

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

Затверджено на засіданні кафедри
управління
(протокол № 18 від 15.10.2025)

РОБОЧА ПРОГРАМА ЕКЗАМЕНУ

ЕМПАТІЙНЕ ЛІДЕРСТВО ТА РОБОТА В КОМАНДІ

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

2025-2026 навчальний рік

Опис програми екзамену

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка	
Кафедра управління	
Програма екзамену з дисципліни «Емпатійне лідерство та робота в команді»	
2 курс – освітній рівень - перший (бакалаврський)	
Спеціальність 073 Менеджмент	
Освітня програма: 073.00.01 Менеджмент організацій	
Форма проведення: тестування на платформі Moodle в ЕНК дисципліни: https://elearning.kubg.edu.ua/course/view.php?id=28978&ion=1	
Тривалість проведення	1 год. 10 хв.
Максимальна кількість балів:	40 балів
Екзамен проводиться в університетській аудиторії у тестовій формі із використанням персональних комп'ютерів (за умови проведення освітнього процесу офлайн). У разі дистанційного формату навчання підсумковий контроль проводиться онлайн у режимі відеоконференції із застосуванням сервісу Google Meet. Студент виконує електронний тест у системі Moodle, що містить 33 завдання (по 11 з кожного навчального модуля): • 30 тестових завдань закритого типу (вибір правильної відповіді з кількох варіантів), автоматична перевірка. Кожне правильне виконання оцінюється у 1 бал (разом 30 балів). • 3 завдання відкритого типу (ситуаційні задачі), перевірка викладачем. Максимум за кожне - 3 бали (разом 9 балів). Критерії оцінювання ситуаційних завдань: • 3 бали – відмінний рівень виконання з можливими незначними недоліками • 2 бали – добрий рівень виконання з незначними помилками • 1 бал – посередній рівень із значною кількістю недоліків Загальна сума становить 39 балів, система Moodle передбачає нормалізацію результату до 40 балів (відсоткове перерахування). Результат поточного контролю визначається як середньоарифметичне значення балів (оскільки навчальні модулі рівноцінні за кількістю годин), отриманих студентом за всіма навчальними модулями. Таким чином, максимальна кількість балів, яку студент може отримати за поточний контроль, становить 60: <u>Поточний контроль НМ1 + Поточний контроль НМ2 + Поточний контроль НМ3</u> 3 Підсумкова оцінка за дисципліну (максимум 100 балів) формується як сума: • результатів поточного контролю протягом семестру (до 60 балів);	

- результатів екзамену (до 40 балів).

Екзамен проводиться із суворим дотриманням принципів академічної доброчесності. Порухення правил (списування, використання сторонньої допомоги, фальсифікація результатів) тягне за собою відсторонення студента від подальшого проходження екзамену та виставлення підсумкової оцінки **Фх**.

Здобувачі які сумарно за результатами проміжного та підсумкового контролю набрали менше 35 балів мають пройти повторний курс з відповідної навчальної дисципліни, виконати всі види робіт, визначені викладачем відповідно до робочої програми навчальної дисципліни. Здобувачі які сумарно за результатами проміжного та підсумкового контролю набрали від 35 до 59 балів мають право на перескладання екзамену або окремих навчальних завдань проміжного контролю за рішенням викладача, відповідно до робочої програми навчальної дисципліни.

Перелік тем, які виносяться на екзамен:

Тренінг з емоційного інтелекту та емпатійного лідерства

1. Дайте визначення поняття «емоційний інтелект» та його роль у сучасному менеджменті.
2. Основні складові емоційного інтелекту за моделями Гоулмана та Майєра-Саловея-Карузо.
3. Самосвідомість як основа розвитку EQ.
4. Методи розвитку саморегуляції в професійній діяльності.
5. Вплив мотивації на ефективність емоційного інтелекту.
6. Поняття емпатії та її значення для лідерства.
7. Методи оцінки емоційного інтелекту.
8. Типові неефективні стратегії у використанні власного емоційного потенціалу.
9. Техніки конструктивного вираження емоцій.
10. Управління емоційними станами у процесі комунікації.
11. Методи роботи з запереченнями у міжособистісній взаємодії.
12. Емоційні та раціональні способи переконання.
13. Поняття емоційного балансу та фактори, що на нього впливають.
14. Біологічні, соціальні та психологічні передумови розвитку EQ.
15. Техніки самоконтролю емоційних реакцій.
16. Роль невербальної комунікації у вираженні емоцій.
17. Вербальні засоби вираження емоцій: прийоми і техніки.
18. Методи відновлення емоційної рівноваги.
19. Підходи до підвищення стресостійкості.
20. Техніки регулювання емоційної напруги.
21. Асертивність: сутність, ознаки та методи розвитку.
22. Взаємозв'язок емоційного інтелекту й ефективності управлінських рішень.
23. Практичні інструменти розвитку EQ у лідерів.
24. Помилки у вираженні емоцій у професійній діяльності.

25.Тренінгові методи розвитку емоційної компетентності.

«Практикум з медіації та управління конфліктами»

1. Поняття конфлікту та його основні характеристики.
2. Класифікація конфліктів у організаційному середовищі.
3. Внутрішньоособистісні, міжособистісні та міжгрупові конфлікти: відмінності.
4. Причини виникнення конфліктів у командах.
5. Етапи ескалації конфлікту.
6. Позитивні та негативні наслідки конфлікту.
7. Трансформація конфлікту: сутність і можливості.
8. Види втручання у конфлікт: медіація, арбітраж, фасилітація, суд.
9. Конфронтаційні та кооперативні стратегії управління конфліктами.
10. Модель Томаса–Кілманна: зміст та практичне застосування.
11. Сильні та слабкі сторони кожної стратегії поведінки у конфлікті.
12. Поняття «токсична поведінка» в організації.
13. Типологія токсичних співробітників за Тессою Вест.
14. Стратегії протидії токсичній поведінці у команді.
15. Поняття медіації: сутність і особливості.
16. Основні функції та обов'язки медіатора.
17. Стадії процесу медіації.
18. Види медіації та сфери їх застосування.
19. Робота з інтересами сторін конфлікту: техніки та інструменти.
20. Позиції та інтереси: різниця й значення для переговорів.
21. Методика карти конфлікту.
22. Гарвардська переговорна модель: принципи та особливості.
23. Фасилітований діалог: сутність і завдання.
24. Техніки відновлювальної комунікації у діалозі.
25. Особливості безбар'єрної мови та її роль у врегулюванні конфліктів.

«Практикум з партнерства та командної роботи»

1. Поняття корпоративної команди та її основні види.
2. Проектні, кросфункціональні та автономні команди: відмінності.
3. Роль команд у сучасній організаційній структурі.
4. Типологія командних ролей за Белбіном.
5. Сильні та слабкі сторони кожної командної ролі.
6. Етапи розвитку команди за Такманом.
7. Виклики на кожному етапі командного розвитку.
8. Методи підтримки ефективної роботи команди на різних стадіях.
9. Значення партнерських спільнот в організаціях.
10. Види внутрішніх спільнот у сучасних організаціях.
11. Приклади зовнішніх партнерських спільнот.
12. Роль спільнот у зміцненні корпоративної культури.
13. Крос-секторальна взаємодія: сутність і значення.
14. Форми крос-секторальної співпраці (проекти, ініціативи, діалоги).
15. Приклади успішної взаємодії організацій і громад.

- 16.Поняття організаційних змін і їх вплив на команди.
- 17.Модель змін Коттера: основні етапи.
- 18.Модель ADKAR: сутність і сфери застосування.
- 19.Модель Левіна: три фази управління змінами.
- 20.Бар'єри впровадження змін і методи їх подолання.
- 21.Матриця RACI та її використання у командних процесах.
- 22.Роль чітких функцій і відповідальності під час трансформацій.
- 23.Ознаки ефективної команди.
- 24.Фактори довіри в командній роботі.
- 25.Вплив стилів лідерства на ефективність командної роботи.

Типові ситуаційні завдання курсу розглянуті під час занять, всі вони, без виключення, виносяться на екзамен

Екзаменатор:



Олена АКІЛІНА

Завідувач кафедри:



Катерина РЯБЕЦЬ