

**КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА**  
**Кафедра управління**

**Затверджено на засіданні**  
**Кафедри управління**  
**(протокол № 12 від 15.11.23)**

**РОБОЧА ПРОГРАМА ІСПИТУ**

**ЛІДЕРСТВО І РОБОТА В КОМАНДІ**

галузь знань	07 Управління та адміністрування
спеціальність	073 Менеджмент
освітня програма	073.00.01 Менеджмент організацій
факультет	Економіки та управління

2023-2024 навчальний рік

## Опис програми іспиту

Київський університет імені Бориса Грінченка	
Кафедра управління	
Програма іспиту з дисципліни «Лідерство і робота в команді»	
2 курс – освітній рівень - перший (бакалаврський)	
Спеціальність 073 Менеджмент	
Освітня програма: 073.00.01 Менеджмент організацій	
Форма проведення: на платформі Moodle в ЕНК дисципліни: <a href="https://elearning.kubg.edu.ua/mod/assign/view.php?id=25197">https://elearning.kubg.edu.ua/mod/assign/view.php?id=25197</a>	
Тривалість проведення	<b>1 год. 20 хв.</b>
Максимальна кількість балів:	<b>40 балів</b>

Екзамен проводиться в університетській аудиторії в усній формі за білетами, що складені на основі питань з навчальної дисципліни «Лідерство і робота в команді» (додається). Якщо ж освітній процес проходить дистанційно, то екзамен проводиться онлайн в режимі відеоконференції засобами Google Meet.

Кожний білет містить два теоретичні питання та одну задачу, аналогічну до тих, які розв'язуються на семінарських заняттях. Студент дає відповіді на запитання та завдання у системі Moodle. Перевірка відповідей на білет передбачає ручну перевірку викладачем.

Кожний білет містить два теоретичні питання, які оцінюються по 15 балів кожне, та одну задачу, аналогічну до тих, які розв'язуються на семінарських заняттях, яка оцінюється у 10 балів.

### **Критерії оцінювання теоретичних питань та задач:**

Відмінний рівень знань (умінь), відповідь повна, вичерпна й достатньо обґрунтована з можливими незначними недоліками.

Посередній рівень знань (умінь), відповідь містить багато недоліків та/або незначну кількість помилок.

Мінімально допустимий рівень знань (умінь), що характеризується недостатньою обґрунтованістю, фрагментарністю; відповідь неповна, містить недоліки та помилки.

Незадовільний рівень знань (умінь), що виявляється у неспроможності відтворити означення понять та формулювання теорем, невмінні розв'язувати задачі.

Відповідь відсутня.

Екзамен проводиться із суворим дотриманням принципів академічної доброчесності, що передбачає недопустимість списування, фальсифікацій та обману. При порушенні студент відсторонюється від подальшого проходження екзамену із підсумковою оцінкою FX за дисципліну. Підсумкова оцінка в балах (максимально 100 балів) за дисципліну є сумою результату поточного контролю за семестр (60 балів) та відповіді на екзамені (40 балів).

***Перелік питань, які виносяться на іспит:***

1. Сучасний погляд на феномен управління. Три аспекти управління (за Г. Мінцбергом). Ресурси, необхідні для забезпечення реалізації управління.
2. Коротка характеристика основних управлінських теорій періоду кінця XIX – першої половини XX сторіччя.
3. Коротка характеристика основних управлінських теорій періоду кінця XX ст.
4. Сучасні теорії лідерства, їх основний зміст.
5. Еволюційні рівні управління. Відмінності «нового» управління від «старого».
6. Два способи (героїчний та залучувальний) управляти за Г. Мінцбергом.
7. Параметри еволюційних рівнів управління та їх змістові аспекти.
8. Рівні еволюції лідера (за Дж. Коллінзом).
9. Основні відмінності між менеджментом і лідерством (за Х. Оуеном та В. Ходжсоном).
10. Основні відмінності між менеджментом і лідерством (за Р. Дафтом).
11. Приклади порівняння двох типів керівників – менеджера і лідера.
12. Сутність лідерства та його складові. Першоумова прояву лідерства.
13. Сутність лідерства з позиції психології. П'ять елементів лідерства як однієї із форм міжособистісної взаємодії (за В. Шейновим).
14. Два види лідерства: індивідуальне та інституційне, їх зміст.
15. Типи лідерства залежно від типу суспільної діяльності.
16. Тенденції суспільного розвитку. Актуальність лідерства в умовах суспільного розвитку.
17. Сутність професіоналізації управління.
18. Професіограма менеджера – лідера. Ролі менеджера в організації як суб'єкта здійснення управлінської діяльності.
19. Психологічні, інтелектуальні, професійні, соціальні риси менеджера – лідера.
20. Вади, що є бар'єрами для здійснення успішної управлінської діяльності лідера.
21. Складові особистого плану розвитку лідера.
22. Сутність командної форми організації робіт. Характеристика завдань, які може виконувати команда.
23. Основні ознаки команди. Чинники, що забезпечують ефект команди.
24. Принципи роботи команди, їх зміст.
25. «Плюси» і «мінуси» організації команди, їх зміст.
26. Чисельність команди.
27. Основні сфери діяльності команди: виробнича та інтелектуальна, їх особливості.
28. Охарактеризувати особливості виробничих та інтелектуальних команд за такими параметрами: постановка цільового завдання, форми стимулювання, кваліфікація, рівень креативності, тривалість продуктивного функціонування.
29. Особливості оплати праці членів команди.
30. Основні форми управління у виробничій та інтелектуальній команді («Театр одного актора», «Команда згоди», «Рада»), їх зміст та особливості.

31. Еволюція команд в інтелектуальній сфері. Неформальні інтелектуальні і управлінські команди.
32. Вимоги до членів інтелектуальної команди. Головне завдання лідера неформальної інтелектуальної команди.
33. Методичний підхід до формування команд. Навички та вміння членів управлінської команди.
34. Способи діагностики життєздатності і розподілу ролей у команді.
35. Організація і координація роботи в команді.
36. Основний зміст роботи лідера команди.
37. Організація взаємодії між командами та зовнішніми партнерами. Принцип пріоритетності інтересів організації в цілому.
38. Планування діяльності команди, його переваги. Процедури, що включає планування.
39. Етапи планування: визначення мети та напрямків її досягнення, розробка стратегії і тактики.
40. Довгостроковий (стратегічний) план діяльності команди, основні рекомендації щодо його складання. Оперативне календарне планування.
41. Контроль виконання роботи, його форми. Складові контролю, який здійснює лідер (керівник).
42. Поняття ситуаційного аналізу. Прогнозування. Помилки ситуаційного аналізу.
43. Етапи ситуаційного аналізу, їх зміст.
44. Розподіл ролей в команді. Фактори, що визначають ролі в команді.
45. Чотири основні ролі членів команди у ситуації вирішення проблем. Характеристики членів команди, яким притаманні ці ролі.
46. Метод «Шість капелюхів», його можливості; функції і дослідницькі завдання члена команди у цьому методі.
47. «Крива» розвитку команди. Характеристика етапів розвитку команди.
48. Етап становлення команди. Десять кроків створення команди.
49. Стратегічні ситуації на етапі успішного розвитку команди, їх характеристика.
50. Пошуковий період у розвитку команди. Особливості ситуації «зависання команди», її ознаки. Основні напрямки роботи лідера з підтримки команди в ситуації «зависання».
51. Індивідуально-психологічні особливості емоційної адаптації членів команди та мотивація їх діяльності.
52. Типові ситуації, що негативно впливають на дух команди і настрої її членів: оновлення складу команди, типові сценарії оновлення.
53. Типові ситуації, що негативно впливають на дух команди і настрої її членів: вихід із команди окремих її членів, неадекватне зростання мотиваційних запитів, зміна особистісних і духовних орієнтирів.
54. Типові ситуації, що негативно впливають на дух команди і настрої її членів: зниження авторитету, відсутність випереджуючого особистісного зростання лідера команди; індикатори зниження авторитету лідера.
55. Типові ситуації, що негативно впливають на дух команди і настрої її членів: поява в команді альтернативного неформального лідера.

56. Поняття моніторингу ефективності діяльності команди (ЕДК). Завдання моніторингу.
57. Моніторинг конкурентоспроможності команди.
58. Зміст виробничо-економічних показників, показників ринкової стійкості та психологічної стабільності команди.
59. Зміст основні вимогами до методів і прийомів діагностики, що використовуються в процесі моніторингу.
60. Профілактичний та проблемно-орієнтований моніторинг діяльності команди: предмет, мета, місце в системі діяльності команди.
61. Профілактичний моніторинг ефективності команди.
62. Моніторинг особистої ефективності лідера команди. Дванадцять вимог до лідера команди. Моніторинг особистої ефективності всіх членів команди.

### **Приклади екзаменаційного завдання (задачі)**

У яких із перелічених нижче випадків лідеру необхідно сформувати команду? Якщо так, то на що буде спрямована її діяльність, яка її основна задача? Відповідь аргументувати.

*Опис ситуації.*

На підприємстві:

- 1) Керівник хоче підвищити творчу активність співробітників.
- 2) Особисті цілі співробітників починають переважати над загальними цілями підприємства: співробітники працюють більше на себе, ніж на підприємство.
- 3) Неефективний розподіл функцій – у одних виникає відчуття, що вони роблять більше, ніж інші.
- 4) Нерозуміння співробітниками того, що на даний момент відбувається на підприємстві.
- 5) Неузгодженість роботи між підрозділами та відділами.
- 6) Відмова співробітників від навчання, підвищення кваліфікації.
- 7) При конфліктах або помилках переважає тенденція шукати винних, ухилятися від відповідальності.

Екзаменатор



О. А. Шульга

Завідувач кафедри



О. В. Марухленко