Шляхи вирішення конфліктів.
2. Зробіть аналіз цінностей лідера, команди та її членів.

Варіант № 20

1. Опишіть експеримент Н. Триплета 1897 р. та його значення для лідерства.
2. Розкрийте значення «Мотузкових курсів» або Rope Courses для тимблдингу.

Варіант № 21

1. Змодельуйте структуру ефективного публічного виступу в процесі управління соціальними системами.
2. Визначте принципи розвитку навичок сприйняття, використання, розуміння та управління емоціями та роль цих навичок для лідерства.

Варіант № 22

1. Схарактеризуйте компетенції створення команд та необхідні навички лідера для створення команди.
2. Зробіть аналіз ключових відзнак лідера та менеджера. Цінності лідера. Виявлення їхньої ієрархії.

Варіант № 23

1. Визначте інструменти формування сильної команди.
2. Назвіть та охарактеризуйте проблеми управління колективом. Опишіть відомі конфлікти та шляхи їх вирішення.

Варіант № 24

1. Розкрийте основні етапи життєдіяльності команди.
2. Наведіть та обґрунтуйте вимоги до зовнішнього виду лідера у роботі з командою.

Варіант № 25

1. Дайте характеристику трихвекторного поняття лідерства
2. Розкрийте значення поняття «команда» та опишіть основні відмінності команди та групи.

ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ З КУРСУ «ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ»

1. Охарактеризуйте поняття «Лідерство»
2. Визначте інструменти формування сильної команди.
3. Розкрийте історію становлення концепції лідерства.
4. Наведіть способи вдосконалювання системи мотивації в організації.
5. Розкрийте значення Хоторнського експерименту для лідерства.
6. Розкрийте портрет ефективного лідера та фактори, які впливають на лідерську поведінку в процесі командоутворення.
7. Проаналізуйте які знання, вміння, навички необхідні лідеру.
8. Визначте фактори, які впливають на згуртованість команди.
9. Проаналізуйте типи команди.
10. Розкрийте основні етапи життєдіяльності команди.
11. Проаналізуйте теорію поколінь.
12. Розкрийте принципи створення ефективної команди.
13. Сформулюйте особливості корпоративної культури менеджера, як складного особистісного утворення.
14. Розкрийте значення поняття «мотивація». Опишіть піраміду Абрахама Маслоу. Види мотивації. Роль мотивації при створенні команди.
15. Наведіть позитивні та негативні наслідки конфліктів в організаціях.
16. Проаналізуйте сутність взаємодії лідера й членів команди.
17. Назвіть та охарактеризуйте проблеми управління колективом. Опишіть відомі конфлікти та шляхи їх вирішення.
18. Визначте принципи розвитку навичок сприйняття, використання, розуміння та управління емоціями та роль цих навичок для лідерства.
19. Схарактеризуйте основні завдання learn Spirit.
20. Зробіть аналіз типів лідерства та їх ролі в процесі професійної взаємодії та управлінні.
21. Розкрийте значення поняття «команда» та опишіть основні відмінності команди та групи.
22. Визначте стадії життєдіяльності команди за Б. Такманом.

23. Розкрийте значення поняття «корпоративна культура організації». Опишіть зв'язок корпоративної культури з тимблдингом та лідерством.
24. Дайте характеристику мотиваційно-ціннісного потенціалу лідера та членів команди.
25. Схарактеризуйте компетенції створення команд та необхідні навички лідера для створення команди.
26. Назвіть та проаналізуйте конструктивні функції конфлікту в командах.
27. Схарактеризуйте ефективний публічний виступ, як важливий інструмент формування команди.
 28. Розкрийте роль лідера в конфліктних ситуаціях. Шляхи вирішення конфліктів.
 29. Наведіть приклади типів морального лідерства. Розкрийте зв'язок морального лідерства та успішності соціальних систем.
 30. Схарактеризуйте деструктивні функції конфлікту в робочому процесі.
 31. Зробіть аналіз цінностей лідера, команди та її членів.
 32. Схарактеризуйте роль лідера на всіх етапах розвитку команди.
 33. Зробіть аналіз ключових відзнак лідера та менеджера. Цінності лідера. Виявлення їхньої ієрархії.
 34. Опишіть експеримент Н. Триплета 1897 р. та його значення для лідерства.
 35. Дайте характеристику трихвекторного поняття лідерства.
 36. Проаналізуйте основні етапи виникнення і розвитку конфліктів в робочому процесі.
 37. Наведіть та обґрунтуйте вимоги до зовнішнього виду лідера у роботі з командою.
 38. Розкрийте роль пам'яті, мислення, креативності та інтелекту в лідерстві.
 39. Змодельуйте структуру ефективного публічного виступу в процесі управління соціальними системами.
 40. Розкрийте історію становлення концепції лідерства.
 41. Наведіть способи вдосконалювання системи мотивації в організації.
 42. Розкрийте значення Хоторнського експерименту для лідерства.
 43. Визначте фактори, які впливають на згуртованість команди.
 44. Проаналізуйте типи команди.
 45. Розкрийте основні етапи життєдіяльності команди.
 46. Проаналізуйте теорія поколінь.
 47. Проаналізуйте основні компоненти тимблдингу.
 48. Розкрийте принципи створення ефективної команди.

49. Розкрийте основні підходи формування команди за М. Біром.
50. Сформулюйте особливості корпоративної культури менеджера, як складного особистісного утворення.
51. Розкрийте значення поняття «мотивація». Опишіть піраміду Абрахама Маслоу.
52. Види мотивації. Роль мотивації при створенні команди..
53. Наведіть позитивні та негативні наслідки конфліктів в організаціях.
54. Проаналізуйте сутність взаємодії лідера й членів команди.
55. Назвіть та охарактеризуйте проблеми управління колективом. Опишіть відомі конфлікти та шляхи їх вирішення.
56. Визначте принципи розвитку навичок сприйняття, використання, розуміння та управління емоціями та роль цих навичок для лідерства.
57. Схарактеризуйте сприятливі періоди організаційного розвитку тимблдингу.
58. Зробіть аналіз видів лідерства та їх ролі в процесі професійної взаємодії та управління.
59. Розкрийте значення поняття «команда» та опишіть основні відмінності команди та групи.
60. Дайте характеристику мотиваційно-ціннісного потенціалу лідера та членів команди.
61. Розкрийте сутність видів командних ролей за М. Белбіном.
62. Схарактеризуйте компетенції створення команд та необхідні навички лідера для створення команди.
63. Розкрийте роль лідера в конфліктних ситуаціях. Шляхи вирішення конфліктів.
64. Наведіть приклади типів морального лідерства. Розкрийте зв'язок морального лідерства та успішності соціальних систем.
65. Схарактеризуйте деструктивні функції конфлікту в робочому процесі.
66. Схарактеризуйте роль лідера на всіх етапах розвитку команди.
67. Зробіть аналіз ключових відзнак лідера та менеджера. Цінності лідера.
68. Виявлення їхньої ієрархії.
69. Дайте характеристику трьохвекторного поняття лідерства.
70. Проаналізуйте основні етапи виникнення і розвитку конфліктів в робочому процесі.
71. Розкрийте значення «Мотузкових курсів» або Rope Courses для тимблдингу.
72. Наведіть та обґрунтуйте вимоги до зовнішнього виду лідера у роботі з командою.

Перелік практичних завдань:

Практичне завдання № 1. Запишіть позитивні моменти, які сприятимуть успіху при використанні кожного із видів культури

Культура досягнень	Кланова культура	Бюрократична культура
Культура, для якої характерне чітке бачення цілей і орієнтації лідерів на вирішення специфічних завдань	Культура, в якій увага концентрується на залученні співробітників до вирішення корпоративних завдань, що дозволяє відповідати змінюваним запитам споживачів	Культура, послідовно орієнтована на стабільне зовнішнє середовище

Практичне завдання № 2. Сформулюйте своє бачення наведеної нижче ситуації. Про який рівень корпоративної культури організації вони свідчать? Запишіть. «У мережі ресторанів, де я починала працювати менеджером з персоналу, плинність кадрів перевищувала 70 %. Тому що всіх нещадно штрафували. Офіціанта, якщо він з’являвся без підносу, прибиральницю – без швабри, кухаря – без головного убору. Дійшло до маразму: люди навіть у туалет змушені були ходити зі своїми знаряддями праці», – Ольга Ляд, директор з персоналу ВАТ «Ок-стиль» (м. Харків, виробництво і продаж металопластикових конструкцій, штат – 100 чол.)

Практичне завдання № 3. Заповніть табличку про рівень розвитку культури організації з Вашого останнього місця практики (або довільний варіант будь-якої організації, яку Вам довелося бачити у своєму житті: банк, лікарня, крамниця, будинок відпочинку, спортклуб, інше).

Практичне завдання № 4.

Назва організації		
Видимі цінності	Артефакти: стиль одягу, дизайн офісу, символи, слогани, церемонії	
Невидимі цінності	Глибокі переконання і цінності, спільні для всіх членів організації: «цікава ідея», «правильний спосіб дії»	
Фундаментальні цінності	Глибинні уявлення і переконання: «Люди тут піклуються одне про одного, як члени однієї родини»	

Практичне завдання № 5. Напишіть коротке есе на тему: 1. «Як створити компанію, де люди люблять свою роботу?»

Практичне завдання № 6. Члени Вашої команди проявляють індивідуалізм і не надають один одному підтримки. Вони не схильні відповідати за тих колег, які відсутні, не діляться з командою своїми знаннями навіть тоді, коли знають, що це покращило б роботу всієї команди. Їм не подобається відвідувати збори, внаслідок чого вони не проявляють великого ентузіазму в роботі, намагаються не допускати своїх клієнтів до власних колег. Що Ви маєте робити і яким чином будете запроваджувати зміни?

Практичне завдання № 7. Як відомо, лідери мотивують і надихають аудиторію, вкладаючи у свої слова відповідну силу й потрібне значення. Спробуйте перефразувати нижчевказані речення так, щоб ваші прихильники захотіли працювати ще краще:

ПРОПОНОВАНИЙ ВАРІАНТ	ВАШІ ВАРІАНТ
Я думаю, що скоро ми вирішимо проблему із продажами цих товарів	Наприклад: Я певен, що ми наблизились до того, щоб зробити прорив у підході до продажу цих товарів
Ви сьогодні добре виконали завдання	
У нас складні проблеми, але ми їх якось здолаємо	
Вікторе, пора продукувати нові думки	
Наші конкуренти наздоганяють наші результати	
Вчора наша команда запропонувала гарну пропозицію для виходу із кризи	

Практичне завдання № 8. Подумайте й запишіть, чому лідер має майстерно володіти вмінням слухати.

Практичне завдання № 9. Підготуйте коротке есе на тему: «Місія підприємства – данина моди чи об’єктивна, необхідна потреба часу?»

Практичне завдання № 10. Запишіть недоліки та переваги низькоємних і високоємних канонів комунікацій: меморандуму, телефонного звіту, формального звіту, бесіди тет-а-тет, електронної пошти, ІТ-системи, Інтернету тощо.

Практичне завдання № 11. Логічно завершіть послідовний ряд думок, що розкривають сутність емоційного інтелекту.

Емоційний інтелект дає можливість лідеру:

- точно сприймати, оцінювати й виражати емоції;
- генерувати емоції, коли вони супроводжують процес мислення;
- розуміти емоції й застосовувати емоційні знання;
- ...

Практичне завдання № 12. Існує 4 групи базових емоцій. Вербалізуйте забарвлення кожної емоції від прояву її *min* до *max* за наведеним прикладом.

	<i>min</i>	<i>max</i>		
Радість				
Гнів				
Страх				
Смуток	<i>апатія</i>	<i>зневіра</i>	<i>печаль</i>	<i>горе</i>

Практичне завдання № 13. Запишіть 4 складові емоційного інтелекту. Якими вміннями володіє емоційно компетентний лідер?

Практичне завдання № 14. Лідер, який уміє управляти власними емоціями та емоціями інших дотримується основних принципів: – принцип ціле покладання; – принцип цивілізованого впливу; – принцип прийняття емоцій інших. Запишіть, які із принципів прийнятні Вам. Наведіть приклад дотримання вами названих принципів.

Практичне завдання № 15. Як відомо, якості – це система індивідуально-психологічних характеристик людини, які є вимогами для вдалого виконання певного виду діяльності. Зважте, якими якостями лідера Ви володієте на сьогодні, а які якості Вам би хотілося виховати в собі з часом? Запишіть у ліву колонку наявні якості, а у праву – ті, які б хотіли мати.

Практичне завдання № 16. Самодисципліна – це здатність контролювати або перенаправляти внутрішні імпульси та настрої, вміння не робити поспішних висновків, думати перед тим, як діяти. Коротко дайте характеристику особистої самодисципліни. Чи задовольнив Вас самоаналіз? Чому б Ви вважали за необхідне ще навчитися? Які якості особистості Ви виховували б у собі для того, щоб стати лідером?

Практичне завдання № 17. Сучасні дослідники проблем лідерства прийшли до висновку, що необхідною частиною лідерства, особливо в сучасному світі, є емпатія (співпереживання). Назвіть хоча б три аргументи необхідності цієї риси.

Практичне завдання № 18. Визначте, яка проблема є для Вас найактуальнішою на сьогодні (вона може бути як віртуальною, так і реальною). Щоб зрозуміти її складність, розбийте цю проблему на кілька компонентів. Запишіть. Спробуйте визначити, що потребує негайної уваги. Приступіть до виконання того, що потрібно зараз, поступово, крок за кроком, проробляючи кожен компонент.

Практичне завдання № 19. Яка робота викликає у Вас найбільш негативну реакцію? Спробуйте пояснити чому. Можливо, Ви мали негативний досвід у минулому, а можливо, Вам просто не вистачає досвіду й Ви не знаєте, з чого починати. Запишіть свої роздуми. Спробуйте подолати свій негатив, зробивши те, що Вам не подобається, але з позитивним мисленням. Які враження?

Практичне завдання № 20. Складіть список своїх досягнень та успіхів у минулому, незалежно від ступеня їхньої ваги (освіта, спорт, вміння спілкуватися, почуття гумору тощо).

Практичне завдання № 21. Наведіть власний приклад, коли Ви або до Вас проявляли терпимість, коли були терпеливими, чи траплялося Вам бути терплячим. Поясніть, чому лідер має володіти такими важливими рисами: терпимість, терплячість, терпеливість? Якщо, на Вашу думку, лідер не повинен володіти такими рисами, прокоментуйте, чому Ви так вважаєте. Обговоріть це зі своїми колегами, викладачем. (Терпимість – до людських рис, можливо, до недоліків чи вад; терпеливість бажань і очікувань; терплячість – до болю будь-якого виду).

Практичне завдання № 22. Як відомо, Роберт Грінліф ввів у науковий обіг поняття «обслуговуюче лідерство». Сьогодні у США діє інститут «обслуговуючого» лідерства Р. Грінліфа. Яке Ваше ставлення до парадигми «лідер – слуга»? Можете навести приклад із Вашого життєвого досвіду стосовно того, чи доводилося Вам зустрічати лідера, зміст діяльності якого складало «служіння»?

Практичне завдання № 23. Що буде визначати Ваш особистий стиль? Сформулюйте власні принципи або просто запишіть свої думки із приводу власного стилю.

Практичне завдання № 24. Чи є людина, яку Ви вважаєте для себе прикладом лідерства? Опишіть, що в ній Вам подобається. (Це може бути будь-який персонаж із життя, художніх творів, кіно тощо).

Практичне завдання № 25. Коли кадровики шукають керівників, перше запитання, яке вони ставлять претендентові: «А ким Ви бачите себе через рік?» І якщо Ви завмерли у глибокій мовчанці роздумів, то із тріскотом завалили «тест». Справа в тому, що чим більш віддалене майбутнє Ви здатні спрогнозувати, розпланувати для себе та для інших, тим більше у вас здібностей до керівництва. Відтак, якщо Ви можете: – уявити свою діяльність приблизно на три місяці наперед, то Ви хороший виконавець; – спланувати свою роботу на рік, знаючи, що й кому Ви б доручили, то маєте шанс стати начальником нижчого рангу; – чітко уявляєте результат своєї праці на наступні п'ять років і маєте уявлення про бізнес-ідею, якої має досягти фірма, то з Вас вийде прекрасний керівник середньої, можливо, і

вищої ланки. Спрогнозуйте своє майбутнє на вказані хронологічні терміни: на три місяці; на рік; на п'ять років.

МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Система оцінювання знань, вмінь та навичок студентів передбачає виставлення оцінок за усіма формами проведення занять. Перевірка та оцінювання знань студентів може проводитись у таких формах:

1. Оцінювання роботи студентів у процесі лабораторних занять.
2. Проведення проміжного контролю.
3. Проведення модульного контролю.

Загальна модульна оцінка складається з поточної оцінки, яку студент отримує під час лабораторних занять та оцінки за виконання модульної контрольної роботи.

Загальна оцінка з дисципліни визначається як середнє арифметичне модульних оцінок.

Порядок поточного оцінювання знань студентів

Поточне оцінювання здійснюється під час проведення лабораторних занять і має на меті перевірку рівня підготовленості студента до виконання конкретної роботи. Об'єктами поточного контролю є:

- 1) активність та результативність роботи студента протягом семестру над вивченням програмного матеріалу дисципліни; відвідування занять;
- 2) виконання проміжного контролю;
- 3) виконання модульного контрольного завдання.

Контроль систематичного виконання самостійної роботи та активності на практичних заняттях

Оцінювання проводиться за 5-бальною шкалою за такими критеріями:

- 1) розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються;
- 2) ступінь засвоєння матеріалу дисципліни;
- 3) ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються;
- 4) уміння поєднувати теорію з практикою при розгляді виробничих ситуацій, розв'язанні задач, проведенні розрахунків при виконанні завдань, винесених для самостійного опрацювання, та завдань, винесених на розгляд в аудиторії;
- 5) логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки.

Оцінка «відмінно» ставиться за умови відповідності виконаного завдання студента або його усної відповіді до всіх п'яти зазначених критеріїв.

Відсутність тієї чи іншої складової знижує оцінку на відповідну кількість балів.

При оцінюванні практичних завдань увага приділяється також їх якості та самостійності, своєчасності здачі виконаних завдань викладачу (згідно з графіком навчального процесу). Якщо якась із вимог не буде виконана, то оцінка буде знижена.

Проміжний модульний контроль

Проміжний модульний контроль рівня знань передбачає виявлення опанування студентом матеріалу лекційного модуля та вміння застосовувати його для вирішення практичної ситуації і проводиться у вигляді контрольної роботи за темами 1-го, 2-го та 3-го модулів.

Проведення модульного контролю

Модульний контроль здійснюється та оцінюється за допомогою проведення контрольної роботи за всіма темами дисципліни.

Підсумкова оцінка з дисципліни розраховується як середня з кількох складових, що враховує оцінки кожного виду контролю (дві оцінки за результатами поточного модульного контролю, оцінку за курсовий проект і підсумкову контрольну роботу).

ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Реферативна робота

(вид індивідуального завдання)

№ з/п	Назва індивідуального завдання та (або) його розділів
1.	Вплив лідерства на ефективність розвитку підприємства і організації.
2.	Лідерство у розвитку організацій на сучасному етапі.
3.	Порівняльна характеристика переваг та недоліків менеджменту та лідерства.
4.	Вплив харизми лідера на ефективність діяльності послідовників
5.	Давньокитайські моделі лідерства та та управлінська практика сьогодення.
6.	Соціально-економічні аспекти ефективності лідерства.
7.	Авторитарний стиль лідерства: теорія і практика
8.	Теорії «великої людини», героїв та ватажків у вивченні проблеми лідерства.
9.	Гендерні дослідження лідерства та їх вплив на сучасні управлінські теорії і процеси.
10	Роль емоційного інтелекту лідера у формуванні ефективної моделі управління
...	організацією
11	Система лідерства В.Едварда Демінга в теорії і практиці управління.
...	
12	Ціннісна теорія лідерства С.Кучмарськи та Т.Кучмарськи в сучасній практиці
...	управління.
13	Досвід і авторитет менеджера як суб'єктивні фактори формування стилю лідера. 2
...	
14	Особливості формування іміджу лідера.
...	
15	Комунікативні якості лідера.
...	
16	Роль лідера у подоланні конфліктних ситуацій та криз.
...	
17	Визначення ознак лідерства та розвиток навичок і вмінь лідера.
...	
18	Мотивація лідерської поведінки.

19 ...	Вплив людського фактору на ефективність управлінських рішень лідера.
20 ...	Роль студентського самоврядування у формуванні лідерських якостей майбутніх управлінців.
21 ...	Залежність успіхів підприємства чи організації від стилю лідерства.
22 ...	Класифікація стилів лідерства та їх застосування в процесі управління.
23 ...	Співвідношення влади і лідерства та їх вплив на ефективність управління організацією.
24 ...	Планування кар'єри і визначення потенціалу значущих компетенцій і мотиваторів розвитку лідера.
25 ...	Відповідальне лідерство - потреба часу і запорука позитивних змін організації.
26 ...	Порівняння японського, американського і європейського лідерства.
27 ...	Методи ефективного лідерського управління взаємодія теорії і практики.
28 ...	Інноваційне лідерство – вимога ефективності управлінських рішень.
29 ...	Виховання лідерів всередині організації.
30 ...	Лідерство в малих групах: теорія та практика.

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Варій М.Й. Соціальна психіка нації. – Львів: СПОЛОМ, 2002. – 184 с.
2. Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. : Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта XXI століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філосо. – 1, МВ. – 4)
3. Гребеньков, Г. В. Конфліктологія [Текст]: навч. посібник / Г. В. Гребеньков. – Рек. МОН. – Львів : Магнолія 2006, 2011. – 229 с. – (Вища освіта в Україні).
4. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С.А. Калашнікова. – К.: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.
5. Кузікова С.Б. Психологічні основи становлення суб'єкта саморозвитку в юнацькому віці [Текст] : монографія / С. Б. Кузікова ; Сум. держ. пед. ун-т ім. А. С. Макаренка — Суми : МакДен, 2012. — 410 с.
6. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. –Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.
7. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононец Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. – Полтава : ПУЕТ, 2018. – 241 с.
8. Романовський О.Г., Михайличенко В.Є., Грень Л.М. Педагогіка лідерства. Монографія / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень.

– Х.: НТУ «ХП», 2023. 432 с. (укр.мовою)
<https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/64389>

9. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч. – метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с.

10. Романовський О.Г., Михайличенко В.Є., Грень Л.М. Педагогіка лідерства. Методичні вказівки. Харків: НТУ «ХП». – 2023. – 80 с.

11. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимблдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.

12. Психологія управління [Текст] : навч. посіб. / Д. І. Дзвінчук, Н. Г. Діденко, О. К. Любчук, В. І. Малімон ; За заг. ред. Д.І. Дзвінчука. – К. : ТОВ "СІК ГРУП УКРАЇНА", 2013. – 293 с.

13. Проблеми саморозвитку особистості в сучасному українському соціумі : матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (21 берез. 2019 р.) / НЮУ ім. Ярослава Мудрого. – Харків : Право, 2019. – 126 с.

14. Поліщук О.М. Ресурси саморозвитку особистості / Поліщук О. М. – Психологія саморозвитку особистості:збірник наукових праць / за ред.Н.В.Чепелевої, Я.Ф.Андрєвої. –Чернівці – Київ, 2016., 284 с.

15. Серeda Н. В. Основи ораторської майстерності: навчальний посібник / Серeda Н. В., Квасник О. В. – Харків : НТУ «ХП», 2019. – 304 с.

16. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Воляннюк, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.

17. Сухомлинський В. О. Виховання і самовиховання. Вибрані твори в 5-ти тт. Т. 5 Київ: Рад. шк., 1977. 639 с.

18. O. G. Romanovskyi, L. M. Gren, A. Ye. Knysh. Psychology of a leader's managerial activity. Text of the lectures for higher education establishments/ Kharkiv, 2015. – 132 p.

19. Schein E. H. Organizational culture and leadership / E. H. Schein. – San Francisco : Jossey-Bass, 1985. – P. 25.

ДОДАТКОВАА ЛІТЕРАТУРА

1. Грей К.К. Організації. Теорії, конфлікти і менеджери. – Харків: Гуманітарний центр. – 2008. – 196 с.

2. Грень Л.М., Панфілов Ю.І., В.В. Бондаренко Методика формування комунікативної компетентності майбутнього лідера управлінця / Л.М. Грень, Ю.І. Панфілов, В.В. Бондаренко //Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія // Щоквартальний науковопрактичний журнал. – Харків: НТУ «ХП», 2016, № 2. – С. 10 – 19.

3. Загальна психологія [Текст]: підручник / за ред. С.Д. Максименка. – Вінниця: Нова книга, 2006. – 688 с.

4. Зубенко М.В., Васильченко О. В. Медитативні практики як психофізіологічний, етнокультурний та психотерапевтичний феномен. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: матеріали II Міжнародної конференції (20 листопада 2020 р.). Частина 2. Київ :ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2020. С.153-154.

5. Калініченко Л. Л. Особливості впровадження тайм-менеджменту на підприємстві / Калініченко Л.Л., Гаврилова А.О. // «Молодий вчений». –2017. – № 4.4 (44.4). – С. 60–63.

6. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний

посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.

7. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПі”, 2006. – 364 с.

8. Синявський, В.В. Психологічний словник [Текст] / В.В. Синявський, О.П. Сергєєнкова, Н.А. Побірченко. – К.: Науковий світ, 2007. – 274 с.

9. Шаполова В.В. Педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Вікторія Валеріївна Шаполова. — Харків, 2015. — 276 с.

10. Brian Tracy No Excuses! The Power of Self-Discipline / Brian Tracy. - Vanguard Press, 2011 – 304 p.

11. John K. Clemens Time Mastery: How Temporal Intelligence Will Make You a Stronger, More Effective Leader / John K. Clemens, Scott Dalrymple. - AMACOM, 2005 – 210 p.

12. Mel Robbins «The 5 Second Rule: Transform Your Life, Work, and Confidence with Everyday Courage» / Mel Robbins. – Savio Republic, 2017 – 241 p.

13. O.G. Romanovskyi, L.M. Gren. Will formation as a neccessary condition of a leader's personality self-education in the learning process» (англ. мовою). Ж. «Теорія і практика управління соціальними системами». – Харків: НТУ «ХПі», 2015 – № 1. – С. 3-11.

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ

1. Верховна Рада України. URL: <http://rada.gov.ua/>

2. Кабінет Міністрів України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua>

3. Відділ звернень громадян України. URL: <http://vzvernen.rada.gov.ua/>

5. Президент України. URL:

<http://www.president.gov.ua/>

<http://library.kpi.kharkov.ua/>

6. <http://web.kpi.kharkov.ua/>
7. <http://zakon.rada.gov.ua>
8. <http://me.gov.ua>
9. <http://mlsp.kmu.gov.ua>
10. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1221.htm>
11. http://sd.net.ua/2010/02/19/neuhauz_socialna_derzhava.html
12. <http://www.onlinevolunteering.org/>
13. <http://un.org>
14. <http://uncf.com.ua>

Методичні вказівки

Укладачі:

Романовський Олександр

Грень Лариса

Шаполова Вікторія

Квасник Ольга

ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЦЕСАМИ

Методичні вказівки з дисципліни

«Лідерство в управлінні соціальними процесами»

План 2023, п. 574

Підписано до друку _____.

Формат 60х84 /¹/₁₆. Обсяг 3,1 д.а.

Тираж 20 екз.

Видавництво _____.

Номер державної реєстрації _____

email _____