

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ
З ДИСЦИПЛІНИ
«ЛІДЕРСТВО ТА РОБОТА В КОМАНДІ»

для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми
«Менеджмент організацій і адміністрування»
заочної форми навчання

ОДЕСА – 2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ
З ДИСЦИПЛІНИ
«ЛІДЕРСТВО ТА РОБОТА В КОМАНДІ»

для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми
«Менеджмент організацій і адміністрування»
заочної форми навчання

Розглянуто та затверджено на
засіданні кафедри менеджменту
Протокол №8 від 13.01.2022 р.

ОДЕСА – 2022

Методичні вказівки до виконання контрольної роботи з дисципліни «Лідерство та робота в команді» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент організацій і адміністрування» заочної форми навчання/ Укладач: ст. викладач О.М. Лук'янчук, Одеса: Державний університет «Одеська політехніка», 2022. – 16 с.

ЗМІСТ

1. МЕТА І ЗАВДАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ	4
2. ПОРЯДОК ВИКОНАННЯ ТА ОФОРМЛЕННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ	4
3. ПОРЯДОК ЗАХИСТУ КОНТРОЛЬНА РОБОТИ	4
4. ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ.....	5
5. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ.....	12
6. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....	12
ДОДАТОК А	14
ДОДАТОК Б.....	15

1. МЕТА І ЗАВДАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Метою контрольної роботи є вивчення теоретичних основ дисципліни «Лідерство та робота в команді», формування уявлень про теоретичні аспекти лідерства, сутності реалізації лідерських позицій в умовах сучасних підходів до функціонування організації, при цьому, особлива увага приділяється специфіці реалізації технології командування, формування наукових і професійних знань в сфері менеджменту організацій та стилів керівництва, розширення уявлень про лідерство як способу організації та управління, активізація лідерського потенціалу як сукупності умінь самоуправління і управління іншими людьми.

Виходячи з цієї мети, завданнями виконання контрольної роботи є наступні:

- знати загальні характеристики лідерства та особливості його прояву в управлінській діяльності;
- вміти розбиратися в функціях, стилях і моделях лідерства, способах виявлення лідерських якостей, а також застосовувати отримані знання в практиці управління організацією;
- формування лідерських якостей;
- надання інструментів застосування лідерства для подальшого особистісного та професійного розвитку;
- оволодіння прийомами та техніками створення персонального бренду та формування іміджу лідера;
- розширення соціальної та комунікативної компетентності;
- розвиток навичок самоаналізу.

Виконання контрольної роботи готує здобувачів вищої освіти до виконання дипломних проектів та можуть служити для виконання відповідних бакалаврських робіт.

2. ПОРЯДОК ВИКОНАННЯ ТА ОФОРМЛЕННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Варіант завдання обирається за першою літерою прізвища здобувача вищої освіти за алфавітом.

Контрольна робота друкується за допомогою комп'ютерної техніки на стандартному папері формату А4 (210x297 мм). Використовується текстовий редактор Word, шрифт Times New Roman, розмір - 14, інтервал 1,5; число знаків в рядку - 60-65. Текст розташовується з дотриманням наступних полів: ліве - 30-35 мм, праве - 10-15 мм, верхнє і нижнє - 20 мм. Абзац друкується з відступом в 1,25 см.

Як правило, обсяг роботи не повинен перевищувати 20-30 сторінок.

Незалежно від того, на якому фактичному матеріалі виконана робота, вона повинна включати наступні елементи: титульна сторінка; зміст; основна та розрахункова частина частина (до 80% тексту); висновок (до 10% тексту); список літератури.

Кожна сторінка контрольної роботи повинна мати порядковий номер. Нумерація сторінок носить наскрізний характер. Першою сторінкою є титульна, але порядковий номер на ній не ставиться.

До заліку здобувач вищої освіти допускається лише за умови надання та захисту контрольної роботи.

3. ПОРЯДОК ЗАХИСТУ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Викладач складає графік ходу виконання контрольної роботи, де зазначаються контрольні терміни виконання основних розділів, подання роботи до захисту. Якщо при виконанні роботи у здобувача вищої освіти виникають ускладнення, він може звернутися до викладача за консультацією.

Здобувач вищої освіти, що не подав контрольну роботу, чи не захистив її в строки, вважається таким, що має академічну заборгованість.

У процесі захисту роботи здобувач вищої освіти обґрунтовує рішення, що приймаються, відповідає на поставлені питання.

За результатами захисту контрольної роботи здобувач вищої освіти отримує оцінку, яка виставляється на титульному аркуші і завіряється підписом викладача.

4. ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Виконання контрольної роботи готує здобувачів вищої освіти до виконання дипломних проектів та може служити для виконання відповідних бакалаврських робіт.

Етапи виконання контрольної роботи.

За темою контрольної роботи «ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ЛІДЕРІВ В УМОВАХ СУЧАСНИХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ» необхідно обрати світового бізнес-лідера за варіантом, або обрати власного світового лідера:

Варіанти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Алфавіт	А Т	Б У	В Ф	Г Х	Д Ч	Е Ш	Є Щ	Ж Ю	З Я	І Ї
Варіанти	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Алфавіт	И	Й	К	Л	М	Н	О	П	Р	С

1. Томас Едісон - родоначальник провідної фірми в світі по виготовленню електричних приладів, творець телефону і кінескопа. Компанія «Дженерал електрик» заснована в 1878 році спочатку називався «Едісон електрик лайт».

2. Генрі Форд - талановитий засновник всім відомої фірми з виробництва автомобілів був не менше талановитим керівником, розробником власної системи організації праці.

3. Білл Гейтс. Сьогодні без його творіння, операційної системи Windows не обходиться жоден комп'ютер. Всупереч багатьом скептикам, він втілює у життя свою мрію, і фортуна сповна віддячила йому.

4. Рей Крок - засновник McDonald's. На подив багатьох, він не був ні кухарем, ні кулінаром. Але у нього була дивовижна інтуїція або, як прийнято говорити, чуття. Він просто викупив цю компанію і через деякий час його закусокні з'явилися по всьому світу.

5. Стів Джобс - засновник Apple. Чи не відступався від ідеї зробити свій бренд відомим у всьому світі ні за яких обставин, навіть кинув коледж на шляху до своєї мрії.

6. Коко Шанель. Ця красуня не лише з успіхом підкорювала серця чоловіків, а й стала головною законодавицею моди.

7. Опра Уїнфрі - не тільки успішна ведуча ток-шоу, все, за що не візьметься ця дивовижна жінка, з легкістю перетворюється в хороший зарібок грошей.

8. Мері Кей Еш - засновниця косметичної компанії, яка впровадила перший мережевий маркетинг в даній сфері діяльності.

9. Джек Уелш - легендарний бізнесмен перетворив посередню компанію General Electric Company в гіганта, в лідера своєї області. Пропрацювавши в даній компанії 20 років, в 1981 році Уелш (він до речі вимагав, щоб всі називали його на ім'я), став виконавчим директором. Минуло 19 років, і в 2000 році, коли він пішов на пенсію, компанія General Electric Company коштувала вже не 13 мільярдів доларів, як на початку, а 500 мільярдів - пів-трильйона. Джек використовував в основному людський фактор для

досягнення успіху. Цей керівник поважав всіх своїх співробітників, і створив систему, яка є «свята святих» для сучасних керівників.

10. Річард Бренсон в 1972 році, коли йому було всього 22 роки, Річард Бренсон відкрив свою звукозаписну студію, назвавши її Virgin. Насправді, студія була дуже далека від невинності, працюючи з тими артистами, кому відмовили всі інші студії. Так, першим музикантом, який погодився співпрацювати з Бренсоном, був Майк Олдфілд. І його альбом "Tubular Bells" розійшовся мільйонами копій по всьому світу. Користуючись своєю харизмою і безсумнівним талантом керівника, Бренсон прославився як акула бізнесу, для кого немає нічого неможливого. Зараз у Бренсона є не тільки мільярдний капітал, але навіть власний космічний корабель. Крім того, він займається практично всім, що тільки приносить прибуток, від музики, до авіа-перевезень.

11. Джон Рокфеллер - американський підприємець, який жив в 19 столітті, побудував свій бізнес на нафти. Використовую час громадянської війни в Америці, коли обидві сторони з радістю купували нафту у Джона, він піднявся на високий рівень, володіючи під час нафтової лихоманки більше 3 відсотків ВВП всього США.

12. Марк Цукерберг - ґрунтовної популярної соціальної мережі в інтернеті - Facebook.com. З раннього дитинства Марк займався програмуванням - створював найпростіші гри. У студентські роки Марк написав програму розпізнавання смаків користувача для музичного програвача (компанія Microsoft пропонувала за неї 2 млн. дол.). Так само, в цей час, Марк створив прообраз соц. мережі - сайт, на який студенти могли викладати свої фотографії і голосувати за фотографії знайомих. Сьогодні сайт Facebook.com є одним з лідерів по відвідуваності.

13. Тед Тернер - відомий мільярдер, який побудував свій стан на розважальних станціях: «TBS», «CNN» і ін. Завдяки своїй цілеспрямованості, а також неймовірної працездатності, Теда Тернера можна віднести до списку найбільш відомих підприємців США.

14. Фред Сміт - керівник відомої компанії «Fedex», його компанія є першою в своєму роді з надання послуг експрес-доставки. Фред пройшов важкий шлях до свого вдалому добробуту, але в підсумку, ми можемо його назвати одним з великих підприємців США.

15. Рінат Ахметов - бізнесмен, найбагатший українець, власник найбільшої в Україні керуючої компанії System Capital Management (SCM), ФК "Шахтар".

16. Борис Колесников - співвласник групи "Конті", віце-президент ФК "Шахтар", президент ХК "Донбас".

17. Мікеле Ферреро - італійський мільярдер, «шоколадний батько» глава компанії Ferrero.

18. Елон Маск - канадсько-американський інженер, підприємець, винахідник і інвестор, мільярдер, зірка XXI століття - народився в 1971 році. Саме він став прототипом відомого супергероя - "Залізної людини". На рахунку Маска - ряд інтернет-проектів і самі, мабуть, гучні розробки в галузі фізики: SpaceX, Tesla і Hyperloop. Про нього говорять різне, але достовірно відомо, що він збирається вивести людство в космос, відкривши епоху космічного туризму, заснувати перші колонії на Марсі, звести нанівець брудну автомобільну промисловість, запропонувати якісні електромобілі, і доставляти людей з Лос-Анджелеса до Сан-Франциско за 30 хвилин на швидкості 1500 км/ч.

19. Мухаммад Юнус - народжений в 1940 році власники банкір, у 2006 році отримав Нобелівську премію миру «За зусилля по створенню основ для соціального і економічного розвитку». За цією сухою формулюванням коштують більше 100 млн. врятованих від жебрацтва сімей по всьому світу. Він перевернув світові уявлення про банківському кредитуванні, створивши банк Grameen - організацію, яка видає гроші біднякам без застав. В його рідній країні - одній із найбільш перенаселених і бідних в світі - йому вдалося на практиці довести можливість створення соціального бізнесу, спрямованого не на отримання прибутку, а на допомогу людям.

20. Махатма Ганді (1869-1948) - один з керівників і ідеолог національно-визвольного руху Індії від Британського панування. Його філософія ненасилля Сатьяграха вплинула на національні і міжнародні рухи прихильників мирних змін. Махатма Ганді відкидав насильство у будь-якій формі. Протягом 30 років він наполегливо проповідував свою філософію і, зрештою, довів усьому світові ефективність ненасильницької політики. Його ім'я оточене в Індії таким же шануванням, з яким вимовляються імена святих.

Перший розділ оформлюється у вигляді хронологічних особливостей, характеристики та автобіографії лідера з виділенням його основних лідерських якостей (10-15).

Другий розділ (розрахунково-аналітична частина) оснований на проведенні набору кандидатів та оцінку їх лідерських якостей використовуючи метод ієрархічної процедури (матриці попарних порівнянь) та експертної оцінки.

2.1. Проводиться відбір кандидатів у команду бізнес лідера за допомогою методу ієрархічних процедур (аналізу попарних порівнянь лідерських якостей претендентів).

ПРЕТЕНДЕНТІВ У КОМАНДУ ПОВИННО БУТИ 10-12 ОСІБ ОБРАНИХ ЗА 10-15 ЛІДЕРСЬКИМИ ЯКОСТЯМИ, ЯКІ ЗАЛЕЖАТЬ ВІД ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ БІЗНЕС-ЛІДЕРУ

Наприклад.

Припустимо, що обраний бізнес лідер для підбору кандидатів до ефективної команди використовує такі лідерські якості для чотирьох претендентів (S_1, S_2, S_3, S_4) як: чесність, рішучість, наполегливість та ініціативність. Для наочності будуюмо ієрархію вибору претендентів за лідерськими якостями (рис.1).



Рис.1 Шкала виміру та ієрархії претендентів

За допомогою методу аналітичної ієрархії процедур, використовуючи матриці попарних порівнянь визначте кращих претендентів до команди лідера.

Будуємо матрицю попарних порівнянь по даним якісним показникам:

	наполегливість	ініціативність	рішучість	чесність
наполегливість	1	2	4	3
ініціативність	1/2	1	5	4
рішучість	1/4	1/5	1	4
чесність	1/3	1/4	1/4	1
Всього (сума)	$1+1/2+1/4+1/3=2,08$	$2+1+1/5+1/4=3,45$	$4+5+1+1/4=10,25$	$3+4+4+1=12$

Далі будуємо матрицю попарних порівнянь де елементи матриці отримаємо шляхом ділення кожного елементу, відповідних показників вихідної матриці, на загальну суму колонки:

	наполегливість	ініціативність	рішучість	чесність	Вагомий коефіцієнт
наполегливість	$1/2,08=0,48$	$2/3,45=0,58$	$4/10,25=0,39$	$3/12=0,25$	$=(0,48+0,58+0,39+0,25)/4=0,42$
ініціативність	$1/2 / 2,08=0,24$	$1/3,45=0,29$	$5/10,25=0,49$	$4/12=0,33$	$=(0,25+0,29+0,49+0,33)/4=0,34$
рішучість	$1/4 / 2,08=0,12$	$1/5 / 3,45=0,06$	$1/10,25=0,1$	$4/12=0,33$	$=(0,12+0,06+0,1+0,33)/4=0,16$
чесність	$1/3 / 2,08=0,16$	$1/4 / 3,45=0,07$	$1/4 / 10,25=0,02$	$1/12=0,08$	$=(0,16+0,07+0,02+0,08)/4=0,08$

З проведених розрахунків ми бачимо, що найбільш вагомим показником для вибору кандидата є наполегливість, потім ініціативність, а на останньому місці чесність.

Далі проведемо аналіз по кожному претенденту (по аналогії) використовуючи лідерські якості окремо.

Будуємо матрицю попарних порівнянь претендентів за показником наполегливість:

наполегливість	S ₁	S ₂	S ₃	S ₄
S ₁	1	3	7	8
S ₂	1/3	1	1/6	1/5
S ₃	1/7	6	1	4
S ₄	1/8	5	1/4	1
Всього (сума)	$1+1/3+1/7+1/8=1,6$	$3+1+6+5=15$	$7+1/6+1+1/4=8,42$	$8+1/5+4+4=13,2$

Далі будуємо матрицю попарних порівнянь де елементи матриці отримаємо шляхом ділення кожного елементу, відповідних показників вихідної матриці, на загальну суму колонки:

наполегливість	S ₁	S ₂	S ₃	S ₄	Вагомий коефіцієнт
S ₁	0,62	0,2	0,83	0,61	0,57
S ₂	0,21	0,067	0,02	0,02	0,08
S ₃	0,09	0,4	0,12	0,3	0,23
S ₄	0,08	0,33	0,03	0,08	0,13

З проведених розрахунків ми бачимо, що найкращим є перший та третій претенденти.

Будуємо матрицю попарних порівнянь претендентів за показником ініціативність:

ініціативність	S ₁	S ₂	S ₃	S ₄
S ₁	1	1/4	1/5	1/6
S ₂	4	1	1/4	1/4
S ₃	5	4	1	4
S ₄	6	4	1/4	1
Всього (сума)	16	9,25	1,7	5,41

Далі будуємо матрицю попарних порівнянь де елементи матриці отримаємо шляхом ділення кожного елементу, відповідних показників вихідної матриці, на загальну суму колонки:

ініціативність	S ₁	S ₂	S ₃	S ₄	Вагомий коефіцієнт
S ₁	0,06	0,027	0,12	0,03	0,06
S ₂	0,25	0,108	0,15	0,05	0,14
S ₃	0,31	0,43	0,59	0,74	0,52
S ₄	0,38	0,43	0,15	0,18	0,28

З проведених розрахунків ми бачимо, що найкращим є третій та четвертий претенденти.

Будуємо матрицю попарних порівнянь претендентів за показником рішучість:

рішучість	S ₁	S ₂	S ₃	S ₄
S ₁	1	7	5	4
S ₂	1/7	1	1/6	1/5
S ₃	1/5	6	1	6
S ₄	1/4	5	1/6	1
Всього (сума)	1,59	19	6,33	11,2

Далі будуємо матрицю попарних порівнянь де елементи матриці отримаємо шляхом ділення кожного елементу, відповідних показників вихідної матриці, на загальну суму колонки:

рішучість	S ₁	S ₂	S ₃	S ₄	Вагомий коефіцієнт
S ₁	0,63	0,368	0,79	0,36	0,54
S ₂	0,09	0,053	0,03	0,02	0,05
S ₃	0,13	0,32	0,16	0,54	0,28
S ₄	0,16	0,26	0,03	0,09	0,13

З проведених розрахунків ми бачимо, що найкращим є перший та третій претенденти.

Будуємо матрицю попарних порівнянь претендентів за показником чесність:

чесність	S ₁	S ₂	S ₃	S ₄
S ₁	1	7	5	4
S ₂	1/7	1	7	8
S ₃	1/5	1/7	1	1/9
S ₄	1/4	1/8	9	1
Всього (сума)	1,59	8,26	22	13,1

Далі будуємо матрицю попарних порівнянь де елементи матриці отримаємо шляхом ділення кожного елементу, відповідних показників вихідної матриці, на загальну суму колонки:

чесність	S ₁	S ₂	S ₃	S ₄	Вагомий коефіцієнт
S ₁	0,63	0,847	0,23	0,31	0,50
S ₂	0,09	0,121	0,32	0,61	0,28
S ₃	0,13	0,02	0,05	0,01	0,05
S ₄	0,16	0,02	0,41	0,08	0,16

З проведених розрахунків ми бачимо, що найкращим є перший та другий претенденти.

Будуємо графік отриманих результатів (рис.2) у якому чітко можна побачити, що найкращими претендентами є перший та третій претенденти за такими лідерськими якостями як ініціативністю та наполегливістю.



Рис.2 Шкала виміру та ієрархії претендентів з результативними даними

2.2. Експертний аналіз претендентів проводиться на основі відкоригованих лідерських якостей за умови швидких змін економіки світу та потреб міжнародного ринку праці.

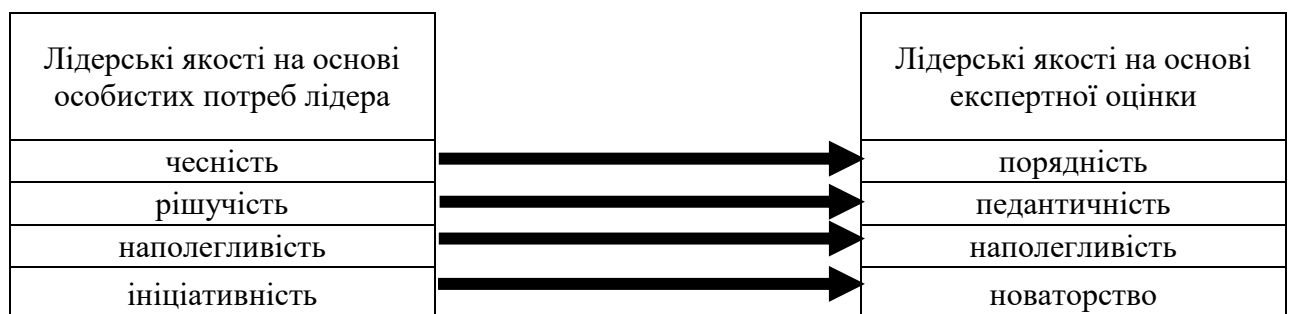
Для аналізу лідерських якостей претендентів використовується експертна модель, заснована на застосуванні бального методу оцінки (табл.)

Таблиця - Умови оцінки проявів лідерських якостей претендентів

Прояв оцінюваної лідерської якості претендента	Бали
Якість відсутня	1
Якість проявляється дуже рідко	2
Якість проявляється не достатньо часто	3
Якість проявляється часто	4
Якість проявляється постійно (систематично)	5

Наприклад.

У зв'язку зі зміною потреб міжнародного ринку праці та значної конкуренції серед претендентів, лідерські якості лідера, за якими обиралась команда, є надто суб'єктивними, так як формувалися згідно особистих потреб лідера. На основі цього, необхідно скорегувати лідерські якості згідно сучасних потреб ринку праці:



Експертним шляхом визначається спочатку вагомість кожної якості, потім - середньозважене значення ділових якостей менеджера по формулі:

$$K_M = \sum((\sum \beta_{ij}) * \alpha_j) / n$$

де K_m — середньозважений інтегральний показник, що оцінює лідерські якості претендента (у балах);

$i = 1, 2, \dots, n$ - порядковий номер претендента;

$j = 1, 2, \dots, m$ - номер оцінюваної лідерської якості претендента;

α_j — вагомість j -ї лідерської якості претендента по десятибальній системі (визначається окремо для усіх претендентів);

β_i — оцінка i -го претендента j -ї лідерської якості претендента по п'ятибальній системі.

ПРЕТЕНДЕНТІВ У КОМАНДУ ПОВИННО БУТИ 10-12 ОСІБ ОБРАНИХ ЗА 10-15 ЛІДЕРСЬКИМИ ЯКОСТЯМИ, ЯКІ ЗАЛЕЖАТЬ ВІД ЕКСПЕРТНОЇ ОЦІНКИ

Приведемо оцінку лідерських якостей претендента при $n = 4$ (S_1, S_2, S_3, S_4)(табл.).

Таблиця - Оцінка лідерських якостей претендента

претенденти	Експертна оцінка лідерських якостей претендента по п'ятибальній системі			
	порядність	педантичність	наполегливість	новаторство
S_1	5	4	5	5
S_2	4	3	3	4
S_3	5	5	2	2
S_4	3	3	2	5
Вагомість	8	9	6	4

За цим даними інтегральний показник лідерських якостей претендентів становить:

$$K_m = (8*(5+4+5+3)+9*(4+3+5+3)+6*(5+3+2+2)+4*(5+4+2+5))/4 = 407/4 = 101,75 \approx 102 \text{ балів}$$

Визначимо бальну оцінку кожного претендента за усіма показниками:

$$S_1 = 8*5+9*4+6*5+4*5 = 126 \text{ балів}$$

$$S_2 = 8*4+9*3+6*3+4*4 = 93 \text{ бали}$$

$$S_3 = 8*5+9*5+6*2+4*2 = 105 \text{ балів}$$

$$S_4 = 8*3+9*3+6*2+4*5 = 83 \text{ бали}$$

Визначимо верхню, нижню та середню бальні границі показників лідерських якостей за формулами:

Верхня бальна границя: $B_v = \sum \alpha_j * \max \text{ бал}$, тоді $B_v = (8+9+6+4)*5 = 135$ балів

Середня бальна границя: $B_c = \sum \alpha_j * \text{середній бал}$, тоді $B_c = (8+9+6+4)*3 = 81$ бал

Нижня бальна границя: $B_n = \sum \alpha_j * \min \text{ бал}$, тоді $B_n = (8+9+6+4)*1 = 27$ балів

З отриманих даних побудуємо графік бальної оцінки якостей претендентів (рис.3).

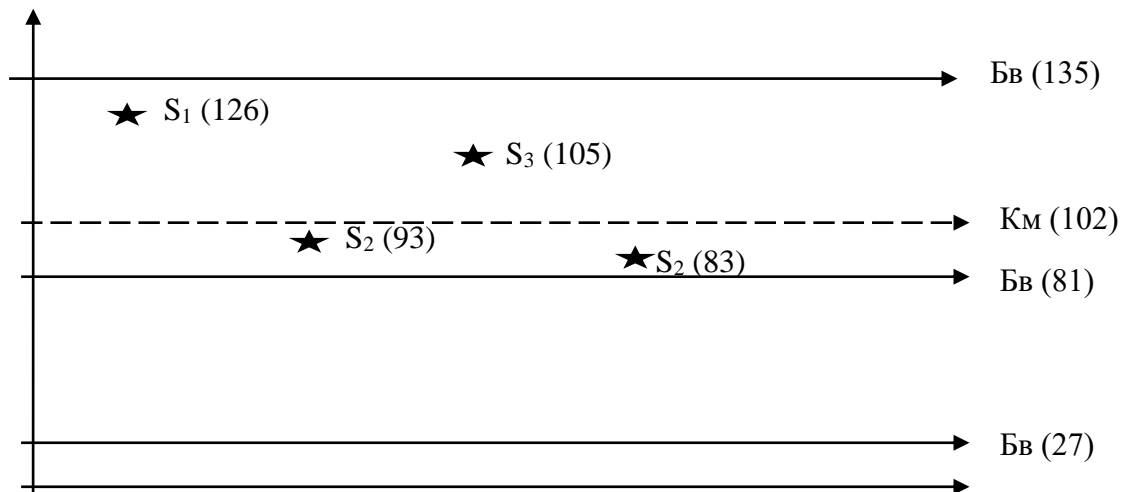


Рис. 3 – Графік загальної експертної оцінки лідерських якостей по претендентам

По розглянутій вагомості лідерських якостей претендентів ми бачимо, що найкращими претендентами є перший та третій претендент.

Третій розділ направлений на обґрунтовані висновки усієї роботи. У розділі необхідно розробити та запропонувати пропозиції заходів щодо ефективного набору претендентів на лідерські посади та подальший план розвитку діяльності компанії з новою інноваційною групою бізнес-лідерів сучасної компанії.

В додатку А представлено приклад титульної сторінки, а у додатку Б - приклад плану контрольної роботи.

5. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Критерії оцінки контрольної роботи

Критерії оцінки	Кількість балів
Пояснювальна записка	
Складність, науковість і повнота розкриття теми	10 балів максимально
Актуальність та елемент творчості, аргументованість висновків	10 балів максимально
Стиль, грамотність, якість оформлення	10 балів максимально
Разом	30 балів максимально
Ілюстративна частина	
Якість використаних наочних матеріалів	25 балів максимально
Вміння використовувати наочні матеріали	25 балів максимально
Разом	50 балів максимально
Захист роботи	
Чіткість, логічність, лаконічність викладання матеріалу	5 балів максимально
Повнота і вичерпність відповідей	10 балів максимально
Активна кваліфікована участь у веденні дискусії	5 балів максимально
Разом	20 балів максимально
Всього	100 балів максимально

Розрахунок балів для контрольної роботи

Пояснювальна записка	Ілюстративна частина	Захист роботи	Сума
до 30	до 50	до 20	100

Контрольна робота оцінюється у 100 балів.

6. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

6.1 Основна література

1. Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів ; за заг. ред. І. Ібрагімової. — К. : Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. — 400 с. - Режим доступу: http://moodle.znu.edu.ua/pluginfile.php?file=/125536/mod_resource/content/2/Підручник%20з%20дисципліни.pdf

2. Лідерство: навч. посібн. /Л.М. Сергеева, В.П. Кондратьєва, М.Я. Хромей //за наук. ред. Л. М. Сергеевої. – Івано-Франківськ. «Лілея НВ». 2015. – 296 с. - Режим доступу: http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki_pracevlasht/liderstvo.pdf

3. Лідерство та команда в публічному управлінні: конспект лекцій / укладачі: К. В. Таранюк, Я. В. Кобушко. – Суми : Сумський державний університет, 2020. – 175 с. - Режим доступу: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/download/123456789/77285/3/Taraniuk_Liderstvo.pdf;jsessionid=8E0FF9DAEED39B4187CDE2B61D0B4E0

4. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко – Харків, 2017 р. - Режим доступу: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/31806/1/Romanovskyi_Teoriia_i_praktyka_formuvannia%20lidera_2017.pdf

5. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононець Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. – Полтава : ПУЕТ, 2018. – 241 с. - Режим доступу: http://www.dut.edu.ua/uploads/1_2161_63367800.pdf

Додаткова література

6. Формування командного лідерства в університеті : навчальний посібник / І. Прохор. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. – 40 с. - Режим доступу: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/komandne_liderstvo_v_Universiteti_Prokhor.I_2016_40c.pdf

7. Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів ; за заг. ред. І. Ібрагімової. — К. : Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. — 400 с. (1 прим)

8. Лідерство та командотворення. Методичні вказівки для підготовки та організації практичних занять та самостійної роботи студентів освітнього рівня (ОР) «Бакалавр» усіх форм навчання. – Біла Церква, 2018. – 65 с. - Режим доступу: http://rep.btsau.edu.ua/bitstream/BNAU/3055/1/liderstvo_ta_komandoutvorennya.pdf

9. Управління командою: 5 завдань і інструментів лідера: методичний посібник / О. І. Бондарчук, О. А. Філь, В. В. Ковальчук, Л. В. Жабенко ; за заг. ред. Є. Р. Чернишової / Ун-т менеджменту освіти НАПН України – К. , 2015. – 116 с. – Режим доступу: http://lib.iitta.gov.ua/717921/2/posibnyk_Bondarchuk-Filь_lider.pdf

10. Розвиток лідерських якостей : програма тренінгу / Алла Богданівна Мудрик, Христина Юріївна Шишкіна. – Луцьк, 2013. – 120 с. – Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/153576112.pdf>

11. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч.посіб./ О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 287 с. (1 прим)

12. Неформальне лідерство в організації: взаємодії керівника та неформального лідера / О.Л. Рудь, Ю.Л. Рудь //Нові технології. - 2009. - № 1 (23).- С. 204 - 213. (1 прим.)

13. Політична система та політичне лідерство - процеси взаємодії / С. Стець //Віче. - 2009. - № 10.- С. 30 - 32. (1 прим.)

14. Основи лідерства: Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера : навч. посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко .- К. : Знання, 2013.- 287 с. (1 прим.)

15. Самоменеджмент менеджера : навч. посібник / Г.Л. Чайка .- К. : Знання, 2014.- 422 с. (1 прим.)

16. Психологія управлінської діяльності лідера: навчальний посібник / Романовський

О.Г., Пономарьов О.С., Гура Т.В., Книш А.Є., Бондаренко В.В.. – Харків, 2017 р. – 100 с. -
Режим доступу: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/31809/1/Romanovskyi_Psykholohiia_uprav_diialnosti_lidera_2017.pdf

17. Лідерство у діяльності керівника освітньої організації / О. І. Бондарчук, О. О. Нежинська : спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. – К., 2017. – 36 с. – Режим доступа: <https://core.ac.uk/download/pdf/154283886.pdf>

Інформаційні ресурси

18. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>.

19. Національна парламентська бібліотека України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nplu.kiev.ua>.

20. Одеська національна наукова бібліотека ім. М. Горького [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.odnb.odessa.ua/>

21. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

22. Офіційний веб-портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

23. Офіційний веб-портал органів виконавчої влади України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/>

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ

КОНТРОЛЬНА РОБОТА

З дисципліни «ЛІДЕРСТВО ТА РОБОТА В КОМАНДІ» на тему
**«ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ
ЛІДЕРІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ»**

ВАРІАНТ №1

Виконав (ла) здобувач вищої освіти
групи _____

(прізвище, імя та по-батькові)

Перевірила: ст. викладач кафедри
менеджменту

Лук'янчук О.М.

Оцінка _____

ОДЕСА – 20__

ДОДАТОК Б

ЗМІСТ

стр.

РОЗДІЛ 1. ДІАГНОСТИКА ЗАГАЛЬНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА ОСОБИСТИХ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТОМАСА ЕДІСОНА

1.1. Хронологічний аналіз та біографічні відомості Томаса Едісона як ключової постаті світових бізнес лідерів

1.2. Основні лідерські якості Томаса Едісона та передумови їх виникнення

РОЗДІЛ 2. РОЗРАХУНКОВО-АНАЛІТИЧНА ЧАСТИНА ВИБОРУ КОМАНДИ

2.1. Аналіз критеріїв якостей претендентів за допомогою методу ієрархічних процедур (матриць попарних порівнянь)

2.2. Експертна оцінка інтегрованих лідерських якостей видозмінених відповідно сучасним потребам світового ринку праці

РОЗДІЛ 3. ОБГРУНУВАННЯ ВИБОРУ ТА ПОДАЛЬШИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЇ З НОВОЮ ІННОВАЦІЙНОЮ ГРУПОЮ ЛІДЕРІВ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ