

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ З ДИСЦИПЛІНИ
«УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ»**

(для магістрів)

Київ – 2016

Підготовлено доцентом кафедри управління персоналом та економіки праці *І.М.Муравйовою*

Перезатверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці (протокол № 1 від 29 серпня 2016 р.)

Схвалено Вченою радою Інституту менеджменту та бізнесу ім. Б. Хмельницького (протокол №8 від 30.08.2016 р.)

І.М.Муравйова. Методичні рекомендації щодо самостійної роботи студентів з дисципліни „ Управління командами ” (для магістрів). — К. : МАУП, 2016. — 18 с.

Методичні рекомендації до самостійної роботи студентів містить пояснювальну записку, питання для обговорення і закріплення матеріалу, практичні завдання, тести для самоперевірки, тест “Чи спроможні Ви стати керівником команди”, завдання для самостійної роботи до кожної з тем, теми рефератів/контрольних робіт, а також список літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП),
2016

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Зміст самостійної роботи студента з дисципліни “Управління командами” визначається навчальною програмою дисципліни, методичними матеріалами, завданнями викладача.

Самостійна робота студента забезпечується системою навчально-методичних засобів, передбачених для вивчення навчальної дисципліни “Управління командами”: навчальними та методичними посібниками, методичними матеріалами для самостійної роботи студентів, конспектом лекцій, періодичними виданнями тощо.

Самостійна робота студентів з навчальної дисципліни “Управління командами” організовується з дотриманням низки вимог:

- надання детальних методичних рекомендацій щодо виконання роботи;
- забезпечення можливості творчого підходу у виконанні роботи, не обмежуючи освітній процес виконанням стандартних завдань;
- підтримка у процесі виконання самостійної роботи постійного взаємозв'язку між викладачем та студентами.

Студенти, які розпочинають вивчати дисципліну “Управління командами”, мають інформуватися викладачем щодо організації самостійної роботи, її форм та видів, термінів виконання, форм контролю та звітності, кількості балів за виконання завдань.

Перелік завдань для самостійної роботи, форми її організації та звітності, термін виконання та кількість отриманих балів за виконанні завдання, визначаються викладачем кафедри.

Організація і контроль процесу та змісту самостійної роботи і її результатів здійснюються викладачами кафедри.

Оцінки (бали), одержані студентами за виконання різних видів самостійної роботи, фіксуються викладачами і доводяться до відома студентів.

Міжпредметні зв'язки:

Дисципліна «Управління командами» вивчається доповнює дисципліни «Управління персоналом», «Управління виробничими групами», «Психологія виробничих груп», «Управління виробничими конфліктами», «Самоорганізація особистості» тощо.

дисципліни
«УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ»

№ п/п	Назва змістового модуля і теми
<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>	<p>Змістовий модуль 1. Команда та її головні функції в організації</p> <p>Науковий зміст поняття «команда» та її роль у згуртуванні групи (професійної, учбової, спортивної та ін.)</p> <p>Організаційна специфіка команди в порівнянні із соціальною групою.</p> <p>Соціально-психологічні чинники розвитку та стадії становлення команди. Основне спрямування зусиль членів такої команди.</p> <p>Типологія команд за ознакою домінантної діяльності в процесі виконання їхніми членами своїх рольових функцій.</p> <p>Комунікативна активність членів команди як основа успішного виконання командою загального пакету певних функціональних обов'язків. Довіра і відповідальність в командній роботі.</p>
<p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p>	<p>Змістовий модуль 2. Формування управлінської команди</p> <p>Модель ефективної діяльності команди – з врахуванням переходу з нижчих стадій її розвитку на вищі.</p> <p>Методи оцінки діяльності команди. Об'єктивні показники неефективної роботи команди.</p> <p>Чинники успішної реалізації управлінських планів команди. Роль особистісних складових у діяльності управлінської команди (схильність до праці з людьми, позитивна установка та співробітництво, готовність до розв'язання конфліктів та подолання конфліктних ситуацій та ін.).</p>

ЗМІСТ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З ДИСЦИПЛІНИ

«УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ»

Однією з основних форм вивчення дисципліни “Управління командами” є самостійна робота студентів.

Самостійна робота студентів є складовою навчального процесу, суттєвим чинником у формуванні вміння навчатися, активізації засвоєння студентом знань та їх реалізації, основним засобом опанування навчального матеріалу в поза аудиторний час.

Мета самостійної роботи студентів – сприяння засвоєнню в повному обсязі навчальної програми дисципліни “Управління командами” та формування вміння самостійно працювати, що є важливою освітньою та професійною якістю, сутність якої полягає у систематизації, плануванні та контролі власної діяльності.

Завдання самостійної роботи студентів – засвоєння певних знань, умінь, навичок, закріплення та систематизація здобутих знань, їх застосування при виконанні практичних завдань та творчих робіт, а також виявлення прогалин у системі знань із дисципліни “Управління командами”.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. Команда та її головні функції в організації

Основні аспекти поняття «команда». Типи команд. Вертикальна (функціональна) команда. Горизонтальна команда. Створення управлінської команди. Рольові функції в команді. Принципи ефективної управлінської команди. Особливості ефективної команди.

Керівництво та управління командами. Фактори ефективної діяльності команд. Основні відмінності між групами і командами. Зміст поняття та класифікація груп. Групові характеристики. Формальні групи (організації), їх типи та особливості. Характеристика груп за критерієм працездатності.

Розвиток команди. Види груп, сформованих в команди. Фактори, що визначають ефективність досягнення цілей команди. Чисельність команди. Склад команди. Групові норми команди. Згуртованість команди. Конфліктність у команді. Роль лідера в команді.

Розвиток, механізм утворення формальних і неформальних організацій. Поняття неформальних груп (організацій). Класифікація і характеристики неформальних груп. Фактори, що впливають на ефективність роботи групи.

Етапи командоутворення. Психологічні чинники командоутворення. Процеси фази розпаду команди. Розподіл функціональних і командних ролей.

Психологічні аспекти формування формальної і неформальної організації. Соціально-психологічні особливості колективу. Психологічний клімат, сумісність, спрацьованість, ціннісні орієнтації. Основні способи управління колективом. Функції лідера і керівника. Значення лідера в управлінні організацією.

Підходи до формування команди. Методи формування команди. Склад команди. Принципи створення команди. Основні типи розподілу функцій в команді. Нормування діяльності. Етапи планування діяльності.

Командний стиль управління у великих і малих колективах. Ідея командних методів роботи. Визначення напрямів досягнення наміченої мети. Контроль виконання роботи в команді.

Форми спілкування. Класифікація форм спілкування за різними ознаками. Індивідуальні і групові бесіди, розмови телефоном, наради, переговори, конференції, збори, мітинги, дискусії, полеміка та ін.

Комунікативність у команді. Типи комунікативних бар'єрів (фонетичний, семантичний, стилістичний, логічний). Комунікативна структура групи. Типи комунікативних мереж (структур комунікацій в групі) (за Р. М. Андрєєвої). Види централізованих комунікативних структур. Види децентралізованих комунікативних структур.

Міжособистісні стосунки в командах. Довіра і відповідальність в командній роботі.

Питання для обговорення і закріплення матеріалу

1. Поясніть поняття “команда” та вкажіть, які основні риси притаманні даній категорії.
2. Охарактеризуйте основні стадії життєвого циклу команди.
3. Перерахуйте заходи щодо відбору працівників до команди.
4. Якими рисами характеру, на вашу думку, повинен володіти менеджер?
5. Охарактеризуйте сучасний погляд на поняття “конфлікту”, у яких випадках конфлікт є позитивним, а в яких негативним?
6. Які види конфліктів Ви знаєте?
7. Які фактори сприяють попередженню деструктивних конфліктів?
8. Які основні моделі управління конфліктами Вам відомі?
9. Як Ви розумієте поняття лідерства та які стилі управління Вам відомі?
10. Які методи навчання Вам відомі?

Практичні завдання

Ситуація 1. Вас признач керівником команди — відділ із 10 чоловік, які повинні працювати разом, щоб досягнути виконання цілей свого підрозділу і проекту в цілому. Але Вам відомо, що випуск продукції не такий високий, хоча постійно проводиться понаднормова робота, існує заборгованість по випуску продукції, а планові завдання не виконуються. Люди відсутні на роботі по неповажних причинах, часто конфліктують, що понижує ефективність роботи. Ви відчуваєте, що люди в проекті не зацікавлені.

Які дії Ви пропонуєте прийняти?

Ситуація 2. Проаналізуйте групу, в якій Ви навчаєтесь, хто та які грає ролі? Хто має значення? Що Ви можете в даній ситуації змінити?

Чи можете Ви провести приклад команди, яка працювала або працює погано? Які ознаки цього?

Як Ви оцінюєте роботу своєї групи як команди, що об'єднана однією метою – отримати освіту – проект “Ліквідація безграмотності”.

Література [1, 2, 3, 5, 7, 10, 15, 19, 20, 22]

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. Формування управлінської команди

Успішна команда. Командна робота. Фактори, що перетворюють групу людей на команду організація ефективної діяльності команди. Типи спільної діяльності в команді. Відповідальність – гарант успіху команди. Правила – один із китів, на яких тримається команда.

Стадії розвитку команди: формінг (притирання), стормінг (ближній бій), нормінг (зближення та гармонія), перформінг (зріла команда).

Годинник командного розвитку. Успішність команди: визначення мети, ролі, дотримання правил, будування комунікації на засадах відповідальності та довіри.

Методи оцінки діяльності команди поділяються на: прогностичний; практичний; імітаційний.

Встановлення набору індивідуальних факторів мотивації. Позитивний клімат в команді. Можливість реалізації творчого потенціалу. Чітке визначення цілей в роботі. Винагорода за внесок в спільний результат. Однакові можливості розвитку кар'єри.

Психологічні фактори в управлінні людьми, мотивація та стимулювання діяльності; емоційна реакція людей на управлінські рішення; постійний розвиток людських ресурсів; двостороннім процес взаємодії між організацією та людським ресурсом; Мотивація людської діяльності, цілеспрямованості та самореалізації.

Особистісні складові у діяльності управлінської команди (схильність до праці з людьми, позитивна установка та співробітництво, готовність до розв'язання конфліктів та подолання конфліктних ситуацій та ін.).

Тести для самоперевірки

1. Формуючи команду, менеджер намагається:

- а) обрати декількох лідерів, які б координували команду;
- б) об'єднати всіх членів команди загальною метою й завданням;
- в) індивідуалізувати кожного члена команди;
- г) підсти конкуренцію між членами команди.

Відповідь: а); б); в); г).

2. До основних організаційних проблем, які вирішує менеджер, належать:

- а) встановлення заробітної плати в команді;
- б) створення професійно-стимулюючого оточення;
- в) забезпечення групи кваліфікованим технічним персоналом;
- г) залучення підтримки керівництва.

Відповідь: а); б); в); г).

3. Вдале забезпечення поточного процесу контролю, своєчасного виконання графіків і плану, завершення кожної стадії життєвого циклу команди характеризує наступну рису менеджера:

- а) спроможність до розв'язання проблем та орієнтація на результат;
- б) впевненість в собі;
- в) перспективність, стратегічне мислення;
- г) комунікабельність, зацікавленість у людях;
- д) уміння вести переговори.

Відповідь: а); б); в); г); д).

4. Які організаційні структури, як правило, застосовують у практиці формування команди:

- а) матрична;
- б) лінійно-функціональна;
- в) проектна;
- г) вірні відповіді а) та в).

Відповідь: а); б); в); г).

5. Розташуйте етапи створення команди у вірному порядку:

- а) розформування команди;
- б) реорганізація;
- в) нормальне функціонування;
- г) “притирання” учасників;
- д) формування.

Відповідь: а); б); в); г); д).

6. Виникнення конфлікту завжди гальмує процес командотворення:

- а) так;
- б) ні.

Відповідь: а); б).

7. У випадку, якщо дві групи, конкурують із-за ресурсів та коштів, то такий конфлікт є:

- а) міжособистий;
- б) груповий;
- в) системний.

Відповідь: а); б); в).

8. Керівник при офіційних переговорах по контракту і при неформальних переговорах з учасниками проекту приймає точку зору іншої сторони, але до певної межі. В такій ситуації він використовує наступний метод управління конфліктом:

- а) ухилення;
- б) пристосування;
- в) компромісу;
- г) форсування;
- д) вирішення проблем.

Відповідь: а); б); в); г); д).

9. Керівник одноособово вирішує всі питання, повністю придушує ініціативу, надає перевагу чіткій дисципліні, покарання – основний метод впливу, похвала використовується лише для обраних. В даних умовах керівник використовує наступний стиль управління:

- а) авторитарний;
- б) демократичний;
- в) ліберальний.

Відповідь: а); б); в).

10. Ділові ігри, навчальні ситуації, моделювання, лекція, рольові ігри використовуються при використанні наступного методу розвитку команди:

- а) навчання поза робочим місцем;
- б) навчання на робочому місці.

Відповідь: а); б).

Література [1, 2, 3, 5, 7, 10, 15, 19, 20, 22]

Тест “Чи спроможні Ви стати керівником команди”

Прочитавши запитання, на окремому аркуші паперу запишіть його номер і поряд літерне позначення того варіанта відповіді, що відповідає вашим навичкам і характеру. Далі, користуючись ключем, підрахуйте суму та визначте результат.

1. *Уявіть собі, що із завтрашнього дня Вам потрібно буде керувати великою групою співробітників проекту, які старші від Вас за віком. Чого більше усього Ви побоювалися б у даному разі:*

- а) що Ви можете виявитися менш інформованим;
- б) що прийняті Вами рішення будуть ігноруватися і заперечуватися;
- в) Вам не вдасться виконати роботу на тому рівні, як би хотілося.

2. *Якщо Вас у якій-небудь справі спіткає невдача, то:*

- а) чи постараетесь Ви утішитися, зневажаючи нею, вважаючи те, що трапилось несуттєвим, і направитеся відпочити на концерт;
- б) чи почнете гарячково розмірковувати, а чи не можна звалити провину на кого-небудь іншого або на об'єктивні обставини;
- в) чи будете аналізувати причини невдачі, розмірковуючи в чому був Ваш власний промах і як виправити справу;
- г) чи опустяться у Вас руки від того, що трапилось.

3. Які з перелічених рис найбільше властиві Вам:

- а) скромний, товариський, поблажливий, повільний, слухняний;
- б) привітний, наполегливий, енергійний, винахідливий, вимогливий;
- в) роботящий, упевнений у собі, стриманий, старанний, виконавець.

4. Чи вважаєте Ви, що більшість людей:

- а) люблять працювати добре і старанно;
- б) сумлінно ставляться до роботи тільки тоді, коли вона оплачується;
- в) трактують роботу як необхідність і не більше.

5. Керівник має бути відповідальний:

- а) за підтримку гарного настрою в колективі;
- б) за відмінне і вчасне виконання завдань.

6. Уявіть, що Ви є керівником проекту і зобов'язані протягом тижня подати керівництву план робіт. Як Ви вчините:

- а) складете проект плану, доповісте про нього начальству і попросите поправити, коли що не так;
- б) вислухаєте думку підпорядкованих спеціалістів, після чого складете план, приймаючи тільки ті пропозиції, які співпали з Вашим поглядом;
- в) доручите скласти проект плану підлеглим і не станете вносити поправок, пославши для узгодження у вищу інстанцію свого заступника;
- г) проект плану розробите спільно із спеціалістами, після чого доповісте про план керівництву, відстоюючи положення проекту.

7. На Ваш погляд найкращих результатів досягає керівник, який:

- а) пильнує, щоб усі його підлегли точно виконували свої функції і завдання;
- б) підключає підлеглих до вирішення загального завдання, керуючись принципом: довіряй але перевіряй;
- в) піклується про роботу, хоча за метушнею справ не забуває і про тих, хто її виконує.

8. Працюючи в колективі, чи вважаєте Ви відповідальність за свою власну роботу рівнозначною Вашій відповідальності за результати роботи всього колективу в цілому:

- а) так;

б) ні.

9. *Ваш погляд або вчинок критикується іншими, як Ви будете поводитись:*

- а) не будете поспішати із запереченнями, піддаючись миттєвій захисній реакції, а зумієте тверезо зважити всі “за” і “проти”;
- б) не спасуєте, а спробуєте довести перевагу свого погляду;
- в) не зумієте приховати свою досаду з огляду на запальний характер і, можливо, образитесь і розгніваєтесь;
- г) промовчите, але погляду свого не зміните, і будете чинити як і раніше.

10. *Що краще вирішує виховне завдання і приносить найбільший успіх:*

- а) заохочення;
- б) покарання.

11. *Чи хотіли б Ви:*

- а) щоб інші бач у Вас друга;
- б) щоб ніхто не засумнівався у Вашій чесності і рішучості надати допомогу в потрібний момент;
- в) викликати в тих, хто Вас оточує, замилювання Вашими рисами і досягненнями?

12. *Чи любите Ви приймати самостійні рішення:*

- а) так;
- б) ні.

13. *Якщо Ви маєте прийняти важливе рішення або дати висновок з того чи іншого відповідального питання, то:*

- а) намагаєтесь зробити це невідкладно, і, зробивши, не повертаєтесь знову і знову до цієї справи;
- б) робите це швидко, але потім довго мучаетесь сумнівами.
- в) намагаєтесь не робити ніяких кроків якомога довше.

Якщо Ви набрали більше 40 балів

У Вас є задатки, щоб стати гарним керівником із сучасним стилем поведінки. Ви вірите в людей, у їхні знання, і добрі якості. Вимогливі до себе і своїх колег. Не станете терпіти у своєму колективі ледарів і бракоробів, не будете намагатися завоювати дешевий авторитет. Для сумлінних співробітників будете не тільки начальником, але й добрим товаришем, що у важких ситуаціях підтримує словом і ділом.

Якщо Ви набрали більше від 10 до 40 балів.

Могли б керувати певними об'єктами і роботами, але не рідко стикалися б і з труднощами (і тим частіше, чим менше очок Ви уміли набрати за нашою шкалою). Намагалися бути для підлеглих опікуном, проте іноді могли б

зігнати на них поганий настрій і гнів. Надавали б допомогу і давали б, не зважаючи на необхідність, всілякі поради.

Якщо Ви набрали менше 10 балів

Відверто кажучи, у Вас мало шансів стати керівником. Для цього Вам необхідно переглянути багато поглядів і відмовитися від укорінених звичок. Насамперед необхідно знайти віру в людей і в самого себе.

Ключ для підрахунку балів до психотесту

	а	б	в	г
1	0	2	4	-
2	2	0	6	0
3	0	3	2	-
4	6	2	0	-
5	3	5	-	-
6	3	0	1	6
7	2	6	4	-
8	6	0	-	-
9	2	6	4	0
10	3	0	-	-
11	3	5	0	-
12	3	0	-	-
13	6	3	0	-

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Контрольна робота є формою самостійної роботи студента, метою якої є поглиблення та засвоєння знань з дисципліни «Управління командами».

Тему контрольної роботи студент визначає за останньою цифрою номера своєї залікової книжки – одну з трьох варіантів (див. таблицю). При виконанні контрольних робіт доцільно користуватися літературою до навчального курсу “ Психологія виробничих груп ”, список якої додається.

Остання цифра номера залікової книжки студента	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
Номер теми контрольної роботи	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

В окремих випадках студент може самостійно запропонувати та розробити тему контрольної роботи, попередньо обговоривши її з викладачем.

При написанні роботи та її оформленні варто керуватися такими вимогами:

- обґрунтування вибраної теми;
- опрацювання відповідної літератури;
- наявність авторського розділу;
- наявність списку використаної літератури.

Контрольна робота повинна бути оформлена на аркушах паперу формату А4 відповідно до вимог ДОСТУ. На титульній сторінці необхідно вказати прізвище, ім'я та по-батькові студента, курс, групу та спеціальність, а також домашню адресу та контактний телефон.

Робота повинна бути надрукована. Після розкриття суті питань обов'язково повинен бути перелік використаної літератури в алфавітному порядку відповідно до існуючих вимог написання таких списків.

Контрольну роботу студент виконує у вигляді реферату. Реферат має складатися із вступу, основної частини (та послідовне розкриття вибраної проблеми), висновків та списку використаної літератури.

Цитати та статистичні матеріали слід обов'язково супроводжувати посиланнями на джерела інформації, які мають бути відображені у списку використаної літератури. Посилання на інформаційні джерела необхідно подавати по тексту контрольної роботи у квадратних дужках, наприклад [7, с. 44-45] свідчить, що 7 – це порядковий номер джерела, позначеного у списку літератури, а 44-45 – сторінки із вказаного джерела. Обсяг контрольної роботи не має перевищувати 15 сторінок, набраних 14 шрифтом через 1,5 інтервала (верхнє/нижнє – 2,5 см, лівє – 3 см, правє – 1,5 см.). При цьому слід мати на увазі, що головною вимогою до контрольної роботи є розкриття суті питань, а не кількість сторінок.

ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

1. Групові характеристики і ефекти.
2. Аналіз основних характеристик команди.
3. Команда як мала соціальна група.
4. Групова свідомість команди, її формування.
5. Аналіз етапів командоутворення.
6. Оцінка ефективності роботи команд у процесі взаємодії із зовнішнім середовищем.
7. Особливості поведінки соціальних груп в умовах формальної регламентації.
8. Аналіз відносин у спільній діяльності (оцінка морально-психологічного клімату, сумісності, спрацьованості, організованості, активності).

9. Концепції управління персоналом в структурі організації.
10. Психологічне співвідношення формальних і неформальних структур організації.
11. Особливості розподілу соціальних ролей і соціальних функцій у процесі управління командами.
12. Психологічні кризи організаційних відносин в управлінні командами.
13. Управління працездатністю, методи профілактики та управління функціональним станом.
14. Критерії і методи професійного відбору в процесі формування команд.
15. Індивідуальні фактори та ефективність діяльності групи.
16. Аналіз критеріїв ефективності роботи команди.
17. Психологічний аналіз особливостей особистості керівника команди.
18. Методи ефективності діяльності керівника команди.
19. Якості ефективної команди, їх аналіз.
20. Аналіз причин неефективності роботи команд. Прийоми оптимізації роботи команд.
21. Аналіз особливостей членів команди і прийоми їх розвитку.
22. Психологічний аналіз мотивації, способи управління нею.
23. Методи трудової мотивації - стимулювання, оплата та умови праці в роботі команд.
24. Специфіка відносин команди і способи управління ними.
25. План розвитку персоналу, професійного зростання.
26. Якість професійного потенціалу команди та шляхи його підвищення.
27. Психологічні технології роботи з командою і їх методичне забезпечення.
28. Поведінковий аналіз і структура групи (команди).
29. Профілактика групових та індивідуальних проявів девіантних форм поведінки.
30. Технології управління людськими ресурсами в структурі організації (соціально-психологічний тренінг, інформування, консультування, перенавчання).

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Поняття соціальної групи.
2. Класифікація груп.
3. Групові характеристики.
4. Формальні групи (організації), їх типи і особливості.

5. Характеристика груп за критерієм працездатності.
6. Розвиток, механізм утворення формальних і неформальних організацій.
7. Поняття неформальних груп (організацій).
8. Класифікація і характеристики неформальних груп.
9. Фактори, що впливають на ефективність роботи групи.
10. Психологічні аспекти формування формальної і неформальної організації.
11. Соціально-психологічні особливості колективу.
12. Соціометрія, психологічний клімат, сумісність, спрацьованість, ціннісні орієнтації.
13. Основні способи управління колективом.
14. Функції лідера і керівника.
15. Значення лідера в управлінні організацією.
16. Основні аспекти поняття «команда».
17. Розвиток команди.
18. Види груп, сформованих в команди.
19. Етапи командоутворення.
20. Психологічні фактори командоутворення.
21. Процеси фази розпаду команди.
22. Розподілення функціональних і командних ролей.
23. Процедури планування і етапи планування діяльності команди.
24. Визначення напрямів досягнення наміченої мети.
25. Контроль виконання роботи в команді.
26. Ситуаційний аналіз.
27. Етапи ситуаційного аналізу.
28. Принципи створення команди.
29. Підходи до формування команди.
30. Методи формування команди.
31. Склад команди.
32. Основні типи розподілу функцій в команді.
33. Командний стиль управління у великих і малих колективах.
34. Механізми формування мотивів. Аналіз етапів процесу мотивації.
35. Структура діяльності, потреба, мотив, мотивація, стимул, розвиток особистості.
36. Мотивація в діяльності людини. Концепції мотивації.
37. Концепція системи трудової мотивації.
38. Мотивація на різних етапах розвитку команди.
39. Стратегії підтримки мотивації.

40. Основні принципи управління персоналом команди.
41. Система управління командою, її параметри.
42. Аналіз команди як специфічного людського ресурсу.
43. Стратегія формування команди.
44. Специфіка кадрового планування команди.
45. Аналіз залучення, відбору та оцінки персоналу організації.
46. Навчання та розвиток персоналу. Рекомендовані форми навчання.
47. Команда як об'єкт управлінської діяльності.
48. Вплив організаційної культури на ефективність роботи компанії.
49. Ефективність роботи команд. Загальні фактори, що впливають на ефективність роботи команди.
50. Психологічні та непсихологічні критерії ефективності діяльності команд.
51. Причини неефективності роботи команд.
52. Сумісність групових та індивідуальних очікувань керівника в процесі управління командою.
53. Прийоми оптимізації роботи команд.
54. Якості ефективної команди.
55. Продуктивність ефективних команд.
56. Оцінка ефективності команди.
57. Особистісні особливості керівника як чинник сприйняття командою.
58. Здібності та навички ефективного керівника.
59. Причини виникнення конфліктів в процесі роботи команд.
60. Управління конфліктом в команді.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. Авдеев В.В. Формирование команды. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ТЦ Сфера, 1999.
2. Брич В. Я., Корман М. М. Психология управления: Навч. посіб. - К.: Кондор, 2013. - 384 с.

3. Загальна психологія. / За загальною редакцією академіка С.Д. Максименка. Підручник. – 2-ге вид., переробл. і доп. – Вінниця: Нова Книга, 2004. – 704 с. – С. 228-236 .
4. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций: Монография. - К.: МЗУУП, 1993. - 384 с.
5. Карамушка Л. М. Психологія управління: Навч. посіб.- К.: Міленіум, 2003. — 344 с. – С. 80-96.
6. Карамушка Л., Філь О. Формування конкурентоздатної управлінської команди як інноваційний напрям управління освітніми організаціями// Освіта і управління, 2004.- Т.7.- №1. - С.82-90.
7. Коломінський Н.Л. Психологія управління: Курс лекцій. — 2-ге вид., стереотип. — К.: МАУП, 2002. — 176 с. – С. 78-100.
8. Кондратенко О. Нормативно-правові засади формування і діяльності управлінської команди// Вісник Національної Академії державного управління при Президенті України, 2005.- №2. - С.478-484.
9. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: Учеб. по-собие. – М.: Дело, 2003. – С.746-750.
10. Льюис Дж. Управление командой: как заставить других делать то, что вам нужно= Projekt leadership. - С.Пб.: Питер, 2004. - 160 с.
11. Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология, №10. - 2013. - 64 с.
12. Муругова Е.Г. Команда как инновационный ресурс развития организации: условия эффективного управления командой/ Е.Г.Муругова. Инновации в образовании.- М., 2010.- №10. - С.18-26.
13. Николенко Н. Создание и развитие команды// Управление компанией, 2004.- №1. - С.30-33.
14. Оленіч А.В., Шацька З.Я. Формування і розвиток проектної команди в сучасних умовах// Актуальні проблеми економіки, 2012.- №10. - С.136-142.
15. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління – К.: Академвидав, 2003. – 568с. – С. 151-156; 167-175.
16. Паркер Г., Кропп Р. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров. - С.Пб.: Питер, 2002. - 160 с.
17. Паркер Г., Кропп Р. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров. - С.Пб.: Питер, 2003. - 160 с.
18. Редкол. Головатий М.Ф. та ін. Філь О.А. Розвиток конкурентоспроможності управлінської команди бізнес-організації/ О.А. Філь. Коломінські читання: Матеріали Першого Міжнар. наук. форуму, присвяч. пам'яті д-ра психології наук проф. Коломінського Н.Л., м. Київ, МАУП, 28 берез. 2007 р.- К.: МАУП, 2007. - С.1444-148.
19. Савельєва В.С. Психологія управління: Навчальний посібник. – К.: ВД „Професіонал“, 2005. – 320 с. – С. 229-246.
20. Суперменеджер: создание успешной команды: Пер. с англ. - Ростов н/Д: Феникс, 2004. - 96 с.

21. Управление персоналом в ракурсе современных социальных трансформаций: монография/ [Михайлева Е. Г., Недогонов Д. В., Митина А. Н и др.]. - Х.: Щедра садиба плюс, 2013. - 284 с.
22. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління: підруч. - 4-те вид., перероб. та доп. - К.: ЦУЛ, 2015. - 488 с.
23. Штейнбок Г. Механизм оптимизации управления командой и регулирования процесса самоорганизации/ Г. Штейнбок. Проблемы теории и практики управления, 2008.- №11. - С.97-106.



МАУП