Міністерство освіти і науки України

Львівський національний університет імені Івана Франка

Кафедра теорії та історії політичної науки

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Ректор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ проф. Мельник В. П.

“\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 р.

## РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА**

галузь знань 07 «Менеджмент і адміністрування»

спеціальність 073 «Менеджмент»

факультет економічний

форма навчання денна

Львів –2020 рік

Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія бізнесу, лідерства та комунікацій» для студентів денної форми навчання галузі знань 07 „Менеджмент і адміністрування» спеціальності 073 „Менеджмент» та інших спеціальностей.

Розробник:

Жигайло Наталія Ігорівна, доктор психологічних наук, професор кафедри теорії та історії політичної науки

Робочу програму затверджено на засіданні кафедри теорії та історії політичної науки

(протокол від „27» серпня 2020 р., №1 ).

Завідувач кафедри теорії та історії політичної науки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

„\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020р.

Вченою радою філософського факультету

(протокол від «30» серпня 2020 р., № \_\_\_ ).

Голова

Вченої ради філософського факультету\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ доц. Рижак Л.В.

„\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 р.

© Львівський національний університет імені Івана Франка, 2020.

**1.** **Опис навчальної дисципліни**

“ **ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА**”

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Найменування показників** | **Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень** | **Характеристика навчальної дисципліни** |
| ***денна форма навчання*** |
| Кількість кредитів – 3 | Галузь знань:  07 «Менеджмент і адміністрування» | вибіркова |
| Модулів – 2 | 073 «Менеджмент» | *Рік підготовки:* |
| 5-й |
| Змістових модулів - 2 | *Семестр* |
| 9-й |
| Курсова робота - немає | *Лекції* |
| 32 год. |
| Загальна кількість годин –90 | *Семінарські* |
| 16 год. |
| Тижневих годин для денної форми навчання:  аудиторних – 3  самостійної роботи студента – 3,5 | Освітньо-кваліфікаційний рівень:  магістр | *Лабораторні* |
| - |
| *Самостійна робота* |
| 58 год. |
| *ІНДЗ:* реферати |
| *Вид контролю:* |
| *залік* |

**2. Мета та завдання навчальної дисципліни**

**2.1. Мета вивчення навчальної дисципліни**

Засвоєння знань з психології бізнесу, лідерства та комунікацій, вивчення психології особистості бізнесмена та управлінця, основ ділового спілкування та принципів ведення ділових переговорів; оволодіння знаннями з етики бізнесу та лідерства, вивчення психотехнологій та технік особистої роботи бізнесмена та лідера.

**2.2. Завдання навчальної дисципліни**

Внаслідок вивчення навчальної дисципліни студент повинен бути здатним продемонструвати такі результати навчання:

1. Поглиблено засвоїти основні світові теорії трактування природи лідерства в бізнесі, здійснювати їх порівняльний аналіз.
2. Засвоїти предмет, завдання та базові категорії психології лідерства в бізнесі.
3. Оволодіти знаннями щодо психологічної структури лідерства згідно різних науково-психологічних підходів.
4. Засвоїти закономірності формування, чинники та механізми розвитку лідерства в бізнесі.
5. Оволодіти знаннями щодо основних науково-психологічних типологій лідерства.
6. Сформувати практичні навички застосування знань в галузі психології лідерства в бізнесі.

Вивчення навчальної дисципліни передбачає формування та розвиток у студентів компетентностей:

**загальних:**

* здатність застосовувати знання на практиці;
* критично мислити і генерувати креативні ідеї та вирішувати важливі проблеми на інноваційній основі;
* здатність працювати самостійно при опрацюванні джерел, підготовці доповіді з презентацією, підготовці альтернативних підходів до висвітлення теми дискусії;

**фахових:**

* знання предмету, мети, завдань, базових категорій психології лідерства в бізнесі, основних науково-психологічних підходів до розуміння її природи, психологічної структури лідерства, особливостей функціонування та значення її складових;
* здатність аналізувати та оцінювати компоненти психологічної структури лідерства;
* здатність застосовувати методологію системного підходу до розгляду лідерства в бізнесі;
* виявляти закономірності становлення й розвитку лідерства;
* когнітивні уміння та навички щодо пізнання психології лідерства в бізнесі та визначення адекватних методів психологічної роботи з нею;
* практичні навички психологічних механізмів впливу з метою формування позитивних якостей лідера.

Результати навчання даної дисципліни деталізують такі програмні результати навчання:

1. Отримання системних та поглиблених знань з психології лідерства в бізнесі.
2. Сформувати уміння та навички щодо пізнання психології лідерства в бізнесі, визначення методів психологічної роботи.
3. Сформувати практичні навички експериментально-психологічних досліджень та професійної роботи в галузі психології лідерства в бізнесі.
4. Сформувати практичні навички психологічних механізмів впливу з метою формування позитивних якостей лідера.
5. Розвинути вміння аналізувати та оцінювати компоненти психологічної структури лідерства.

**2.3. Перелік попередніх та супутних і наступних навчальних дисциплін**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Попередні**  **навчальні дисципліни** | **Супутні і наступні**  **навчальні дисципліни** |
| 1. | Вступ до психології | Психологія управління |
| 2. | Загальна психологія | Психологія спілкування |

**3. Анотація навчальної дисципліни**

**Психологія лідерства** - наука, яка займається вивченням психологічних закономірностей діяльності підприємця та досліджує поведінку особистості лідера при використанні матеріальних і людських ресурсів, а також міжособистісних стосунків, які складаються в процесі виробництва і реалізації продукту. **Психологія лідерства** - це міждисциплінарна галузь психологічної науки і практики, яка вивчає лідерство в бізнесі як багатопланове явище і спрямована на підвищення ефективності бізнес-діяльності, оптимізацію взаємодії суб'єктів бізнесу як між собою, так і з усіма зацікавленими сторонами, включаючи суспільство та лідерство в цілому.

Категорія лідерства в бізнесі посідає в сучасних наукових дослідженнях і в суспільній свідомості одне з центральних місць. Окрім психології, лідерство в бізнесі є об'єктом вивчення соціології, етики, менеджменту, економіки, педагогіки та ін. Поглиблений інтерес до її пізнання полягає у тому, що лідерство в бізнесі відіграє значну роль у вирішенні політичних, економічних, культурних, наукових, технічних проблем, загалом у піднесенні рівня людського буття. Завдяки поглибленому системному науково-психологічному пізнанню категорії лідерства в бізнесі відкриваються широкі можливості щодо цілісного підходу, аналізу та синтезу її психічних функцій, процесів, станів та властивостей.

**4. Опис навчальної дисципліни**

**4.1. Лекційні заняття**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Назви тем** | **Кількість годин** | |
| **ДФН** | **ЗФН** |
| 1. | Тема 1. Психологія лідерства: предмет, завдання, методи, місце в системі наук, історія становлення. | 2 | 1 |
| 2. | Тема 2. Теорії лідерства. | 2 | 1 |
| 3. | Тема 3. Психологічні аспекти аналізу бізнесу як діяльності. | 2 | 1 |
| 4. | Тема 4. Психологічні аспекти проблеми лідерства, соціальної відповідальності та етики бізнесу. | 2 | 1 |
| 5. | Тема 5. Лідерство і успіх у бізнесі. | 2 | 2 |
| 6. | Тема 6. Діагностика професійної придатності та психологічних проблем лідерства в бізнесі. | 2 | 1 |
| 7. | Тема 7. Психологічна готовність керівника-лідера до управління бізнесом. | 2 | - |
| 8. | Тема 8. Професійне спілкування керівника-лідера. | 2 | - |
| 9. | Тема 9. Прогнозування в діяльності керівника-лідера. | 2 | 1 |
| 10. | Тема 10. Психологічні аспекти підвищення ефективності діяльності керівника-лідера. | 2 | 1 |
| 11. | Тема 11.Психологічна допомога суб'єктам бізнесу. | 2 | 1 |
| 12. | Тема 12. Психологічні механізми та методи створення і просування бренду. | 2 | 1 |
| 13. | Тема 13. Життєвий цикл бізнес-організації. Фактори організаційного розвитку. | 2 | 1 |
| 14. | Тема 14. Функції та характер бізнес-організації. | 2 | - |
| 15. | Тема 15. Ефективність та конкурентноздатність сучасних бізнес-організацій. | 2 | - |
| 16. | Тема 16. Психологічний імідж бізнес-організації. | 2 | - |
| 17. | Тема 17. Психологічні аспекти відбору, добору та розстановки кадрів в бізнес-організаціях. | 2 | - |
| 18. | Тема 18. Психологічні аспекти підготовки кадрів та мотивації роботи персоналу. |  | - |
| 19. | Тема 19. Формування конкурентноздатної команди в бізнесі. | 2 | - |
| 20. | Тема 20. Профілактика та подолання комунікаційних бар’єрів в бізнес-організації. | 2 | 1 |
| 21. | Тема 21. Запобігання та розв’язання організаційних конфліктів. | 2 | - |
| 22. | Тема 22. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в бізнес-організації. | 2 | - |
| 23. | Тема 23. Психологічні особливості управління державними організаціями та комерційними організаціями. | 2 | 1 |
| 24. | Тема 24. Духовні цінності в бізнесі та управлінні. | 2 | - |
|  | **Усього годин** | 48 | 14 |

**4.2. Практичні заняття**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Назви тем** | **Кількість годин** | |
| **ДФН** | **ЗФН** |
| 1. | Тема 1. Психологія бізнесу: предмет, завдання, методи, місце в системі наук, історія становлення. Методи психології бізнесу та управління. | 2 | 1 |
| 2. | Тема 2. Аналіз психологічних аспектів бізнесу як діяльності. | 2 | 1 |
| 3. | Тема 3. Суть та особливості психологічних аспектів проблеми лідерства, соціальної відповідальності та етики бізнесу. | 2 | - |
| 4. | Тема 4. Діагностика професійної придатності та психологічних проблем лідерства в бізнесі. | 2 | - |
| 5. | Тема 5. Психологічна готовність керівника-лідера до управління бізнесом. | 2 | - |
| 6. | Тема 6. Роль та значення професійного спілкування та прогнозування в діяльності керівника-лідера. | 2 | - |
| 7. | Тема 7. Визначення психологічних аспектів підвищення ефективності діяльності керівника-лідера. | 2 | 1 |
| 8. | Тема 8. Особливості надання психологічної допомоги суб'єктам бізнесу. | 2 | 1 |
| 9. | Тема 9. Життєвий цикл бізнес-організації. Фактори організаційного розвитку. Психологічні механізми та методи створення і просування бренду. | 2 | 1 |
| 10. | Тема 10. Аналіз ефективності та конкурентноздатності сучасних бізнес-організацій. | 2 | - |
| 11. | Тема 11. Шляхи формування психологічного іміджу бізнес-організації. | 2 | 1 |
| 12. | Тема 12. Психологічні аспекти відбору, добору та розстановки кадрів в бізнес-організаціях підготовки кадрів та мотивації роботи персоналу. | 2 | 1 |
| 13. | Тема 13. Шляхи та методи формування конкурентноздатної команди в бізнесі. | 2 | 1 |
| 14. | Тема 14. Профілактика та подолання комунікаційних бар’єрів в бізнес-організації. | 2 | 1 |
| 15. | Тема 15. Запобігання та розв’язання організаційних конфліктів. | 2 | - |
| 16. | Тема 16. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в бізнес-організації. Роль та місце духовних цінностей в бізнесі та управлінні. | 2 | 1 |
| **Усього годин** | | 32 | 10 |

**4.3. Самостійна робота**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **з/п** | **Найменування тем** | **Кількість годин** | |
| **ДФН** | **ЗФН** |
| 1. | Визначення поняття, предмет та завдання психології лідерства в бізнесі. Сутність та особливості лідерства в бізнесі. | 2 | 3 |
| 2. | Підвищення ефективності праці персоналу через стимулювання і формування сталих мотивів. | 1 | 3 |
| 3. | Поняття особливості ділового спілкування. | 2 | 4 |
| 4. | У чому полягають конфлікти в процесі бізнес діяльності. | 2 | 6 |
| 5. | Способи і засоби розв’язання конфліктів. Процедури примирення в бізнес діяльності. | 1 | 4 |
| 6. | Психологічні засоби створення привабливого іміджу лідера і організації. | 1 | 2 |
| 7. | Яка роль психокорекції поведінки в створенні позитивного іміджу керівника-лідера. | 1 | 4 |
| 8. | Розкрийте зміст, поняття - психологічний імідж організації. Психологічні забезпечення ефективної реклами у бізнес-діяльності. | 1 | 2 |
| 9. | Психологічна допомога в плануванні реалізації ефективної кар’єри сучасного лідера. | 2 | 3 |
| 10. | Поясність у чому полягає сутність соціально-психологічниого тренінгу як форми навчання керівників і персоналу. | 2 | 3 |
| 11. | Розкрийте суть, зміст та поняття психодіагностики в психології лідерства в бізнесі. | 1 | 4 |
| 12. | Психологічний аналіз підприємця-лідера та психологічних основ гуманізації бізнесу. | 1 | 4 |
| 13. | Основні види психологічного клімату в організації. Яка роль психологічного клімату в організації. | 1 | 4 |
| 14. | Шляхи формування сприятливого клімату в організації. | 1 | 4 |
| 15. | Психологічний аналіз комунікації в організаціях. Роль зовнішніх комунікацій у формуванні позитивного іміджу організації. | 1 | 4 |
| 16. | Комунікативні бар’єри: причини виникнення та шляхи подолання. | 2 | 4 |
| 17. | Розкрийте основні функції психологічного аспекту добору кадрів. | 1 | 4 |
| 18. | Фактори, які впливають на прийняття рішень. | 1 | 4 |
| 19. | Організація і проведення ділових зустрічей керівника-лідера. Аналіз мови як складової комунікації. | 2 | 3 |
| 20. | Основні якості, якими повинен володіти лідер.Шляхи вдосконалення керівництва колективом. | 2 | 4 |
| 21. | Функції конфліктів в управлінні. | 1 | 1 |
| 22. | Професійні кризи особистості та шляхи їх подолання. | 2 | 4 |
| 23. | Стилі прийняття рішень. Умови їх застосування. Підходи до прийняття рішень. | 2 | 4 |
| 24. | Стилі прийняття рішень. Умови їх застосування. Підходи до прийняття рішень. | 2 | 4 |
| 25. | Основні теорії лідерства. Характеристика групи як соціального феномена. | 2 | 4 |
| 26. | Групова динаміка і її рівні, управління груповою динамікою. Умови ефективності групового вирішення проблем. | 2 | 6 |
| 27. | Особливості ефективної команди. Зміст технології побудови команди. | 2 | 4 |
| 28. | Які методи використовуються для підвищення ефективності команди? | 1 | 2 |
| 29. | Основні візуальні засоби спілкування. Прийоми встановлення контакту. | 2 | 2 |
| 30. | Роль духовних цінностей в бізнесі та лідерстві. | 2 | 2 |
|  | Підготовка до навчальних занять та контрольних заходів | 24 | 6 |
| **Усього годин** | | 70 | 114 |

**5. Методи діагностики знань**

Методами діагностики результатів навчання студентів з навчальної дисципліни «Психологія лідерства в бізнесі» є такі:

1) усне опитування; здійснюється під час лекційних, практичних, семінарських та індивідуально-консультативних занять з метою виявлення рівня засвоєння студентами знань, навичок і вмінь, а також на екзамені й складанні його перед комісією (за теоретичним матеріалом);

2) письмовий контроль (реферати; курсові роботи, письмові експрес-опитування; контрольні роботи, письмові відповіді на екзамені та ін.);

3) побічне спостереження: під час практичних занять, тренінгових занять, рольових та ділових ігор та ін.;

4) вправляння: під час тренінгових занять, рольових, ділових та імітаційних ігор, підготовки тренінгів, практики тощо;

5) метод проблемних ситуацій;

6) дискусії: під час семінарських та індивідуально-консультативних занять, колоквіумів;

7) педагогічне тестування (використання педагогічних тестів): експрес-тестування на лекційних, практичних, семінарських та індивідуально-консультативних заняттях; педагогічне тестування на екзаменаційному контролі.

7.1. Викладач на екзаменаційний контроль (ЕК) розробляє тести 3-х рівнів складності (див. додаток 1), які охоплюють матеріал навчальної дисципліни, а потім з них складає різні варіанти однакових (за складністю) тестів (див. додаток 2). Бали за розв’язання тестів також подано у додатку 2 і 3.

7.2. Перевірка викладачем розв’язання студентом тестів, а також його відповідь на усні питання не повинні перевищувати 20 хвилин.

7.3. Кількість варіантів тестів має бути більшою на 3-5 від кількості студентів у групі, тоді кількість завдань у тесті може становити від 10 до 20 (у залежності від кількості годин, виділених на вивчення навчальної дисципліни);

7.4. Кількість варіантів тестів може становити 5-6, але в кожному варіанті тесту від 25 до 50 завдань (у залежності від кількості годин, виділених на вивчення навчальної дисципліни).

7.5. Структура тестів, система і критерії оцінювання результатів їхнього виконання розглядаються та затверджуються на засіданні кафедри й доводяться до відома студентів не пізніше як за місяць до початку семестрового контролю.

**6. Критерії оцінювання результатів навчання студентів**

6.1. Довести до студентів «Положення про організацію та проведення поточного і семестрового контролю результатів навчання студентів», затвердженого ректором 09.06.2016 р.

6.2. ***Оцінювання знань і вмінь студентів під час поточного контролю (ПК) з навчальної дисципліни, з якої передбачено екзамен (ЕК).***

6.2.1. Оцінювання знань і вмінь студентів під час лекційних, практичних (семінарських), лабораторних та індивідуально-консультативних занять здійснюється за шестибальною еквівалентною шкалою: 0, 1, 2, 3, 4 і 5 (тут «еквівалентність» означає, що ці бали еквівалентні, пропорційні балам, визначеним за поточний контроль, контрольну роботу та ін.).

6.2.2. Критерії оцінки рівня засвоєння студентами знань, навичок і вмінь під час ПК за еквівалентною шестибальною шкалою:

**5 е/балів –** студент глибоко і міцно засвоїв програмний матеріал, вичерпно, послідовно, вільно й логічно його викладає, з можливих варіантів вибирає найкращу відповідь, доцільно використовує літературні джерела. Точно встановлює причинно-наслідкові зв’язки між предметами і явищами, адекватно аналізує й синтезує зв’язки між ними під різними кутами і у різній площині, вміє розкрити загальні закономірності розвитку і зміни явища. Добре знає характеристики даного явища чи предмету, особливості його функціонування й прояву, хоча може допустити 1-2 неточності, які не впливають на кінцевий результат.

Вміє на необхідному рівні й творчо переносити теоретичні знання у площину практики. Робить правильні індуктивні та дедуктивні висновки.

У кількісному вимірі студент відмінно знає 88-100% навчального матеріалу чи правильно виконав 88-100% завдань від загального обсягу.

**4 е/балів  *–*** студент у цілому знає програмний матеріал, по суті викладає його, включаючи розрахунки, аргументи і докази , але висвітлює його не повно, без чіткої логіки і послідовності. При можливості вибору відповіді із кількох варіантів – вибирає правильну, але не завжди найкращу; правильно застосовує теоретичні положення при розв’язанні практичних завдань, володіє необхідними навичками і прийомами їх виконання, знає алгоритм розв’язання завдання.

В цілому добре розрізняє різні явища, предмети і факти, майже точно розкриває їхні особливості функціонування чи прояву. Але, аналізуючи явища і процеси, при встановленню причинно-наслідкових зв’язків між ними, допустив дві-чотири неістотні помилки; не достатньо повно інтерпретує розвиток даного явища, його вплив на інші процеси. Загалом, вміє застосовувати теоретичні положення під час розв’язання практичних завдань.

У кількісному вимірі студент добре знає 70-87% навчального матеріалу чи правильно виконав 70-87% завдань від загального обсягу.

**3 е/бала *–*** студент знає тільки основний матеріал, але не засвоїв його деталей, припускається неточності й помилок, обирає недостатньо чіткі формулювання, спростовує теоретичні положення, порушує послідовність у розкритті явища чи предмета, алгоритм їхнього функціонування, але задовільно знає основні поняття, сутність і зміст явищ та предметів, зв’язків між ними. Проте, не може всебічно й глибоко проаналізувати причинно-наслідкові зв’язки, зробити повноцінних висновків.

Загалом виявив посередні знання навчального матеріалу, недостатньо аргументовані відповіді, недостатнє застосування теоретичних положень під час розв’язання практичних завдань, неточності і помилки, які не значно вплинули на характеристику даного явища чи предмета, а також умови їх прояву, розвитку, застосування.

У кількісному вимірі студент знає 50-69% навчального матеріалу чи правильно виконав 50-69% завдань від загального обсягу.

**2 е/бала *–*** студент знає лише частину навчального матеріалу (31-49% від загального обсягу), плутається у відповіді, робить істотні помилки у розкритті предметів та явищ і причинно-наслідкових зв’язків між ними, але частково розкриває сутність. Не зробив висновків, а також не вміє переносити знання у площину практики.

При розв’язуванні завдань допустив грубі помилки, що змінили чи викривили кінцевий результат.

У кількісному вимірі студент знає 31-49% навчального матеріалу чи правильно виконав 31-49% завдань від загального обсягу.

**1 е/бал *–*** студент у цілому поверхово знає лише окремі фрагменти навчального матеріалу (11-30%), до кінця правильно не відповідає на жодне питання, але у своїй відповіді намагається, виходячи зі здорового глузду, правильно пояснити хоч деякі явища; не вміє пояснити наявні причинно-наслідкові зв’язки між ними хоча може й назвати окремі з них. Не вміє теоретичні знання пов’язати з практикою.

При розв’язанні завдань робить помилки, які на 70-90% спотворюють кінцевий результат.

У кількісному вимірі студент знає лише 11-30% навчального матеріалу чи правильно виконав 11-30% завдань від загального обсягу.

**0 е/балів *–*** студент зовсім не знає навчального матеріалу, не відповів на жодне запитання, хоча й робив спробу, висловлюючи щось схоже до знань. При розв’язанні завдань допустив помилки, які повністю спотворили кінцевий результат.

У кількісному вимірі студент виконав 0-10% завдань від загального обсягу.

***6.3.Оцінювання знань і вмінь студентів за ПК за 40-бальною шкалою.***

6.3.1. На останньому практичному (семінарському) занятті у семестрі в журналі обліку поточної успішності та відвідування студентів, науково-педагогічний працівник (НПП) виставляє бали за ПК, з якої передбачено екзамен. Для цього еквівалентні бали за шестибальною шкалою потрібно перевести в бали за 40-бальною шкалою за формулою:

ПК= k×Ас, (1)

де

ПК ‒ сума балів за поточний контроль;

k ‒ ваговий коефіцієнт еквівалентних балів за шестибальною шкалою у відношенні до балів за ПК (для навчальної дисципліни, з якої передбачено екзамен, ПК = 40 балів). Тоді k = 8;

Ас ‒ середнє арифметичне еквівалентних балів; обчислюється як сума всіх еквівалентних балів, отриманих студентом за відповіді і/чи виконання завдань протягом семестру, поділена на кількість оцінок за семестр;

Звідси бали за ПК обчислюються за формулою:

ПК= 8×Ас, (2)

6.3.2. За ПК бали обчислюються лише тоді, коли студент отримав еквівалентні бали не менше, ніж за половину практичних (семінарських) і лабораторних занять та виконання всіх обов’язкових індивідуальних завдань (ОІЗ). Якщо йому виставлено еквівалентні бали за менше, ніж половину занять, то він, за умови повного виконання ОІЗ, має відпрацювати вказану НПП кількість занять й отримати за них відповідні еквівалентні бали.

6.3.3*.* Якщо десята частина бала за ПК чи ЕК ≤ 0,4, то бал заокруглюється до меншого числа. Якщо десята частина бала за ПК чи ЕК≥ 0,5, то бал заокруглюється до більшого числа.

6.3.4*.*До балів за ПК студенту додатково добавляються бали за наукову роботу (реферати, виступи на наукових заходах, тези, статті, участь в олімпіадах, конкурсах тощо) та ін., згідно з Положенням. У цьому випадку при обчислені балів за Е загальна сума не повинна перевищувати 100 балів (якщо сума балів за ПК, ЕК і додатково доданих балів більша , ніж 100 балів, то студенту в журнал успішності, відомість і залікову книжку виставляється 100 балів).

6.4. ***Робочим планом для ЗФН (чи ДФН і ЗФН) передбачена контрольна робота (чи дві контрольні роботи).***

КР можна оцінювати різними варіантами.

*Перший варіант.* Бали за контрольну роботу (КР) виставляються за шестибальною еквівалентною шкалою, а потім збільшуються у kk разів, тобто за формулою

КР=n×kk (3) де

КР – отримані бали за контрольну роботу;

n – отриманий еквівалентний бал (0,1, 2, 3, 4 або5);

kk – ваговий коефіцієнт еквівалентних балів за шестибальною шкалою у відношенні до балів, визначених за КР, який обчислюється за формулою

kk= (4)

де

N – встановлений максимальний бал за контрольну роботу;

5 – максимальний еквівалентний бал n.

Коли 1контрольна робота оцінюється у 20 балів (тобто N=20), то

kk = = 4.

Тоді КР=n×4, тобто сума балів за КР обчислюється як добуток 4 і еквівалентного бала.

*Другий варіант*. Якщо передбачена 1 контрольна робота, яка оцінюється у 80 балів, то вонаможепроводитися у вигляді тестів, за розв’язання котрих передбачено 80 балів. У цьому випадку тести розробляються згідно з попередніми вимогами.

*Третій варіант.* Полягає в тому, що бали за КР обчислюються за визначеними окремо критеріями. Цей спосіб доцільний, коли за КР виставляється не більше 10 балів. При цьому визначаються критерії від 1 до 10 балів.

*Четвертий варіант.* Полягає в тому, що бали за КР обчислюються як сума балів, отриманих за виконання кожного завдання (питання) за еквівалентними або визначеними НПП балами, відповідно до загальної кількості за КР. У цьому випадку бали за виконання різних завдань можуть бути різними, але максимальна їх сума не має перевищувати встановлений за КР бал (наприклад, КР = 20 балів.) При цьому також визначаються критерії.

*П’ятий варіант.* Полягає в тому, що КР розбивається на j частин, кожна з яких оцінюється за шестибальною еквівалентною шкалою – 0, 1, 2, 3, 4 і 5, а загальна сума за КР обчислюється як сума всіх еквівалентних балів. При використанні цього способу контрольну роботу також можна оцінювати в 10, 15, 20…. і більше кратних п’яти балів.

6.5. **Критерії оцінювання результатів навчання студентів під час е*кзаменаційного контролю (ЕК).***

6.5.1. ЕК з навчальної дисципліни складається у письмово-усній формі, згідно з Положенням. Кількість балів, відведених на ПК, кафедрою встановлено 40, а на ЕК 60. При цьому з 60 балів, відведених на екзаменаційний контроль, 20 балів – відведено на усну компоненту і 40 балів – на письмову компоненту.

6.5.2. Письмова компонента ЕК, як правило, проводиться у вигляді розв’язання студентами педагогічних тестів (ставиться першим питанням у білеті) й оцінюється максимально у 40 балів. Критерії оцінювання педагогічних тестів розробляються окремо, згідно рекомендаціями кафедри (див. додатки 1, 2 і 3).

Усна компонента проводиться у формі відповіді студента на поставлені не менше, ніж два питання, які разом максимально оцінюються у 20 балів (кожне питання максимально оцінюється у 10 балів) Кафедра рекомендує виставляти бали за шестибальною еквівалентною шкалою, при цьому еквівалентний бал, отриманий за відповідь на одне питання, збільшити у 2 рази (kе = 2).

6.5.3. Викладач на ЕК розробляє не менше 30 білетів. Кожний білет включає не менше три питання. Наприклад:

Білет № 18

1. Розв’язати тести. Варіант 5.

2. У чому відмінність між зовнішньою і внутрішньою мотиваціями?

3. Розкрийте психологічну структуру лідерства.

6.5.4. Бали за ЕК є сумою балів, отриманих студентами за розв’язання тестових завдань, і за відповіді на усні питання, тобто

ЕК = ЕТ + Рук, (7)

де

ЕК ‒ бали за екзаменаційний контроль;

ЕТ ‒ бали за розв’язання екзаменаційних тестів;

Рук ‒ реальні бали, які отримав студент за усну компоненту екзамену.

За екзамен студенту виставляються бали, які сумою балів зв ПК та ЕК, тобто

Е=ПК+ЕК, (8)

6.5.5. Студенту в залікову книжку (і відомості) виставляються бали, оцінка за національною шкалою і шкалою ЄКТС (див. табл.1).

*Таблиця 1*

***Інституційна шкала оцінювання досягнень студентів Львівського національного університету імені Івана Франка.***

|  |  |
| --- | --- |
| За 100-бальною шкалою Університету | За національною шкалою |
| 100 – 90 балів – «A» | «відмінно» |
| 89 – 80 балів – «B» | «дуже добре» |
| 79 – 71 балів – «C» | «добре» |
| 70 – 61 балів - «D» | «посередньо» |
| 60 – 50 балів - «E» | «задовільно» |
| 49 – 25 балів – «FE» | «не задовільно» з можливістю повторного складання |
| до 25 балів – «F» | «не задовільно» з обов’язковим повторним вивченням |

**Критерії оцінювання результатів навчання студентів**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Максимальна оцінка в балах** | | | | |
| **Поточний контроль (ПК)** | | **Екзаменаційний контроль** | | **Разом за дисципліну** |
| (вказуються різні форми поточного контролю та максимальні бали за виконані завдання) | **Разом за ПК** | **письмова**  **компонента** | **усна**  **компонента** |  |
| 40 | 40 | 20 | **100** |

* 1. **Контрольні питання до курсу**

1. Визначення поняття, предмет та завдання психології бізнесу, лідерства та комунікацій.
2. Сутність та особливості лідерства в бізнесі.
3. Підвищення ефективності праці персоналу через стимулювання і формування сталих мотивів.
4. Розкрийте суть (зміст) поняття особливості ділового спілкування.
5. Формування сприятливого психологічного клімату на підприємстві.
6. Формування і динаміка команди (колективу) працівників.
7. У чому полягають конфлікти в процесі бізнес діяльності.
8. Способи і засоби розв’язання конфліктів.
9. Процедури примирення в бізнес діяльності.
10. Розкрийте у чому полягає суть процесу активізації діяльності персоналу.
11. Психологічні засоби створення привабливого іміджу лідера і організації.
12. Яка роль психокорекції поведінки в створенні позитивного іміджу керівника-лідера.
13. Розкрийте зміст, поняття -- психологічний імідж організації.
14. Психологічні забезпечення ефективної реклами.
15. Психологічна допомога в плануванні реалізації ефективної кар’єри сучасного лідера.
16. Поясність у чому полягає сутність соціально-психологічниого тренінгу як форми навчання керівників і персоналу.
17. Розкрийте суть, зміст та поняття психодіагностики в психології лідерства в бізнесі.
18. Психологічний аналіз підприємця-лідера.
19. Психологічні основи гуманізації бізнесу.
20. Яка роль психологічного клімату в організації.
21. Охарактеризуйте основні види психологічного клімату в організації.
22. Шляхи формування сприятливого клімату в організації.
23. Психологічний аналіз комунікації в організаціях.
24. Роль зовнішніх комунікацій у формуванні позитивного іміджу організації.
25. Комунікативні бар’єри: причини виникнення та шляхи подолання.
26. Поясніть, чому поради психолога сприяють успіху лідерства
27. Розкрийте основні функції психологічного аспекту добору кадрів.
28. Фактори, які впливають на прийняття рішень.
29. Організація і проведення ділових зустрічей керівника-лідера.
30. Основні мотиваційні теорії в управлінні.
31. Принципи та шляхи керування стресом менеджера.
32. Аналіз мови як складової комунікації.
33. Основні якості, якими повинен володіти лідер.
34. Шляхи вдосконалення керівництва колективом.
35. Функції конфліктів в управлінні.
36. Психологічні залежності особистості та шляхи їх подолання.
37. Професійні кризи особистості та шляхи їх подолання.
38. Стилі прийняття рішень. Умови їх застосування.
39. Визначте підходи до прийняття рішень.
40. Необхідні риси характеру для професії підприємця.
41. Основні психологічні особливості бізнес ді­яльності.
42. Основні теорії лідерства.
43. Характеристика групи як соціального феномена.
44. Групова динаміка і її рівні, управління груповою динамікою.
45. Умови ефективності групового вирішення проблем.
46. Особливості ефективної команди?
47. Розкрийте зміст технології побудови команди.
48. Які методи використовуються для підвищення ефективності команди?
49. Основні візуальні засоби спіл­кування?
50. Прийоми встановлення контакту.
51. Закономірності формування першого враження.
52. **Навчально-методичне забезпечення:**
53. Жигайло Н.І., Кохан М.О., Данилевич Н.М. Психологія бізнесу. Навч.посібн. - Львів: Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2019. – 308с.
54. Жигайло Н.І. Робоча навчальна програма дисципліни «Психологія лідерства в бізнесі» (для бакалаврів). *–* Львів, 2016

#### Жигайло Н.І. Методичні вказівки до практичних занять та самостійної роботи студентів з дисципліни «Психологія лідерства в бізнесі» (для бакалаврів). – Львів, 2016

**8. Рекомендована література:**

**Базова:**

1. Жигайло Н.І. Комунікативний менеджмент : навч. посібник. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. – 368 с.
2. Савельєва В. С. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіо­нал», 2006. - 320 с.
3. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти / За наук. Ред.. Л.М. Кара мушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с. – Бібліогр. в кінці розділів.
4. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. — К.: Лібра, 1998. - 270 с.
5. Яцура В., Хоронжий А., Жигайло Н. Психологія керівника. Навчальний посібник. – Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка, 2014. – 256 с.

**Допоміжна:**

1. Баклицький І.О. Психологія праці. Посібник. – Львів: видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2004. – 504 с.
2. Варій М.Й. Загальна психологія: підручник / Для студ. психол. і педагог. спеціальностей. – К.: „Центр навчальної літератури”, 2006. – 968 с.
3. В.В. Волошина, Л.В. Долинська, С.О. Ставицька, О.В. Темрук Загальна психологія: Практикум: Навч. Посібн. – К.: Каравелла, 2007. – 280 с.
4. Виноградський М.Д., Біляєва С.В., Виноградська А.М., Шкапова О.М., Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
5. Дунець Л.М. Психологія спілкування: Навчальний посібник для студентів спеціальностей «Соціальна педагогіка» та «Практична психологія». — Хмель­ницький: ТУП, 2003. - 142 с.
6. Калинич І. Психологія ділового спілкування. — Ужгород: Мистецька лінія, 1999. – 112 с.
7. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти.: Мо­нографія. — К.: Ніка-Центр, 2000. — 332 с.
8. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посібник. — К.: Міленіум. 2003. – 344 с.
9. Карамушка Л.М., Малигіна М.П. Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління: Методичні рекомендації. — К. — Рівне, 2003. — 20 с.
10. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посіб. – К., 1998.
11. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія. — К.: 1995. — 304 с.
12. Ложкін Г.В., Пов'якель Н.І., Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 416 с.
13. Лозниця В. С.Психологія менеджменту: Навч. посібник. - К.: ТОВ «УВПК», «ЕксОб», 2000. -512 с.
14. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Навч. посіб. – К., 1997.
15. Основи психолого-управлінського консультування: Навч. посіб. / За наук. ред. Л.М. Карамушки. - К.: МАУП, 2002. - 136 с.
16. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти / За наук. Ред.. С.Д. Максименка, Л.М. Кара мушки, Т.В. Зайчикової. – 2-е вид., перероб. та доповн. – К.: Міленіум, 2006. – 368 с. Бібліогр. у кінці розд.
17. Третьяченко В.В. Колективні суб'єкти управління: формування, розвиток та психологічна підготовка. — К.: Стилос, 1997. — 585 с.

**9.Інформаційні ресурси:**

1. [**http://nbuv.gov.ua/**](http://nbuv.gov.ua/)
2. Категорія: психологія лідерства. [Електронний ресурс]: словник. Режим доступу: uk.wikipedia.org/wiki
3. http: //www.flogiston.ru
4. http: //www. twirpix.com

**10. Узгодження з іншими навчальними дисциплінами**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **з/п** | **Назва навчальної дисципліни, щодо**  **якої проводиться узгодження** | **Прізвище та ініціали викладача** | **Підпис** |
| 1. | Загальна психологія |  |  |
| 2. | Соціальна психологія |  |  |
| 3. | Психологія управління |  |  |
| 4. | Психологія лідерства |  |  |

**11. Зміни та доповнення до робочої програми навчальної дисципліни**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Зміст внесених змін (доповнень)** | **Дата і № протоколу засідання кафедри** | **Примітки** |
| 1 |  |  |  |
| **…** |  |  |  |
| **N** |  |  |  |