

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**ОСНОВИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ
ТА ЛІДЕРСТВА**

**Методичні рекомендації
до самостійної роботи
для студентів усіх спеціальностей
другого (магістерського) рівня**

**Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2020**

УДК 005(075.034)+316.46(075.034)

О-75

Укладачі: В. М. Лугова
С. М. Голубєв

Затверджено на засіданні кафедри економіки та соціальних наук.
Протокол № 1 від 27.08.2019 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Основи самоменеджменту та лідерства [Електронний ресурс] :
О-75 методичні рекомендації до самостійної роботи для студентів усіх спеціальностей другого (магістерського) рівня / уклад. В. М. Лугова, С. М. Голубєв. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. – 62 с.

Подано завдання для самостійної роботи, плани семінарських занять, тести і питання для самопідготовки та роздумів, що призначені для поглиблення, конкретизації й закріплення знань, здобутих у теоретичній частині навчальної дисципліни. Наведено список основної та додаткової літератури.

Рекомендовано для студентів усіх спеціальностей другого (магістерського) рівня.

УДК 005(075.034)+316.46(075.034)

© Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, 2020

Вступ

Тенденції змін, що відбуваються в сучасному світі потребують від сучасного фахівця таких знань, умінь і навичок, які б давали можливість людині миттєво реагувати на зміни середовища, з одного боку, а з іншого – змогу витримувати морально-психологічний і соціально-культурний натиск соціуму. Уміння самоорганізувати себе є нагальною потребою компетентного фахівця, основою його успішної професійної діяльності, запорукою особистісного зростання. Саме для цього покликаний самоменеджмент як цілеспрямоване та послідовне застосування наукових методів і практичних прийомів менеджменту для свідомого управління власною кар'єрою та особистим життям. Головна мета самоменеджменту полягає у тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати ходом свого життя, долати перешкоди як у професійній, так і в особистій сфері, досягати успіху найефективнішим шляхом.

Навчальна дисципліна "Основи самоменеджменту та лідерства" надає можливість студентам оволодіти навичками управління особистісними ресурсами (власними часом, активністю і працездатністю, фінансами та освіченістю), засвоїти технології саморозвитку та розвитку лідерських якостей, що надає змогу більш ефективно організовувати свою діяльність, брати на себе відповідальність за своє життя, професійне становлення та розвиток.

Метою викладання навчальної дисципліни є формування у студентів компетентностей щодо здійснення самоуправління, саморозвитку, розвитку лідерських якостей.

Для досягнення мети поставлені такі основні завдання:

обґрунтування актуальності самоменеджменту та лідерства як складників професійної компетентності та побудова на цій основі нової моделі поведінки;

засвоєння основних методик самоменеджменту та лідерства для вибору індивідуальних ефективних способів здійснення професійної діяльності.

Об'єктом навчальної дисципліни є процеси самоуправління.

Предметом навчальної дисципліни є система знань і методів щодо саморозвитку особистості шляхом самомотивації, планування, ухвалення рішень, організації власної діяльності та самоконтролю.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент має **знати**:
сутність самоменеджменту та його складників;
концепції самоменеджменту;
зміст основних функцій самоменеджменту;
методи аналізу витрачання часу та методи управління часом;
методи управління ресурсом активності й працездатності;
методи управління ресурсом платоспроможності;
сутність методів управління ресурсом освіченості;
психологічні особливості стилів управління та професійно-важливі якості менеджера.

сутність лідерства, методи діагностики й розвитку лідерських компетентностей;

уміти:

застосовувати концептуальні підходи самоменеджменту для пояснення процесів самомотивації, планування, ухвалення рішень, організації власної діяльності і самоконтролю;

здійснювати обґрунтований вибір методів аналізу витрачання часу й управління часом і застосовувати їх;

здійснювати обґрунтований вибір методів управління ресурсом активності і працездатності та застосовувати їх;

здійснювати обґрунтований вибір методів управління ресурсом платоспроможності та застосовувати їх;

здійснювати обґрунтований вибір методів управління ресурсом освіченості та застосовувати їх;

визначати напрями саморозвитку особистості менеджера;

здійснювати діагностику та розвиток лідерських компетентностей.

Завдання до самостійної роботи призначені для закріплення теоретичного матеріалу та оволодіння практичними навичками застосування засобів самоменеджменту для процесів самомотивації, планування, прийняття рішень, організації власної діяльності, розвитку власних лідерських якостей. Вони наведені стосовно основних тем дисципліни і ґрунтуються на теоретичному матеріалі відповідної теми, а також попередніх тем. Завдання до самостійної роботи з навчальної дисципліни укладені відповідно до робочої програми цієї навчальної дисципліни для студентів усіх спеціальностей другого (магістерського) рівня.

Змістовий модуль 1. Використання ресурсів часу, активності та платоспроможності для ефективного самоуправління

Тема 1. Теоретичні основи самоменеджменту

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних умінь і навичок щодо визначення проблем наукового та практичного забезпечення самоменеджменту.

Професійні компетентності:

здатність визначати та грамотно використовувати науковий апарат і основні категорії самоменеджменту;

здатність застосовувати концептуальні підходи самоменеджменту для управління власною поведінкою;

здатність здійснювати управління самомотивацією, плануванням, ухваленням рішень, організацією власної діяльності та самоконтролем.

Ключові слова: кар'єрний менеджмент; менеджмент особистих обмежень; ресурс-менеджмент; ресурси самоменеджменту; самоменеджмент; стрес-менеджмент; управління конфліктами; управління комунікаціями; управління часом; функції самоменеджменту.

Основні питання:

1.1. Сутність і призначення самоменеджменту.

1.2. Основні концепції самоменеджменту.

1.3. Функції самоменеджменту.

Література: [8; 9; 11; 13; 14; 16; 18; 20; 28; 29; 30].

Короткий зміст теми

Самоменеджмент є відносно новим напрямом у менеджменті, який полягає у самостійному управлінні особистістю своєю професійною діяльністю та життєдіяльністю з метою досягнення поставлених цілей найефективнішим шляхом за рахунок раціонального використання власних ресурсів і можливостей.

Теоретичне підґрунтя самоменеджменту становлять закони і закономірності управління загалом, узагальнені у принципах управління та самоуправління. Найважливіші з них:

науковість;

ефективність;

збалансованість;
оперативність;
адаптивність;
комплексність;
системність;
гармонійність.

З огляду на те, що самоменеджмент спрямований на досягнення різноманітних цілей особистості й охоплює безліч різних аспектів професійного та особистого життя, у рамках самоменеджменту вчені також виділяють його окремі напрями:

управління часом (time-management);
стрес-менеджмент;
кар'єрний менеджмент;
менеджмент особистих обмежень;
управління конфліктами;
управління саморозвитком;
управління комунікаціями;
командний менеджмент;
менеджмент справляння враження (impression management);
ресурс-менеджмент;
лайф-менеджмент.

Наявні концепції самоменеджменту будуються на визначеній ідеї, навколо якої формується система методик і прийомів роботи над собою для реалізації цієї ідеї. До найбільш відомих належать:

концепція раціональної організації часу Л. Зайверта;
концепція особистих обмежень М. Вудкока і Д. Френсіса;
концепція досягнення ділового успіху Б. Швальбе та Х. Швальбе;
концепція саморозвитку В. Андрєєва;
концепція культури ділового життя О. Хроленка.

До більш сучасних концепцій можна віднести концепцію К. Кінан, концепцію самодисципліни Т. Брайант, energy management Дж. Лоера та Т. Шварца.

Самоменеджмент, у тому числі всі його напрями, як і будь-яка інша управлінська дисципліна, виконує такі функції: встановлення цілей, планування, ухвалення рішень, реалізація та організація, контроль та інформація і комунікація.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 1.1. Побудова карти бажань

Мета завдання: навчитися визначати та формулювати власні бажання, узгоджувати їх з власними цілями та планами.

Важливим етапом на шляху досягнення власних цілей є їхнє представлення та узагальнення. Із цією метою пропонуємо оформити ваші цілі у вигляді карти бажань.

Карта бажань – це візуалізація ваших цілей, за допомогою якої ви досягаєте їх швидко та вчасно, програмуючи свою підсвідомість. Адже коли цілі правильно сформульовані, мають чіткі форми, підсвідомість починає використовувати найменші можливості, які щодня даються кожному, щоб досягти наміченого. Це відбувається набагато рідше, коли плани не сформульовані, не визначені чітко.

Перед тим як почати робити карту, потрібно скористатися такими матеріалами й інструментами:

аркушем щільного паперу (мінімальний формат – А4);

ножицями;

кнопками або шпильками, якими готовий колаж буде кріпитися до стіни;

клеєм;

фломастерами, кольоровими олівцями або ручками, маркерами;

будь-якими друкованими виданнями (газетами, журналами, рекламними проспектами);

декоративними елементами (красивими дрібничками – гудзиками, стрічками, блискітками);

вашою особистою фотографією, на якій ви щасливі та подобаєтеся собі.

Хід роботи

1. Виберіть день та створіть комфортну для себе атмосферу: провітріть кімнату, увімкніть спокійну музику, влаштуйтеся так, щоб ніхто не відволікав і занурьтеся в мрії. Почніть уявляти, якими ви хочете бачити наступні роки свого життя: яким ви є; що ви навчилися робити; хто поруч із вами; хто вас любить; де ви живете; скільки ви заробляєте; що ви хочете придбати. Уявляйте так, як ніби всі ваші мрії вже збулися. Не поспішайте – поспіх у цій справі неприпустимий.

2. На окремому аркуші запишіть максимально чітко свої мрії. Запишіть їх простими та ємними реченнями без подвійного сенсу і можливості іншого тлумачення. Бажання не мають бути негативними, не можна бажати того, що може завдати комусь шкоди. Крім цього, слід пам'ятати, що цілі мають відповідати таким критеріям:

а) бути досяжними. Щоб якомога раніше переконатися в дієвості дошки, слід ставити перед собою реальні завдання. Людина, яка отримує зарплату нижче середнього, навряд чи в осяжному майбутньому зможе стати мільярдером. Тому рекомендується вказувати скромніші суми, які лише в кілька разів перевищують наявний дохід;

б) бути конкретними. Дошка візуалізації часто розглядається як своєрідний щоденник, в якому власник фіксує поставлені завдання. У такому випадку розумніше максимально точно позначати кожне своє бажання: наприклад, картинка має не просто натякати на подорожі, а чітко вказувати на конкретні країни;

в) бути обмеженими в часі. Якщо не заданий термін виконання, то бажання може збутися як завтра, так і через п'ятдесят років. Із цієї причини рекомендується або відзначити на кожній картинці необхідний період, або складати на певний часовий проміжок, після чого переробляти її.

3. За пунктами знайти картинки або в журналах, або в інтернеті. Картинки мають викликати у вас виключно позитивні емоції. Чорно-білі, з елементами агресії або зображення, що змушують сумувати, не підходять.

4. Розмістіть свою фотографію на майбутній карті. Вона має розташовуватися в центрі ватману. Поділіть простір навколо на дев'ять частин та у відповідних зонах розташуйте обрані картинки.

На рис. 1.1 наведена структура карти бажань.

Багатство Гроші Процвітання	Слава Визнання Самореалізація	Кохання Відносини Шлюб
Будинок Сім'я Суспільство	Ваше фото Особистість Здоров'я	Діти Творчість Хобі
Знання Мудрість Інтелект	Робота Професія Кар'єра	Подорожі Помічники Покровителі

Рис. 1.1. Структура карти бажань

5. До кожного зображення запишіть дату.
6. Карту бажань розмістіть на видному місці, щоб кожен день ви її могли бачити і розглядати.

Робота з першоджерелами

Студенти мають обрати одне з літературних джерел (або запропонувати власне і погодити з викладачем), самостійно опрацювати його та створити структурну (візуальну) схему за допомогою офісних додатків Word. Схеми та малюнки, створені студентами, можуть бути представлені та обговорені на практичному занятті.

Перелік першоджерел:

1. Аленсон И. Лайф-менеджмент. Искусство управлять своей жизнью / И. Аленсон. – Москва : АВ Пабблишинг, 2014. – 50 с.
2. Рос Б. Привычка достигать. Как применять дизайн-мышление для достижения целей, которые казались вам невозможными / Б. Рос. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 256 с.
3. Маурер Р. Шаг за шагом к достижению цели. Метод кайдзен / Р. Маурер. – Москва : Альпина Пабблишер, 2014. – 192 с.
4. Сервис О. Начинай с малого. Научно доказанная система достижения больших целей / О. Сервис, Р. Галлахер. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 208 с.
5. Трейси Б. Достижение цели / Б. Трейси. – Минск : Попурри, 2006. – 192 с.
6. Фролов А. Вижу цель! Методическое руководство по постановке и достижению целей / А. Фролов. – [б.м.] : Издательские решения, 2017. – 95 с.
7. Шварц Т. Жизнь на полной мощности. Управление энергией – ключ к высокой эффективности, здоровью и счастьем / Т. Шварц, Д. Лоэр. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2010. – 176 с.
8. Bailey C. Hyperfocus: How to Be More Productive in a World of Distraction / C. Bailey. – London : Penguin, 2018. – 256 p.
9. Duhigg Ch. Smarter Faster Better: The Secrets of Being Productive in Life and Business / Charles Duhigg. – New York : Random House, 2016. – 304 p.
10. Moskowitz G. The Psychology of Goals / G. Moskowitz, H. Grant. – The Guilford Press, 2009. – 562 p.

Питання для самопідготовки

1. Наукова організація праці та її вплив на становлення самоменеджменту.
2. Зв'язок самоменеджменту з іншими науками.
3. Підвищення ефективності управління своїм часом і можливостями за рахунок використання функцій самоменеджменту.
4. Свідоме управління своєю професійною діяльністю з використанням функцій самоменеджменту.
5. Підвищення рівня креативності під час рішення творчих завдань із використанням функцій самоменеджменту.

Питання для роздумів і обговорення

1. Що, на вашу думку, найбільше заважає людині реалізувати свої мрії – особисті якості чи зовнішні обставини?
2. Як зрозуміти, що ви прагнете досягти власні цілі, а не "запозичені" чи "нав'язані"?
3. Фахівці яких спеціальностей, на вашу думку, найбільше потребують оволодіння навичками самоменеджменту?

Запитання для самодіагностики

1. Розкрийте сутність самоменеджменту та його цілі.
2. Дайте загальну характеристику сучасним науковим поглядам на сутність самоменеджменту.
3. Розкрийте сутність основних складників самоменеджменту.
4. У чому полягає концептуальний підхід до самоменеджменту Л. Зайверта?
5. Розкрийте сутність концепції М. Вудкока та Д. Френсіса.
6. Розкрийте сутність концепції самоменеджменту Б. і Х. Швальбе.
7. Розкрийте сутність концепції самоменеджменту В. О. Андрєєва.
8. Розкрийте сутність концепції самоменеджменту О. Т. Хроленко.
9. Розкрийте сутність сучасних концепцій самоменеджменту.
10. Назвіть основні функції самоменеджменту.

Тестові завдання з теми

1. Самоменеджмент – це управління такими базовими ресурсами особистості, як

2. Самоменеджмент є послідовним і цілеспрямованим виконанням певних функцій, серед них планування своєї діяльності, ухвалення рішень щодо майбутніх справ, контроль підсумків і коригування цілей, інформація та комунікація. Що пропущено:

- а) делегування повноважень;
- б) побудова організаційної структури;
- в) самомотивація;
- г) реалізація і організація особистого трудового процесу;
- д) прогнозування показників роботи;
- е) всі варіанти правильні?

3. Напрямок самоменеджменту, який передбачає формування і розвиток навичок подолання різних психологічних бар'єрів на шляху до досягнення поставленої мети – це:

- а) управління комунікаціями;
- б) менеджмент справляння враження (impression management);
- в) управління саморозвитком;
- г) менеджмент особистих обмежень;
- д) всі варіанти правильні;
- е) всі варіанти не правильні.

4. Менеджмент справляння враження (impression management) – це формування і розвиток навичок

5. Хто розглядав самоменеджмент як психологічний механізм саморозвитку творчої особистості, здатної до беззупинного саморозвитку та самореалізації:

- а) В. О. Андрєєв;
- б) Л. Зайверт;
- в) О. Т. Хроленко;
- г) Б. Швальбе?

6. Чи передбачає самоменеджмент самостійне управління працівником лише своєю професійною діяльністю:

- а) так;
- б) ні?

7. Який учений вважав, що самоменеджмент – це всебічний спосіб перевірки своїх власних можливостей і обмежень та пошуку реальних шляхів розвитку особистісних і ділових якостей:

- а) В. О. Андрєєв;
- б) Л. Зайверт;
- в) О. Т. Хроленко;
- г) Б. Швальбе?

8. Чи розглядав О. Т. Хроленко самоменеджмент як послідовне та цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для оптимального та змістовного використання свого часу:

- а) так;
- б) ні?

9. Стрес-менеджмент – формування і розвиток навичок

10. Базовими ресурсами особистості є:

- а) матеріальні, фінансові, інформаційні ресурси;
- б) час, активність, платоспроможність, освіченість;
- в) час, гроші, здоров'я;
- г) будинок, сім'я, робота;
- д) всі варіанти правильні;
- е) всі варіанти не правильні.

11. До самоменеджменту відносяться такі напрями:

- а) управління часом (time-management);
- б) управління проєктами;
- в) організаційний менеджмент;
- г) кар'єрний менеджмент;
- д) управління конфліктами;
- е) командний менеджмент.

Тема 2. Управління ресурсом часу

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних вмінь і навичок щодо управління ресурсом часу.

Професійні компетентності:

здатність здійснювати обґрунтований вибір методів аналізу витрачання часу й управління часом;

здатність застосовувати інструментарій обліку часу та управління часом;

здатність застосовувати програмне забезпечення з управління часом.

Ключові слова: тайм-менеджмент; час; суб'єктивний час; об'єктивний час; інвентаризація часу; хронометраж; "поглиначі" часу.

Основні питання:

2.1. Сутність ресурсу часу.

2.2. Методи аналізу витрачання часу.

2.3. Методи управління часом.

Література: [8; 11; 13; 18; 23; 24 – 26; 35; 37].

Короткий зміст теми

Потреба в ефективному управлінні робочим та особистим часом, його розподілі та використанні привела до виникнення поняття "тайм-менеджмент", визначення та підходи до реалізації якого є досить актуальними. Тайм-менеджмент займає одну з ключових позицій у самоменеджменті. Головне його завдання – управління ресурсом часу. Цей ресурс неможна примножити або накопичити, неможливо повернути назад. Отже, необхідно навчитися встигати зробити за мінімальний термін максимальну кількість найбільш значущих справ для просування до життєво важливих цілей. У разі ефективного управління ресурсом часу людина отримає незаперечні переваги і може навіть змусити працювати час на себе:

досягати більшого за менший час;

стати більш організованим, внаслідок чого скоротиться витрата часу на відволікаючі справи і дрібниці;

навчитися зосереджуватися на найважливіших питаннях, в результаті чого зросте ефективність прийнятих рішень, з'явиться більше простору для творчості та вільного часу для себе.

Ефективність тайм-менеджменту залежить від оволодіння методами аналізу витрат часу (серед яких картка щоденного обліку часу А. Гастева, хронокарти П. Керженцева, АВС-хронометраж, щоденний облік часу А. Федорова, фотографія робочого тижня, хронометраж за Г. Архангельським, журнал часу, аналіз щоденних перешкод часу) та методами управління часом (система управління часом Б. Франкліна, матриця пріоритетів Д. Ейзенхауера, часовий принцип В. Парето, система АБВ-аналізу, метод "Альпи").

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 2.1. Інвентаризація власного часу (за тиждень)

Мета завдання: формування навичок та вмінь щодо аналізу витрат особистого часу та визначення заходів боротьби з перевитратами часу.

Хід роботи

1. Проведіть інвентаризацію власного часу за тиждень. Щодня фіксуйте розподіл витрат власного часу (колонки 1 – 5 табл. 2.1).
2. Визначте структуру розподілу часу на окремі види робіт (харчування, навчання, виконання домашніх обов'язків тощо).

Таблиця 2.1

Аналіз витрат свого особистого часу

Аналіз видів діяльності і витрат часу									Причини порушень балансу часу
№ п/п	Вид діяльності	Інтервал часу (гг:хх)		Тривалість (хв), ТД	А	Б	В	Г	
		від	до						
	Сума								

3. Дайте оцінку кожній виконаній вами роботі, виду діяльності за такими критеріями:

а) чи була робота необхідна? (так, ні). Відповідь "ні" занесіть також у графи А, Б, В, Г;

б) чи виправдані витрати часу? (так, ні);

в) чи доцільне виконання роботи? (так, ні);

г) чи свідомо визначено часовий інтервал для виконання роботи? (так, ні).

Відповіді, що стосуються кожного виду діяльності, заносьте в окрему колонку. Визначте загальну тривалість роботи кожного дня (ТД). Порахуйте в кожній колонці тривалість робіт, які отримали відповідь "ні" (А, Б, В, Г). Якщо більше ніж 10 % випадків у момент виконання було визначено спонтанно, то є проблеми з плануванням робочого часу. Інвентаризація часу – ключ до успішного самоменеджменту.

Далі треба визначити загальну тривалість роботи за день (Σ ТД) та час на перепони.

Здійснивши наступні розрахунки за наведеними формулами, можна зробити такі висновки:

а) $\frac{\Sigma A_n}{\Sigma \text{ТД}} \cdot 100 \% = \text{---} \% \geq 10 \%$, тобто діяльність протягом дня була

необов'язковою більш ніж у 10 % випадків, це означає, що є проблеми з передорученням справ (делегуванням) і встановленням пріоритетів;

б) $\frac{\Sigma B_n}{\Sigma \text{ТД}} \cdot 100 \% = \text{---} \% \geq 10 \%$, тобто більш, ніж у 10 % випадків

витрати часу були занадто великими, необхідно зайнятися аналізом причин перевитрат часу за допомогою технічних прийомів у роботі, концентрації, самодисципліни;

в) $\frac{\Sigma B_n}{\Sigma \text{ТД}} \cdot 100 \% = \text{---} \% \geq 10 \%$, тобто більш, ніж у 10 % випадків

виконання було недоцільним, а тому необхідно приділити увагу плануванню, організації, самораціоналізації;

г) $\frac{\Sigma \Gamma_n}{\Sigma \text{ТД}} \cdot 100 \% = \text{---} \% \geq 10 \%$, тобто більш, ніж у 10 % випадків

часовий інтервал не було визначено свідомо, є проблеми з плануванням робочого часу. Необхідно більш ретельно планувати свою діяльність, складати плани дня, готуватись до роботи тощо.

4. Визначте причини порушень балансу часу.

5. Проаналізуйте власний баланс часу, причини перевитрат часу та запропонуйте заходи, якими можна це виправити.

6. Проведіть аналіз витрат власного часу за тиждень, особливо розглянути витрати за робочі (навчальні) дні та вихідні (вільні) дні тижня.

7. Зробіть звіт за такою структурою: опишіть структуру власного часу (середні оцінки витрат часу на кожну з категорій) за весь тиждень; визначте продуктивні та непродуктивні витрати часу; проаналізуйте ефективність витраченого часу на кожну з категорій (фактичні витрати, перевитрата часу тощо); проаналізуйте ефективність витрат часу в робочі (навчальні) дні та вихідні (вільні) дні тижня; надайте рекомендації щодо вдосконалення процесу планування роботи та використання часу.

Робота з першоджерелами

Студенти мають обрати одне з літературних джерел (або запропонувати власне і погодити з викладачем), самостійно опрацювати його та створити структурну (візуальну) схему за допомогою офісних додатків Word. Схеми та малюнки, створені студентами, мають бути представлені та обговорені на практичному занятті.

Перелік першоджерел:

1. Адамс Б. Время. Секреты управления / Б. Адамс. – Москва : АСТ Астрель, 2007. – 304 с.

2. Аллен Д. Приводим жизнь в порядок. Экспресс-курс по методике GTD / Москва : Альпина Бизнес Букс, 2012. – 224 с.

3. Архангельский Г. Корпоративный тайм-менеджмент: Энциклопедия решений / Г. А. Архангельский. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2009. – 211 с.

4. Архангельский Г. А. Организация времени / Г. А. Архангельский. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – 448 с.

5. Вандеркам Л. Книга о потерянном времени: У вас больше возможностей, чем вы думаете / Л. Вандеркам : пер. с англ. – Москва : Альпина Паблишер, 2015. – 180 с.

6. Зайверт Л. Если спешишь – не торопись: новый тайм-менеджмент в ускорившемся мире: семь шагов к эффективности и независимости в использовании времени / Л. Зайверт. – Москва : АСТ, 2007. – 255 с.

7. Кей Ф. Сдвиньте с мертвой точки ваш тайм-менеджмент / Ф. Кей. – Москва : Hippo, 2004. – 216 с.

8. Forsyth P. Successful Time Management / P. Forsyth. – London : Kogan Page, 2007. – 152 p.

9. Knapp J. Make Time: How to focus on what matters every day / J. Knapp, J. Zeratsky. – London : Bantam Press, 2018. – 304 p.

10. Myles T. The Secret to Peak Productivity. A Simple Guide to Reaching Your Personal Best / T. Myles – New York : Amacom, 2014 – 224 p.

11. Salpeter M. Manage Your Time & Your Life: Success in 20 Minutes a Day / M. Salpeter. – California : LearningExpress, 2017. – 210 p.

Питання для самопідготовки

1. Часова компетентність і її основні компоненти.
2. Прокрастинація та її вплив на управління часом.
3. Програмне забезпечення тайм-менеджменту.

Питання для роздумів і обговорення

1. Чи погоджуєтесь ви з висловом Джима Рона "Успіх – це не більше ніж кілька простих правил, яких додержуються щодня, а невдача – це всього лише декілька помилок, що повторюються кожен день". Наведіть приклади, які підтверджують чи спростовують цю тезу.

2. Як ви вважаєте, чи потребують оволодіння навичками тайм-менеджменту люди з високим рівнем відповідальності та самодисципліни?

Запитання для самодіагностики

1. У чому полягає головна мета управління ресурсом часу?
2. Охарактеризуйте ресурс часу, як особливий об'єкт управління.
3. Розкрийте особливості методу аналізу витрачання часу А. Гастєва.
4. Розкрийте особливості побудови хронокарт П. Керженцева.
5. Дайте характеристику методу щоденного обліку часу А. Федорова (за допомогою таблиць Excel).
6. Визначте особливості ABC-хронометражу.
7. Опишіть механізм застосування хронометражу за Г. Архангельським.
8. Наведіть приклади перешкод часу та "поглиначів часу".
9. Розкрийте сутність системи управління часом Б. Франкліна.
10. Як будується матриця пріоритетів Д. Ейзенхауера?
11. У чому полягає правило В. Паретто "80/20" стосовно управління часом?

Тестові завдання з теми

1. Оберіть, які ознаки стосуються об'єктивного часу:

- а) загальний для всіх людей;
- б) індивідуальний для кожної людини;
- в) не піддається виміру;
- г) є відчуттям часу;
- д) не піддається контролю.

2. Особливостями ресурсу часу є:

- а) не можна зайняти або додати;
- б) він лімітований для кожного;
- в) його завжди не вистачає;
- г) суб'єктивний час безмежний;
- д) він біжить вперед;
- е) суб'єктивний час піддається виміру.

3. Інвентаризація часу складається з:

- а) аналізу витрат часу, аналізу втрат часу, аналізу поглиначів часу;
- б) аналізу витрат часу, аналізу втрат часу, планування справ за важливістю і терміновістю;
- в) аналізу витрат часу, аналізу поглиначів часу, розроблення заходів з боротьби з поглиначами;
- г) аналізу витрат часу, аналізу втрат часу, аналізу поглиначів часу, планування професійних і особистих справ з урахуванням пріоритетності.

4. До методик інвентаризації часу належать:

- а) картка щоденного обліку часу О. Гастева;
- б) хронокарти П. Керженцева;
- в) метод управління часом В. Парето;
- г) метод пріоритетів, або "АБВ-аналіз";
- д) АВС-хронометраж;
- е) матриця пріоритетів Д. Ейзенхауера.

5. Аналіз щоденних перешкод часу передбачає оцінювання всіх витрат часу за кожний день:

- а) так;
- б) ні.

6. Схема управління часом складається з таких елементів:

а) постановка мети, планування, ухвалення рішень та встановлення пріоритету, реалізація і організація, аналіз і контроль за виконанням результатів, комунікація та робота з інформацією;

б) постановка мети, планування, ухвалення рішень та встановлення пріоритету, реалізація і організація, аналіз і контроль за виконанням результатів;

в) планування, ухвалення рішень та встановлення пріоритету, реалізація і організація, аналіз і контроль за виконанням результатів, комунікація та робота з інформацією;

г) постановка мети, планування, ухвалення рішень та встановлення пріоритету, реалізація і організація, самомотивація, аналіз і контроль за виконанням результатів, комунікація та робота з інформацією.

7. Метод "Альпи" налажить до методів управління часом:

а) так;

б) ні.

8. До методик управління часом належать:

а) картка щоденного обліку часу О. Гастєва;

б) хронокарти П. Керженцева;

в) метод управління часом В. Парето;

г) метод пріоритетів, або "АБВ-аналіз";

д) АВС-хронометраж;

е) матриця пріоритетів Д. Ейзенхауера.

9. Система управління часом Б. Франкліна полягає в побудові ієрархічної системи завдань:

а) так;

б) ні.

10. Принцип В. Паретто в управлінні часом говорить, що необхідно за 20 % часу виконувати 80 % роботи:

а) так;

б) ні.

Тема 3. Управління ресурсом активності та працездатності

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних вмінь і навичок щодо управління ресурсом активності та працездатності.

Професійні компетентності:

здатність здійснювати обґрунтований вибір методів управління ресурсом активності і працездатності;

здатність розвивати навички здорового способу життя;

здатність діагностувати рівень стресу та професійного вигорання;

здатність застосовувати методи зниження рівня стресу та попередження професійного (емоційного) вигорання.

Ключові слова: активність особистості, ресурс активності людини, ресурс працездатності, здоров'я, здоровий спосіб життя, психогігієна, стрес, синдром емоційного вигорання.

Основні питання:

3.1. Поняття ресурсу активності і працездатності.

3.2. Методи управління ресурсом активності і працездатності.

3.3. Психогігієна і збереження психічного здоров'я особистості.

Література: [12; 13; 15; 17; 18].

Короткий зміст теми

Ресурс активності і працездатності – сукупність фізичних можливостей організму людини, характеристик його особистості, а також умов навколишнього середовища, необхідних для ефективного виконання конкретної роботи. Головними чинниками, що впливають на ресурс активності і працездатності, є фізичне та емоційне здоров'я людини. Серед найбільш негативних чинників впливу на ресурс активності і працездатності сучасної людини слід відзначити такі: тривала робота за комп'ютером; малорухливий спосіб життя; емоційне виснаження, стреси.

Здоров'я – головний показник ефективного управління ресурсом активності і працездатності людини. Здоровий спосіб життя передбачає формування навичок зрілої особистості, яка характеризується дисципліною розуму, емоцій і вчинків, умінням приводити в повну рівновагу свої думки і почуття, здатністю максимально реалізувати себе в сучасному світі. Система поліпшення здоров'я має містити наступні компоненти: поліпшення фізичної форми; раціональне харчування; підвищення імунітету

і поліпшення стану; зняття психологічної напруги; поліпшення емоційного благополуччя, яке тісно пов'язане з психічним станом, соціальними відносинами і здоров'ям, а також з розвитком і змістом духовного світу людини.

Темп сучасного життя, постійні стреси, інформаційна перенасиченість створюють значне навантаження на психіку людини. Частково вирішити або знизити шкоду від цих явищ дозволяє виконання норм психогігієни. Психогігієна – це сфера науки про гігієну, яка відповідає за збереження, підтримку і зміцнення психічного здоров'я людини. У межах психогігієни розроблені заходи і рекомендації, що сприяють збереженню психічного здоров'я людини, підтримці душевної рівноваги і нормалізації міжособистісної і соціальної взаємодії.

Головними чинниками збереження психічного здоров'я є самопізнання й особистісний ріст, профілактика синдрому емоційного вигорання, подолання тривожності, психічної напруженості, невпевненості.

Методика управління ресурсом активності і працездатності складається з наступних етапів:

1 етап – оцінка існуючого потенціалу активності та працездатності людини. На даному етапі порівнюються результати і можливості людини, їхнього перетворення з плином часу, визначається необхідність у зміні способу життя індивіда.

2 етап – розроблення програми фізичної підготовки, формування навичок раціонального харчування, позбавлення від шкідливих звичок, навчання основам саморегуляції, профілактики і боротьби зі стресом.

3 етап – контроль результатів. На даному етапі визначається, чи змінилися показники ресурсу активності працездатності під час переходу від початкового до завершального етапу.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 3.1. Розроблення власного раціону

Мета завдання: формування навичок здорового способу життя з метою управління ресурсом активності і працездатності.

Вивчення та раціональна корекція харчування населення є досить актуальною проблемою, оскільки це гарантія забезпечення стану здоров'я

на оптимальному рівні, профілактика аліментарних захворювань, зниження інфекційних захворювань.

Хід роботи

1. Для розроблення власного раціону, який би враховував індивідуальні особливості людини, у першу чергу слід визначити індивідуальні енергетичні витрати.

Ми щоденно витрачаємо енергію на метаболізм (обмін речовин у спокої) і на рух (фізичне навантаження):

$$\text{Енергія} = E \text{ основного обміну} + E \text{ фізичного навантаження}, \quad (3.1)$$

де E основного обміну – енергія основного обміну, або базовий рівень метаболізму (БРМ) – це енергія потрібна для життєдіяльності (метаболізму) організму без фізичного навантаження;

E фізичного навантаження – енергія фізичного навантаження – енергія потрібна для організму під час фізичного навантаження (фізичної активності).

Базовий рівень метаболізму (БРМ) величина, що залежить від статі, ваги, росту і віку людини. Чим вища людина, і чим більша її вага, тим більше енергії треба для обміну речовин, тим вищий базовий рівень метаболізму.

Порахувати базовий рівень метаболізму можна за допомогою формули Гарріса – Бенедикта, що була уточнена Розом і Шізгалом.

$$\begin{aligned} \text{БРМ для чоловіків} &= 88,362 + (13,397 \times \text{вага, кг}) + \\ &+ (4,799 \times \text{ріст, см}) - (5,677 \times \text{вік, роки}); \end{aligned} \quad (3.2)$$

$$\begin{aligned} \text{БРМ для жінок} &= 447,593 + (9,247 \times \text{вага, кг}) + \\ &+ (3,098 \times \text{ріст, см}) - (4,330 \times \text{вік, роки}). \end{aligned} \quad (3.3)$$

Наприклад, розрахунок для жінки з вагою 70 кг, ростом 170 см, що має 28 років матиме такий вигляд:

$$\begin{aligned} \text{БРМ} &= 447,593 + (9,247 \times 70) + (3,098 \times 170) - (4,330 \times 28) = \\ &= 447,593 + 647,29 + 526,66 - 121,24 = 1500,303 \text{ ккал.} \end{aligned}$$

Також можна звіритись із законодавчо затвердженими нормами фізіологічних потреб населення України в основних харчових речовинах та енергії (табл. 3.1).

Добові енерговитрати дорослого населення без фізичної активності

Маса тіла, кг	Вік			
	18 – 29 років	30 – 39 років	40 – 59 років	60 – 74 роки
	Чоловіки (основний обмін)			
50	1 450	1 370	1 280	1 180
55	1 520	1 430	1 350	1 240
60	1 590	1 500	1 410	1 300
65	1 670	1 570	1 480	1 360
70	1 750	1 650	1 550	1 430
75	1 830	1 720	1 620	1 500
80	1 920	1 810	1 700	1 570
85	2 010	1 900	1 780	1 640
90	2 110	1 990	1 870	1 720
	Жінки (основний обмін)			
40	1 080	1 050	1 020	960
45	1 150	1 120	1 080	1 030
50	1 230	1 190	1 160	1 100
55	1 300	1 260	1 220	1 160
60	1 380	1 340	1 300	1 230
65	1 450	1 410	1 370	1 290
70	1 530	1 490	1 440	1 360
75	1 600	1 550	1 510	1 430
80	1 680	1 630	1 580	1 500

2. Для обчислення загальної енергії витрат з урахуванням фізичного навантаження слід скористатися коефіцієнтом фізичної активності (КФА) (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Групи працездатного населення залежно від фізичної активності

Групи фізичної активності	КФА	Орієнтовний перелік спеціальностей
1	2	3
I – працівники переважно розумової праці, дуже легка фізична активність	1,4	Наукові працівники, студенти гуманітарних спеціальностей, програмісти, контролери, педагоги, диспетчери, працівники пультів управління та інші

1	2	3
II – працівники, зайняті легкою працею, легка фізична активність	1,6	Водії трамваїв, тролейбусів, працівники конвеєрів, пакувальники, швейники, працівники електронної промисловості, агрономи, медсестри, працівники зв'язку, сфери обслуговування, продавці промтоварів та інші
III – працівники середньої тяжкості праці, середня фізична активність	1,9	Слюсарі, наладчики, настроювачі, верстатники, буровики, водії автобусів, лікарі-хірурги, текстильники, взуттєвики, залізничники, продавці продтоварів, водники, апаратники, металурги-доменщики, працівники хімзаводів та інші
IV – працівники важкої фізичної праці, висока фізична активність	2,2	Будівельні робітники, помічники буровиків, прохідники, переважна більшість сільськогосподарських робітників і механізаторів, доярки, овочівники, деревообробники, металурги і ливарники та інші
V – працівники особливо важкої фізичної праці, дуже висока фізична активність	2,5	Механізатори і сільськогосподарські робітники в посівний і збиральний періоди, вальники лісу, бетонярі, муляри, землекопи, вантажники немеханізованої праці та інші

Визначте норму калорій на добу за формулою:

$$E_{\text{доб}} = \text{БРМ} \times \text{КФА}, \quad (3.4)$$

де $E_{\text{доб}}$ – добова норма калорій;

БРМ – базовий рівень метаболізму;

КФА – коефіцієнт фізичної активності.

Тобто для жінки з БРМ 1500,303 ккал, яка є науковим співробітником НДІ добова норма калорій складатиме:

$$E_{\text{доб}} = 1500,3 \times 1,4 = 2100,42 \text{ ккал.}$$

3. На основі визначеної добової норми калорій та скориставшись нормативами щодо потреб дорослого населення в білках, жирах, вуглеводах та енергії розробіть власне меню на тиждень (табл. 3.3 – 3.4).

Таблиця 3.3

Добова потреба дорослого населення в білках, жирах, вуглеводах та енергії (чоловіки)

Група	КФА	Вік, років	Енергія, ккал	Білки, г		Жири, г	Вуглеводи, г
				усього	у т. ч. тваринні		
1	2	3	4	5	6	7	8
I	1,4	18 – 29	2 450	80	40	81	350
		30 – 39	2 300	75	37	77	327
		40 – 59	2 100	68	34	70	300
II	1,6	18 – 29	2 800	91	45	93	400
		30 – 39	2 650	84	42	88	380
		40 – 59	2 500	80	39	82	360
III	1,9	18 – 29	3 300	106	52	107	478
		30 – 39	3 150	100	47	103	456
		40 – 59	2 950	96	48	96	426
IV	2,2	18 – 29	3 900	108	54	128	566
		30 – 39	3 700	102	51	120	528
		40 – 59	3 500	96	48	113	499
V	2,5	18 – 29	4 100	117	58,5	154	586
		30 – 39	3 900	111	55,5	144	550
		40 – 59	3 700	104	52	137	524

Таблиця 3.4

Добова потреба дорослого населення в білках, жирах, вуглеводах та енергії (жінки)

Група	КФА	Вік, років	Енергія, ккал	Білки, г		Жири, г	Вуглеводи, г
				усього	у т. ч. тваринні		
I	1,4	18 – 29	2 000	61	30	62	300
		30 – 39	1 900	59	29	60	280
		40 – 59	1 800	58	28	58	240
II	1,6	18 – 29	2 200	66	34	70	326
		30 – 39	2 150	65	32	70	315
		40 – 59	2 100	63	32	66	313
III	1,9	18 – 29	2 600	76	40	80	394
		30 – 39	2 550	74	39	83	377
		40 – 59	2 500	72	38	80	373
IV	2,2	18 – 29	3 050	87	46	90	473
		30 – 39	2 950	84	45	85	462
		40 – 59	2 850	82	43	85	439

Робота з першоджерелами

Студенти мають обрати одне з літературних джерел (або запропонувати власне і погодити з викладачем), самостійно опрацювати його та створити структурну (візуальну) схему за допомогою офісних додатків Word. Схеми та малюнки, створені студентами, можуть бути представлені та обговорені на практичному занятті.

Перелік першоджерел:

1. Алиев Х. Метод Ключ в борьбе со стрессом / Х. Алиев. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2003. – 320 с.
2. Бреус М. Всегда вовремя. Узнайте свой хронотип и живите в согласии со своим биоритмом / М. Бреус. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 302 с.
3. Дмитриева Т. Б. Социальный стресс и психическое здоровье : монография / Т. Б. Дмитриева, А. И. Воложина. – Москва : ГОУ ВУНМЦ МЗ РФ, 2001. – 248 с.
4. Жигинас Н. В. Психическое здоровье студентов : монография / Н. В. Жигинас, В. Я. Семке. – Томск : Изд-во ТГПУ, 2009. – 180 с.
5. Колтовой Н. А. Биоритмы человека / Н. А. Колтовой. – Москва : б. и., 2017. – 145 с.
6. Уэст П. По волнам биоритмов / П. Уэст. – Москва : Крон-Пресс, 2000. – 113 с.
7. Everly Jr. George S. A Clinical Guide to the Treatment of the Human Stress Response / Everly Jr. George S., Lating Jeffrey M. (eds.). – New York : Springer, 2019. – 636 p.
8. Health Psychology: Theory, Research and Practice / David F. Marks, Michael Murray, Brian Evans, Emeé Vida Estacio. – Thousand Oaks : Sage, 2018. – 832 p.
9. Morrison V. Introduction to Health Psychology / V. Morrison, P. Bennett. – New York : Pearson, 2016. – 676 p.
10. Olpin M. Unwind! 7 Principles for a Stress-Free Life / M. Olpin, S. Bracken. – Seattle : Grand Harbor Press, 2014. – 192 p.

Питання для самопідготовки

1. Особиста гігієна та її складові.
2. Особливості здорового способу життя та підтримання ресурсу працездатності в екстремальному ритмі життя (вахтова робота, праця за змінами, нерегулярні ритми тощо).
3. Режим харчування та життя. Його роль у забезпеченні якості життя.

Питання для роздумів і обговорення

1. Роль та вплив нетрадиційних медичних та духовних практик на підтримання ресурсу працездатності.
2. Переваги та недоліки боротьби зі стресом за допомогою психоактивних речовин.

Запитання для самодіагностики

1. Розкрийте сутність поняття ресурсу активності і працездатності та його місце в житті сучасної людини.
2. Наведіть приклади негативних чинників впливу на ресурс активності і працездатності.
3. Розкрийте сутність здорового способу життя, як основного критерію ефективності використання ресурсу активності і працездатності.
4. У чому полягає розвиток навичок здорового способу життя?
5. Психогігієна та її роль у забезпеченні здорового способу життя.
6. Ознаки психогігієнічної компетентності особистості.
7. Розкрийте сутність стресу та напрямів боротьби з ним.
8. Які похибки мислення стимулюють появу стресу?
9. Сутність заходів з профілактики професійного вигорання.
10. З яких етапів складається методика управління ресурсом активності і працездатності?

Тестові завдання з теми

1. Активність особистості – це особливий вид діяльності, що відрізняється інтенсифікацією своїх основних характеристик, а також наявністю таких властивостей, як ініціативність і ситуативність:
 - а) так;
 - б) ні.
2. До стратегій стрес-менеджменту належить:
 - а) відхід від проблеми;
 - б) зміна ставлення до проблеми;
 - в) нейтралізація надлишку негативних емоцій;
 - г) механізми психологічного захисту;
 - д) гедоністичне мислення;
 - е) зміна проблеми.

3. Загальний рівень працездатності, характерний для конкретної людини, є досить стабільним, а зміни його відбуваються повільно:

- а) так;
- б) ні.

4. Продовжіть визначення: психогігієна – це

5. Синдром, що розвивається на тлі хронічного стресу і веде до виснаження емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів людини, що працює – це:

- а) професійне (емоційне) вигорання;
- б) стрес;
- в) фрустрація;
- г) емоційне виснаження;
- д) всі відповіді правильні.

6. Укажіть три основних стратегії стрес-менеджменту:

- а) відхід від проблеми; зміна проблеми; зміна ставлення до проблеми;
- б) нейтралізація надлишку негативних емоцій; формування впевненості в собі; пошук ресурсів;
- в) механізми психологічного захисту; гедоністичне мислення; копінг-стратегії.

7. Основними видами активності особистості (з точки зору структури особистості) є:

- а) ініціативна і ситуативна;
- б) фізична і розумова;
- в) фізична, психічна та соціальна активність;
- г) емоційно-психологічна, моральна, ідеологічна і фізична активність.

8. Загальна працездатність, яка характеризується фізичною і розумовою працездатністю і емоційною стійкістю людини, реалізується в процесі праці як професійна працездатність:

- а) так;
- б) ні.

9. Продовжіть думку: основні похибки мислення, які призводять до виникнення чи посилення стресу – це

Тема 4. Управління ресурсом платоспроможності

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних вмінь і навичок щодо управління ресурсом платоспроможності особистості.

Професійні компетентності:

здатність здійснювати обґрунтований вибір методів управління ресурсом платоспроможності;

здатність контролювати власні фінансові потоки, знаходити резерви для збільшення доходів і забезпечення бажаного рівня життя;

здатність застосовувати програмне забезпечення з управління власною платоспроможністю.

Ключові слова: платоспроможність, доходи сім'ї, витрати сім'ї особисте фінансове планування, бюджет, фінансові потоки, накопичення, страхування ризиків, інвестиції.

Основні питання теми:

4.1. Поняття ресурсу активності і працездатності.

4.2. Методи управління ресурсом активності і працездатності.

4.3. Психогігієна і збереження психічного здоров'я особистості.

Література: [3; 10; 13; 18; 23; 38; 39].

Короткий зміст теми

Платоспроможність – це об'єктивний показник фінансового стану людини, здатність своєчасно здійснювати розрахунки за всіма видами своїх зобов'язань.

Гроші виступають найважливішою системою, яка забезпечує наш рух. Особисте фінансове планування – це складання фінансового плану для однієї людини або сім'ї, в якому відображені поточний фінансовий стан, особисті фінансові цілі і засоби їхнього досягнення.

Для того, щоб забезпечити нормальну життєдіяльність особистості, сім'ї, потрібно мати відповідні джерела надходження грошових коштів. Водночас важливим питанням є формування дохідної частини сімейного бюджету, класифікація доходів сім'ї та визначення джерел їхнього отримання, а також прогнозування цих доходів на перспективу. Безперервний облік і контроль доходів і витрат допомагає вчасно підготуватися і безболісно впоратися зі зміною ситуації.

Система обліку витрат і пов'язана з нею система планування витрат мають індивідуальний характер і можуть будуватися кожним на свій розсуд і для зручності подальшого використання. Вести облік можна як завгодно: на папері, в таблиці Excel або в спеціалізованій програмі. У подібних програмах зручно враховувати і аналізувати дані, тому звернемося до представленого на ринку програмного забезпечення. Умовно програми можна розділити на дві групи: зі стандартним функціоналом, що дозволяє як враховувати дані, так і аналізувати їх, і з розширеним функціоналом, в який додано бюджетування.

Крім аналізу руху грошових коштів, необхідно прогнозувати грошові потоки. Прогнозування зводиться до побудови бюджетів в планованому періоді. Залежно від поставлених цілей бюджет може складатися на різні терміни: місяць, квартал, рік. Помісячне планування є найбільш поширеним. За ним слідує річне планування.

Досягти фінансової незалежності допоможе структурування наявних доходів, пошук нових джерел доходу, планування майбутніх доходів, а також прийняття всіх необхідних заходів щодо підвищення ефективності витрат.

Важливими елементами системи фінансового планування є:
грамотне накопичення коштів на різні цілі;
створення інвестицій;
страхування ризиків.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 4.1. Формування власного бюджету

На основі навичок, що отримані на практичному занятті необхідно сформулювати власний бюджет (або бюджет родини) на місяць. Цей бюджет має враховувати реальні доходи (усі джерела доходів) та всі статті витрат (оплата комунальних послуг, продуктів харчування, транспортних витрат, розваг тощо). Результати слід представити у вигляді таблиці (табл. 4.1).

Під час зведення бюджету необхідно врахувати можливість накопичення коштів або навпаки – витрати накопичень чи отримання кредитних коштів.

Власний (сімейний) бюджет

Доходи			Витрати		
№ п/п	Стаття	Сума, грн	№ п/п	Стаття	Сума, грн
1			1		
2			2		
3			3		
Усього			Усього		

Робота з першоджерелами

Студенти мають обрати одне із літературних джерел (або запропонувати власне і погодити з викладачем), самостійно опрацювати його та створити структурну (візуальну) схему за допомогою офісних додатків Word. Схеми і малюнки, створені студентами, можуть бути представлені та обговорені на практичному занятті.

Перелік першоджерел:

1. Микам Дж. Вам нужен бюджет. 4 правила ведения личных финансов, или денег больше, чем вам кажется / Микам Джесси. – Москва : Олимп-Бизнес, 2018. – 210 с.

2. Паранич А. В. Личный финансовый план: инструкция по составлению / А. В. Паранич. – Москва : SmartBook, И-Трейд, 2009. – 152 с.

3. Пятенко С. Личные деньги: Антикризисная книга / С. Пятенко, Т. Сапрыкина. – Москва : ЭПШ ФБК, 2009. – 1026 с.

4. Ричардс К. Давай поговорим о твоих доходах и расходах / Карл Ричардс ; перевод: Н. Бокарева – Москва : Эксмо, 2017. – 156 с.

5. Штейнбок М. Управление личными (семейными) финансами. Системный подход / М. Штейнбок. – Москва : Издательские решения, 2015. – 170 с.

6. Faerber E. The Personal Finance Calculator: How to Calculate the Most Important Financial Decisions in Your Life / E. Faerber. – New York : McGraw-Hill, 2003. – 292 p.

7. Friedberg B. Personal Finance: An Encyclopedia of Modern Money Management / B. Friedberg (ed.). – Westport : Greenwood, 2015. – 538 p.

8. Ryan J. S. Managing Your Personal Finances / J. S. Ryan, Ch. Ryan. – Boston : Cengage Learning, 2015. – 723 p.

9. Smith S. Turn Your Hobby into a Business / S. Smith (ed.). – New York : Hearst Magazines, 2016. – 232 p.

10. Waters R. Passive Income: Stop Working – Start Living – Make money while you sleep / R. Waters. – 2nd ed. – Scotts Valley : CreateSpace Independent Publishing Platform, 2016. – 82 p.

Питання для самопідготовки

1. Стратегічне управління особистими фінансами.
2. Чинники, які впливають на фінансову поведінку економічно активних суб'єктів.

Питання для роздумів і обговорення

1. Проаналізуйте та прокоментуйте вислів Генрі Форда "Люди похилого віку завжди радять молодим заощаджувати гроші. Це погана порада. Не збирайте п'ятаки. Вкладайте в себе. Я в житті не заощадив і долара, поки не досяг сорока років".

2. Як стереотипи та негативна інформація можуть вплинути на управління ресурсом платоспроможності?

3. Чому придбання лотерейних білетів та колекціонування не є способом накопичення та збереження особистих фінансів?

Запитання для самодіагностики

1. Розкрийте сутність поняття ресурсу платоспроможності.
2. У чому полягає фінансове планування життя?
3. Що являє собою бюджет сім'ї?
4. Назвіть основні види доходів особистості, сім'ї.
5. Назвіть основні види витрат особистості, сім'ї.
6. Перерахуйте основні методи управління ресурсом платоспроможності.
7. Якими способами можна здійснювати контроль фінансових потоків.
8. Охарактеризуйте принципи створення і збереження заощаджень.
9. Розкрийте зміст особистого фінансового ризик-менеджменту.
10. Визначте переваги різних варіантів вкладення грошей.

Тестові завдання з теми

1. Продовжіть визначення: платоспроможність – це

2. Складання фінансового плану для однієї людини або сім'ї, в якому відображені поточний фінансовий стан, особисті фінансові цілі і засоби їхнього досягнення, – це

- а) особисте фінансове планування;
- б) бюджет сім'ї;
- в) контроль фінансових потоків;
- г) оперативне планування.

3. Для успішної реалізації особистого фінансового ризик-менеджменту необхідно вирішити такі питання:

- а) управління доходами, управління витратами, створення накопичень, страхування;
- б) створення резерву; диверсифікація ризиків; турбота про ліквідність; страхування;
- в) контроль фінансових потоків; складання бюджету; диверсифікація ризиків; турбота про ліквідність.

4. Витрати на харчування, придбання одягу і взуття, меблів, витрати на користування громадським транспортом і приватні перевезення, витрати на відпочинок і проведення вільного часу, хобі та інші захоплення, витрати на лікування та оздоровлення, відвідування спортивних секцій, витрати на телекомунікації, витрати на здобуття освіти та відвідування різноманітних освітніх курсів, а також витрати, які пов'язані із задоволенням духовних потреб людини, – це:

- а) витрати на активи;
- б) споживчі витрати;
- в) поточні витрати;
- г) постійні витрати.

5. Особистий (сімейний) резерв – сума грошей, сформована на випадок виникнення непередбачених обставин:

- а) так;
- б) ні.

6. Продовжіть визначення: бюджет – це

7. Правило 60 % (Р. Дженкінс). У межах методу весь сукупний дохід пропонується поділити на такі частини:

а) поточні витрати – 60 %; пенсійні (інвестиційні) накопичення – 10 %; довгострокові покупки і виплати – 10 %; нерегулярні витрати – 10 %; розваги – 10 %;

б) поточні витрати – 60 %; нерегулярні витрати – 40 %;

в) 60 % відносити на поточні витрати, 30 % – нерегулярні витрати, 10 % – розваги;

г) 60 % відносити на поточні витрати, 30 % – забезпечення власних бажань, а 10 % – заощадження.

8. Між доходами і витратами завжди має існувати позитивна різниця не менше 30 %:

а) так;

б) ні.

9. Важливими елементами системи фінансового планування є:

а) грамотне накопичення коштів на різні цілі, створення інвестицій та страхування ризиків;

б) створення резерву; диверсифікація ризиків; турбота про ліквідність; страхування;

в) формування дохідної частини сімейного бюджету, класифікація доходів сім'ї та визначення джерел їхнього отримання, а також прогнозування цих доходів на перспективу;

г) структурування наявних доходів, пошук нових джерел доходу, планування майбутніх доходів, а також прийняття всіх необхідних заходів щодо підвищення ефективності витрат.

10. Фінансовий план містить такі важливі складові, як оцінка наявних і необхідних ресурсів, постановка фінансових цілей, послідовність і розрахунки їхнього досягнення:

а) так;

б) ні.

Змістовий модуль 2. Використання ресурсів освіченості та лідерства для ефективного самоуправління

Тема 5. Управління ресурсом освіченості

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних умінь і навичок щодо управління ресурсом освіченості за рахунок самоконтролю компетентності.

Професійні компетентності:

здатність сформулювати внутрішні мотиви саморозвитку та самовдосконалення;

здатність визначати напрями власного саморозвитку та удосконалення професійно-важливих якостей;

здатність здійснювати обґрунтований вибір методів навчання та самонавчання;

здатність до планування власної кар'єри та професійного розвитку.

Ключові слова: освіченість; ресурс освіченості; освіта; самоосвіта; навчання; компетентність; "професійний портрет"; кар'єра.

Основні питання:

5.1. Поняття ресурсу освіченості та освітнього потенціалу особистості.

5.2. Методи управління ресурсом освіченості.

5.3. Кар'єрний потенціал особистості.

Література: [1; 2; 4; 5; 7; 13; 18; 33; 36].

Короткий зміст теми

Освіченість є найбільш цінним ресурсом особистості за допомогою якого вона здатна орієнтуватися в навколишньому середовищі, пристосовуватися до нього, охороняти та збагачувати його, набувати про нього нові знання і за допомогою цього безперервно вдосконалювати себе. Освіченість у сучасному розумінні охоплює не лише знання та вміння, необхідні для діяльності в конкретній сфері, а й обсяги гуманітарних і природничо-наукових знань, знання інформаційних технологій та іноземних мов; медичні знання, психологічні знання, знання практик спілкування і самопізнання; знання про знання і способи примноження знання.

Освіченість має складну структуру, яка поєднує мотиваційно-ціннісний компонент, когнітивно-пізнавальний, творчо-діяльнісний; оцінно-рефлексивний компонент. Найбільш значущим із погляду саморозвитку є оцінно-рефлексивний компонент, яким регулюються усі компоненти освіченості. Завдяки рефлексії особистість відстежує цілі, процес і результат своєї освітньої діяльності, а також усвідомлює ті внутрішні зміни, які в ньому відбуваються, усвідомлює себе як особистість, що змінюється. Рефлексія дозволяє виявити і подолати протиріччя, що виникають в житті людини між знаннями і поведінкою, бажаним, можливим і дійсним.

Для активізації професійного саморозвитку особистість має використовувати такі спеціальні прийоми, методики та технології: самоконтроль компетентності, оцінювання своїх особистісних професійно важливих якостей, інвентаризація змін в роботі і в собі, уміння вчитися у інших, таблиця життєвих і професійних цілей, щоденник досягнень і невдач, моделювання свого "професійного портрету", робота зі змодельованим "професійним портретом".

Одним з результатів управління ресурсом освіченості є реалізація професійного, ділового та кар'єрного потенціалу особистості. Для цього можна скористатися технологіями ефективної самопрезентації, технологіями визначення оптимального кар'єрного шляху та технологіями оптимізації постановки кар'єрних цілей і процесу розроблення планів кар'єри.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 5.1. Розроблення портфоліо кар'єрного просування

Мета завдання: формування навичок та вмінь щодо управління власною кар'єрою.

Хід роботи

1. Підготуйте особисте портфоліо кар'єрного просування, що містить такі структурні елементи:

титульний аркуш;

творча візитка автора;

професійне кредо;

показники професійного рівня та творчого зростання (список засвоєних навчальних курсів за основною сферою діяльності й пов'язаних із нею галузей знань, тренінги, спеціалізовані семінари та майстер-класи;

список позанавчальних заходів і будь-яких посад, де на практиці застосовуються навички лідерства (наприклад, староста групи) тощо);

цілі та завдання індивідуальної професійної діяльності;

плановані перспективи кар'єрного зростання.

Доповніть портфоліо такими документами:

рекомендації провідних викладачів, керівників курсових проєктів, дипломних робіт, виробничих практик;

тексти доповідей на науково-практичних конференціях; відбитки статей у наукових журналах;

грамоти та подяки за участь у семінарах, форумах, конференціях;

випускна кваліфікаційна й курсова роботи;

сертифікати за успішне засвоєння тренінгових і навчальних програм тощо.

2. Підготуйте презентацію з використанням графіків, таблиць, діаграм, фотографій.

Робота з першоджерелами

Студенти мають обрати одне із літературних джерел (або запропонувати власне і погодити з викладачем), самостійно опрацювати його та створити структурну (візуальну) схему за допомогою офісних додатків Word. Схеми і малюнки, створені студентами, можуть бути представлені та обговорені на практичному занятті.

Перелік першоджерел:

1. Асадуллин Р. М. Новые ориентиры развития профессионального образования / Р. М. Асадуллин, Л. И. Васильев, В. Г. Иванов. – Уфа : Вагант, 2008. – 132 с.

2. Базавлуцкая Л. М. Система формирования современного менеджера в образовательном пространстве / Л. М. Базавлуцкая. – Монография. – Челябинск : Цицеро, 2017. – 180 с.

3. Волкова И. А. Планирование карьеры в современном профессиональном мире / И. А. Волкова, И. Ф. Ежукова. – Нижневартовск : НВГУ, 2018. – 69 с.

4. Жданкин Н. А. Формула карьеры. Управление карьерой через цифру / Н. А. Жданкин. – Москва : Экономика, 2019. – 236 с.

5. Burtnett F. Career Errors: Straight Talk about the Steps and Missteps of Career Development / F. Burtnett. – Lanham : Rowman & Littlefield Publishers, 2019. – 219 p.

6. Claes T. Education and Leadership / T. Claes, F. McMahon, D. S. Preston. – New York : Rodopi, 2008. – 368 p.

7. Dalmau M. Taking a Fresh Look at Education / M. Dalmau. – Westport : Sense Publishers, 2016. – 204 p.

8. Friedrich B. Real-World Learning: Preparing for your Profession Outside of the Classroom / B. Friedrich. – San Diego : Cognella, Inc, 2016. – 128 p.

9. Rai Utkarsh. Faster, Smarter, Higher: Managing your Career / Utkarsh Rai. – Kalkata : Rupa Publications India, 2016. – 199 p.

Питання для самопідготовки

1. Сутність компетентнісного підходу в освіті.
2. Акмеологічна концепція розвитку професіонала.
3. Методи навчання дорослих.

Питання для роздумів і обговорення

1. Чому неясність і розмитість цілей є ключовою проблемою забезпечення саморозвитку?
2. Як стереотипи та негативна інформація можуть вплинути на саморозвиток особистості й управління ресурсом освіченості?

Запитання для самодіагностики

1. Розкрийте сутність понять "освіченість" і "компетентність".
2. Охарактеризуйте освіченість як стратегічну перевагу особистості на ринку праці.
3. Як здійснювати самоконтроль компетентності?
4. Розкрийте сутність методів удосконалення пізнавальних умінь і навичок.
5. Обґрунтуйте необхідність отримання освіти протягом життя.
6. Сутність і структура портфоліо кар'єрного просування.
7. Розкрийте сутність та зміст кар'єрограми.
8. Розкрийте сутність та зміст технологій ефективної самопрезентації.
9. Розкрийте сутність та зміст технологій визначення оптимального кар'єрного шляху.
10. Розкрийте сутність та зміст технологій оптимізації постановки кар'єрних цілей і процесу розроблення планів кар'єри.

Тестові завдання з теми

1. Освіченість – це

2. Пакет документів у паперовому та/або електронному варіанті, який відображає всі досягнення особистості (академічні, професійні та ін.) називають:

- а) кар'єрограмою;
- б) портфолію кар'єрного просування;
- в) технологією ефективною самопрезентації;
- г) сценарієм аналізу кар'єри та розроблення особистісного плану розвитку.

3. Структура освіченості особистості містить такі елементи:

- а) управління саморозвитком, управління навчанням, управління компетентністю;
- б) планування освіти, організація, мотивація до здобуття освіти, контроль освітньої діяльності;
- в) мотиваційно-ціннісний, когнітивно-пізнавальний, творчо-діяльницький, оцінно-рефлексивний компонент;
- г) формальне навчання, неформальне навчання, спонтанне навчання.

4. Кар'єра – це

5. Який тип освіти відбувається поза рамками навчального закладу, але є структурованим у плані цілей і тривалості навчання, допомоги в навчанні:

- а) навчання протягом життя;
- б) неформальне навчання;
- в) спонтанне навчання;
- г) інформальне навчання.

6. Чи є карти кар'єри технологіями ефективною самопрезентації:

- а) так;
- б) ні?

7. Сутність якої методики активізації саморозвитку полягає в обліку, аналізі та систематизації всіх змін у завданнях, змісті, вимогах виконуваної

роботи, з одного боку, і тих змін, які за цей період відбулися у власній особистості та професійної компетентності – з іншого:

- а) оцінювання своїх особистісних професійно важливих якостей;
- б) інвентаризація змін у роботі і в собі;
- в) таблиця життєвих і професійних цілей;
- г) самоконтроль компетентності?

8. Чи є кар'єрограми, карти кар'єри, портфоліо кар'єрного просування, сценарії аналізу кар'єри технологіями визначення оптимального кар'єрного шляху:

- а) так;
- б) ні?

9. Послідовну зміну стадій розвитку працівника в одному підприємстві називають:

- а) ситуаційна кар'єра;
- б) системна кар'єра;
- в) внутрішньоорганізаційна кар'єра;
- г) професійна кар'єра.

10. Чи ґрунтується методика планування кар'єри В. Сандерса на методі SWOT-аналізу:

- а) так;
- б) ні?

Тема 6. Лідерство як елемент процесу розвитку особистості менеджера

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних умінь і навичок щодо здійснення лідерства в сучасному суспільстві.

Професійні компетентності:

здатність визначати та грамотно використовувати науковий апарат та основні категорії теорії лідерства;

здатність визначати проблеми здійснення лідерства в сучасному суспільстві через призму теорій лідерства;

Ключові слова: лідерство; лідер; послідовники; вплив; влада; типи лідерства; теорії лідерства.

Основні питання:

- 6.1. Поняття та сутність лідерства.
- 6.2. Структура лідерства.
- 6.3. Типологія лідерства.
- 6.4. Класичні та сучасні теорії лідерства.

Література: [6; 13; 21; 22; 27; 28; 32].

Короткий зміст теми

Лідерство є складним феноменом, який полягає у здатності здійснювати вплив на окремих осіб і групи, спрямовуючи їхні зусилля на досягнення цілей, тобто забезпечувати ефективну взаємодію членів групи. Його можна описати за допомогою таких характеристик: лідером є той, хто має послідовників; лідерство формується і проявляється у сфері взаємодії; лідерство засновано на авторитеті; лідерство засновано на неформальному впливі; лідерство складається з дискретних подій – актів лідерства; лідерство – когнітивний конструкт сприйняття послідовників.

У розділі розглянуто п'ять основних елементів лідерства: група, в якій відбувається взаємодія; завдання, яке група намагається вирішити; лідер – індивід із певними лідерськими якостями, здібностями та можливостями, орієнтованими на досягнення цілей, значущих для групи; послідовники – члени групи зі своїми якостями та можливостями для досягнення спільних цілей; ситуації, характерні для взаємодії у групі. Лідер є членом групи, за яким вона визнає право ухвалювати відповідальні рішення в значущих для неї ситуаціях. Послідовниками є окремі люди або спільності, перетворені в структуру, здатну до послідовних або паралельних, скоординованих дій для досягнення однієї спільної мети. Ситуація є конкретним набором обставин, які впливають на лідерство та визначають мету діяльності групи. Відповідно до мети формуються завдання, які також висувають вимоги до лідера.

У роботі розглянуто класифікації лідерства за такими ознаками: за змістом діяльності ("лідер-програміст" і "лідер-виконавець"); за стилем керівництва (авторитарний і демократичний лідер); за характером діяльності (ситуативний та універсальний лідер), за стилем реалізації лідерських якостей (лідер з активно-негативним, активно-позитивним, залежно від компонентів взаємодії (ділове, емоційне й інформаційне лідерство); залежно від аспектів групової культури ("відповідальний лідер", "ефективний лідер", "психологічний лідер"), а також розглянуто класифікації стилів лідерства.

Основними підходами до теорії лідерства є персоналістичний, ситуаційний, поведінковий, когнітивно-атрибуційний, ціннісний. Наведено приклади теорій у межах кожного підходу. Розглянуто нові підходи до розуміння сутності лідерства та теорій лідерства.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 6.1. Підготовка до практичного заняття у вигляді семінару

У бібліотеці або/та в мережі Internet підберіть літературу за однією з тем:

1. Теорія Альфа-лідерства (Р. Ділтс).
2. Лідер на 3600 (Дж. Максвелл).
3. Модель лідерства 4Е (Дж. Уелч).
4. Емоційне лідерство (Д. Голман, Д. Глік).
5. Лідерство через конфлікт (М. Герзон).
6. Концепція "трубопроводу лідерства".
7. Теорія "внутрішнього стимулювання" лідерства (К. Кешман).
8. Теорія "замінників лідерства" (С. Керр і Дж. Джерміер).
9. Теорія "опосередкованого лідерства" (Р. Фішер і А. Шарп).
10. Теорія "розподіленого" (shared) лідерства.
11. Концепція сполучного (connective) лідерства (Дж. Ліпман-Блюмен).
12. Лідерство за допомогою управління парадоксами (Ф. Тромпенаарс, Ч. Хемпден-Тернер).
13. Теорія "Гнучкості лідерства" (Leadership Agility) (Б. Джойнер, С. Джозефс).
14. Теорія "Лідерство блакитного океану" (Ч. Кім, Р. Мауборн).
15. Теорія лідерства І. Адізеса.
16. Крос-культурне лідерство.
17. "Лідерство третього рівня" (Клоусон Дж.).
18. Теорія обміну і трансформаційного лідерства (Дж. Грен, Дж. М. Бернс, Г. Юкл).
19. Теорія лідерства-служіння (Р. Грінліф).
20. Модель теорії лідерства М. Кетс де Врі (Manfred Kets de Vries).

Проаналізуйте і законспекуйте літературні джерела, складіть текст виступу (план, тези, доповідь), підготуйте презентацію. Виступ має містити

такі елементи: вступ, глибоке і добре аргументоване висвітлення питання, узагальнення, висновки.

Робота з першоджерелами

Оберіть одне першоджерело з переліку (або запропонуйте власне і погодьте з викладачем), самостійно опрацюйте його та створіть структурну (візуальну) схему за допомогою офісних додатків Word. Схеми та малюнки, за погодженням із викладачем, можуть бути продемонстровані та обговорені на практичному занятті.

Перелік першоджерел:

1. Бальдони Дж. Настольная книга настоящего лидера / Джон Бальдони. – Москва : Эксмо, 2017. – 176 с.
2. Бухер Д. Думай, действуй и говори как лидер / Д. Бухер. – Санкт-Петербург : Питер, 2014. – 192 с.
3. Максвелл Дж. Воспитаю в себе лидера / Дж. Максвелл – Минск : Попурри, 2018. – 230 с.
4. Пинтосевич И. Влияй! 7 заповедей лидера / И. Пинтосевич. – Москва : Эксмо, 2013. – 288 с.
5. Фарсон Р. Менеджмент абсурда. Парадоксы лидерства / Р. Фарсон; пер. с англ. А. Левицкий. – Москва : София, 2001. – 240 с.
6. Хантер Дж. Служение – истинная сущность лидерства / Дж. Хантер. – Минск : Попурри, 2014. – 160 с.
7. Adair J. Develop your leadership skills / J. Adair. – London : Kogan Page, 2007. – 89 p.
8. Blanchard K. Self leadership and the one minute manager: discover the magic of no excuses! : increasing effectiveness through situational self leadership / Ken Blanchard, Susan Fowler, Laurence Hawkins. – New York : William Morrow, 2005. – 172 p.
9. Krisco K. Leadership Your Way: Play the Hand You're Dealt and Win / K. Krisco. – New York : Ixia Press, 2018. – 123 p.
10. Willink J. The Dichotomy of Leadership / J. Willink, L. Babin. – New York : St. Martin's Press, 2018. – 311 p.

Питання для самопідготовки

1. Лідерство й управління командами.
2. Парадокси лідерства.

Питання для роздумів і обговорення

1. Як ви вважаєте, чи кожна людина має прагнути до лідерства та завдяки своїм людським здібностям зробити щось видатне?

2. Чи погоджуєтесь ви з висловом відомого гуру у питаннях лідерства Дж. Максвеллом "Лідерство не приходить раптово, за один день. Воно вимагає наполегливості. І тут абсолютно неможливо ігнорувати закон процесу. Лідерські якості не виробляються за день. Для цього потрібне ціле життя"?

Запитання для самодіагностики

1. Розкрийте сутність поняття "лідерство".

2. Перерахуйте ключові елементи структури лідерства.

3. Які функції виконує лідер в сучасному суспільстві?

4. Розкрийте сутність класифікації лідерства за стилем реалізації лідерських якостей Дж. Барбера.

5. Розкрийте сутність класифікації стилів лідерства, розробленої Д. Гоулманом.

6. Назвіть типи лідерства за ознакою спрямованості впливу.

7. Розкрийте сутність персоналістичного підходу до лідерства та наведіть приклади теорій.

8. Розкрийте сутність ситуаційного підходу до лідерства та наведіть приклади теорій.

9. Розкрийте сутність поведінкового підходу до лідерства та наведіть приклади теорій.

10. Розкрийте сутність когнітивно-атрибутивного підходу до лідерства та наведіть приклади теорій.

11. Розкрийте сутність ціннісного підходу до лідерства та наведіть приклади теорій.

12. Розкрийте сутність теорії емоційного інтелекту Д. Гоулмана.

13. Розкрийте сутність теорії внутрішнього стимулювання лідерства К. Кешмана.

14. Розкрийте сутність теорії "двигуна лідерства" Н. Тічі.

15. Розкрийте сутність теорії розподіленого лідерства Д. Бредфорда і А. Коена.

Тестові завдання з теми

1. Лідерство – це

2. У структуру лідерства входить п'ять основних елементів, взаємодія яких становить зміст різних теорій або підходів до лідерства, а на практиці утворюють реальний процес лідерства: лідер – з певними особистісними рисами, здібностями і можливостями; послідовники – зі своїми якостями і можливостями для реалізації мети; завдання, які намагаються вирішити співробітники; група, в якій відбуваються всі акти міжособистісної взаємодії. Що пропущено:

- а) прогнозування показників роботи;
- б) побудова організаційної структури;
- в) ситуація;
- г) реалізація і організація процесу взаємодії?

3. Чи розвивається лідерство в результаті накопичення досвіду (причому процес вивчення лідерства і навчання йому безперервний):

- а) так;
- б) ні?

4. За теорією ціннісного обміну (Т. Кучмарські, С. Кучмарські), лідером є той, хто:

- а) володіє найбільш затребуваними якостями у знаущих ситуаціях;
- б) має якості, які відповідають очікуванням групи;
- в) може навчити своїх послідовників (отримати новий досвід, знання, вміння і навички, цінності).

5. Чи правильним є твердження, що лідери вміють делегувати владу, а менеджери схильні контролювати:

- а) так;
- б) ні?

6. Згідно із чиїми поглядами на лідерство ідеального лідера не існує та не може існувати, однак існує ідеальне лідерство:

- а) Д. Гоулмана;
- б) К. Кешмана;
- в) Н. Тічі;
- г) І. Адізеса?

7. Вплив – це

8. Хто вважав, що для ефективного лідерства на всіх рівнях організації лідери вищого рівня мають виховувати лідерів на нижчих рівнях управління за допомогою "погляду, що передається":

- а) Дж. Максвелл;
- б) К. Кешман;
- в) Н. Тічі;
- г) І. Адізес?

9. Який підхід до лідерства направлено на вивчення особливостей сприйняття лідера послідовниками та закономірностей формування його лідерського образу:

- а) персоналістичний;
- б) ситуаційний;
- в) когнітивно-атрибуційний;
- г) ціннісний;
- д) поведінковий?

Тема 7. Розвиток лідерства

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних умінь і навичок щодо здійснення діагностики та розвитку лідерських компетентностей.

Професійні компетентності:

здатність визначати та грамотно використовувати методи діагностики лідерства;

здатність здійснювати обґрунтований вибір методів розвитку лідерства;

здатність здійснювати управління розвитком власної лідерської компетентності.

Ключові слова: лідерство; лідер; діагностика лідерства; лідерські якості; стиль управління; лідерська компетентність; лідерські домагання; мотивація до лідерства; психологічна готовність до лідерства; психологічний тренінг.

Основні питання:

7.1. Діагностика лідерства.

7.2. Розвиток лідерських компетентностей.

7.3. Застосування тренінгових методів розвитку лідерства.

Література: [6; 13; 19; 21; 22; 27; 32; 40].

Короткий зміст теми

Формуванню лідерських якостей студентів має передувати діагностика, яка передбачає застосування науково обґрунтованих методів діагностики. Серед методів, спрямованих на виявлення лідерів у колективі, визначення рівня розвитку лідерських якостей особистості тощо, особливого поширення набули тестові методи. Найбільш відомими серед них є тест-опитувальник "Діагностика лідерських здібностей", опитувальник "Діагностика діяльнісних особливостей керівництва та лідерства", опитувальник "Методика вивчення лідерського стилю", опитувальник "Діагностика функціонального лідерства в малих групах", опитувальник "Самооцінка лідерства", опитувальник "Ефективність лідерства". Отримана в результаті діагностики інформація слугує базою для вибору напрямів розвитку лідерської компетентності особистості.

Сучасною наукою і практикою напрацьована значна кількість розроблень і рекомендацій щодо підготовки лідерів, розвитку лідерських якостей, лідерської компетентності тощо. Так, С. Кові пропонує розвивати сім "звичок" лідера, Дж. Максвелл – дев'ять ступенів росту й удосконалення взаємовідносин між лідером і послідовниками, Т. Гура – лідерський потенціал. Сучасні дослідники наголошують, що нині керівник повинен бути лідером у всіх напрямках: як для підлеглих і рівних за статусом так і для керівників; має використовувати власні емоції і емоції інших людей для підтримання сприятливих стосунків з оточуючими; навчати лідерству інших, розвивати навички ефективної взаємодії, делегування, комунікативні навички; здійснювати лідерство шляхом подолання конфліктів, бути лідером лідерів.

Процес формування навичок ефективного лідерства забезпечується за допомогою спеціальних методів навчання, одним з яких є психологічний тренінг. Набуття індивідуумом успішного лідерського досвіду в модельованих тренінгових ситуаціях може сприяти комплексному розвитку лідерських якостей, підвищувати його мотивацію до лідерства, формувати його лідерський образ і авторитет в очах групи, які в подальшому можуть переноситися на реальні життєві та професійні ситуації.

Комплексний розвиток особистісних якостей менеджерів має бути спрямований на формування їхньої психологічної готовності до лідерства, яка структурно охоплює мотиваційний, когнітивний і діяльнісний компоненти. Із цією метою у тренінгу використовують такі методи групової роботи та тренінгові процедури: діагностичні процедури, інформування,

психогімнастичні вправи, метод розігрування ролей, групові дискусії, сюжетно-рольові ігри, методи індивідуальної та групової рефлексії, ведення щоденникових записів.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 7.1. Пошук наукової літератури за темою

У бібліотеці та в мережі Internet підберіть літературу присвячену розвитку лідерських якостей. Після чого надайте перелік знайдених і опрацьованих джерел викладачу.

Робота з першоджерелами

Оберіть одне з літературних джерел, присвячених тренінгам лідерства (або запропонуйте власне та погодьте з викладачем), самостійно опрацюйте його, визначте, на вирішення яких завдань спрямовано запропоновані тренінги лідерства та створіть структурну (візуальну) схему за допомогою офісних додатків Word. Схеми та малюнки, за погодженням з викладачем, можуть бути про демонстровані та обговорені на практичному занятті.

Перелік першоджерел:

1. Власова Н. ДНК лідера. Тренінг лідерських якостей / Н. Власова. – Екатеринбург : Издательские решения, 2017. – 360 с.
2. Евтихов О. В. Тренінг лідерства : монографія / О. В. Евтихов. – Санкт-Петербург : Речь, 2007. – 256 с.
3. Калашников А. И. Наука побеждать. Тренінги лідерства и преодоления конфликтов / А. И. Калашников. – Санкт-Петербург : Речь, 2008. – 215 с.
4. Кипнис М. Тренінг лідерства / М. Кипнис. – 2-е изд. – Москва : Ось-89, 2006. – 144 с.
5. Максвелл Дж. Прокачай свое лідерство за 90 дней / Дж. Максвелл ; перевод Л. Третьяк. – Минск : Попурри, 2016. – 192 с.
6. Терентьев М. Альфа-статус. Невербальные сигналы лідера стаи / М. Терентьев. – Санкт-Петербург : Самиздат, 2018. – 80 с.
7. Трофименко Т. Г. Твой бой без правил: технологии лідерства / Т. Г. Трофименко. – Ростов на Дону : Феникс, 2013. – 159 с.

8. McGiboney G. W. Leadership Theories and Case Studies / G. W. McGiboney. – Newcastle : Cambridge Scholars Publishing, 2018. – 355 p.

9. Maxwell J. C. Developing the Leader Within You 2.0 Workbook / J. C. Maxwell Nashville : Thomas Nelson, 2018. – 155 p.

10. Sheridan R. Chief Joy Officer: How Great Leaders Elevate Human Energy and Eliminate Fear / R. Sheridan. – London : Portfolio, 2018. – 288 p.

Питання для самопідготовки

1. Застосування сучасних освітніх технологій для розвитку лідерської компетентності.
2. Парадокси лідерства.

Питання для роздумів і обговорення

1. Як ви вважаєте, чи можна самотійно, не взаємодіючи з групою, розвинути навички лідерства?
2. Чи погоджуєтесь ви з висловом відомого гуру в питаннях лідерства І. Адізесом "Я вважаю міфом, що одні люди народжуються лідерами, а інші – послідовниками. Такі розмови, на мою думку, – "менеджерський расизм". Я вірю, що потенційно всі мають якості, щоб стати лідерами, хоча ці якості можуть "дріматися", якщо їх не розвивають. Оточення, в якому ми діємо, навчання, яке ми отримуємо, визначають, чи розвинуться наші приховані можливості, чи зникнуть"?

Запитання для самодіагностики

1. У чому полягає сутність діагностики лідерства?
2. Обґрунтуйте переваги застосування психологічних тестів для виявлення лідерських якостей.
3. За допомогою яких методик можливо виявити лідерські якості?
4. Які соціально-психологічні властивості особистості впливають на розвиток лідерської компетентності?
5. Охарактеризуйте дев'ять ступенів росту Дж. Максвелла.
6. Які навички слід розвивати лідеру згідно із С. Кові?
7. Обґрунтуйте пропозиції щодо розвитку лідерства в організації відповідно до сучасних теорій лідерства.

8. Розкрийте сутність компонентів психологічної готовності до лідерства.

9. Охарактеризуйте методи розвитку лідерських компетентностей.

10. Обґрунтуйте переваги застосування тренінгових методів розвитку лідерства.

Тестові завдання з теми

1. Соціально-психологічний тренінг – це

2. Що використовується з метою навчання учасників конструктивного аналізу ситуацій, формування навичок переконливого впливу та управління процесами вироблення колективного рішення, розвитку вміння слухати і сприймати аргументи опонентів:

- а) метод розігрування ролей;
- б) групова дискусія;
- в) метод аналізу ситуацій;
- г) індивідуальна і групова рефлексія?

3. Чи полягають навички "емпатичного слухання" у здатності поглянути на ситуацію очима співрозмовника:

- а) так;
- б) ні?

4. Метод, який дозволяє відпрацьовувати і закріплювати лідерські моделі поведінки в навчальних ситуаціях називають:

- а) методом розігрування ролей;
- б) груповою дискусією;
- в) методом аналізу ситуацій;
- г) методом індивідуальної і групової рефлексії;
- д) немає правильної відповіді?

5. Чи правильне твердження, що "реактивні люди" не перекладають провину за свою поведінку на обставини, середовище чи його вплив. Їхня поведінка – це продукт свідомого вибору":

- 1) так;
- 2) ні?

6. Навичка "гострити пилку" означає регулярно, послідовно та мудро застосовувати такі виміри нашої натури:

- а) тілесний, емоційний, розумовий та духовний;
- б) емпатія, синергія, служіння;
- в) читання, планування, візуалізація.

7. Діагностика – це

8. Хто вважав, що для ефективного лідерства необхідно подолати дев'ять ступенів росту й удосконалення взаємовідносин між лідером і послідовниками:

- а) Дж. Максвелл;
- б) К. Кешман;
- в) С. Кові;
- г) І. Адізес;
- д) Л. Зайверт?

Глосарій

Адаптація – активне пристосування індивіда до умов середовища і результату цього процесу.

Біологічні ритми – коливання зміни й інтенсивності процесів життєдіяльності, в основі яких лежать зміни метаболізму біологічних систем, зумовлені впливом зовнішніх і внутрішніх чинників.

Бюджет – план доходів і витрат держави, фірми, домашнього господарства на певний термін.

Витрати сім'ї – сукупність платежів, які здійснюються членами родини з метою забезпечення її життєдіяльності, що охоплюють витрати на придбання продовольчих і непродовольчих товарів та оплату послуг, витрати на інвестиційні вкладення (вкладення в нерухомість, депозити, акції, облігації тощо), податки, майно та інші здійснені платежі.

Влада – можливість впливати на поведінку інших людей.

Вплив – будь-яка поведінка однієї людини, яка вносить зміни до поведінки, стосунків, відчуттів тощо іншої людини.

Втома – стан організму, що виникає внаслідок його тривалої або напруженої функціональної активності та виявляється у зниженні працездатності.

Гігієна – галузь науки, що вивчає вплив умов життя та праці на людину і розробляє профілактику різних захворювань; забезпечує оптимальні умови для існування; зберігає здоров'я та продовжує життя людини.

Делегування повноважень – передача повноважень іншій особі. Застосовується зазвичай як засіб децентралізації управління (делегування повноважень підлеглим із боку керівника).

Діагностика – це науково-практична діяльність розпізнавання стану об'єкта з погляду його відповідності нормі, здійснювана на основі підведення заданого об'єкта під відомий науці клас, що має на меті прогноз, повернення системи у стан нормального функціонування або підтримку її в цьому стані.

Ділова кар'єра – поступове просування особистості в певній сфері діяльності, зміна навичок, здатностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагородження. Ділова кар'єра відображає рід занять: кар'єра менеджера, спортивна кар'єра, військова кар'єра і т. д.

Дистанційна освіта – комплекс освітніх послуг, що надаються за допомогою спеціалізованого інформаційно-освітнього середовища, створеного для споживача на будь-якій відстані від освітнього закладу.

Доходи сім'ї – це сукупність надходжень грошових коштів і матеріальних цінностей, які отримує сім'я впродовж певного проміжку часу (тиждень, місяць, квартал, рік) у формі заробітної плати, ренти, відсотка та прибутку, а також допомоги з безробіття, пенсій за віком і т. д.

Життєвий план – формулювання цілей у різних сферах життя на певний період часу з урахуванням їхньої значущості та важливості.

Здоров'я – природний стан організму, що характеризується його врівноваженістю з навколишнім середовищем і відсутністю хворобливих явищ.

Кар'єра – це рух та положення (статус) людини, суб'єкта трудової діяльності в системі соціальних, економічних, ділових, майнових та інших відносин, обумовлені складним співвідношенням між його особистісними позиціями, ресурсами і соціально-економічною ситуацією (зовнішніми умовами, обставинами) в конкретний період життя.

Кар'єрний менеджмент – напрям самоменеджменту, який вивчає особливості формування та розвитку навичок управління особистою кар'єрою.

Карта бажань – це засіб візуалізації цілей людини, програмування своєї підсвідомості на їхнє досягнення.

Ключові сфери життя – це основні напрями діяльності окремої людини. Це головні русла, в яких розвивається її життя. Прикладами ключових сфер життя можуть бути: саморозвиток, сім'я, спілкування, наука, робота, здоров'я тощо.

Комунікація – це процес обміну інформацією між двома або більше особами, який забезпечує їхнє взаєморозуміння та необхідний у всіх фазах процесу самоменеджменту.

Лідер – член групи, за яким вона визнає право ухвалювати відповідальні рішення в значущих для неї ситуаціях, тобто найбільш авторитетна особистість, яка відіграє центральну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємовідносин у групі.

Лідерство – це здатність здійснювати вплив на окремих осіб і групи, спрямовуючи їхні зусилля на досягнення цілей, тобто забезпечувати ефективну взаємодію членів групи; це процеси домінування та підкорення, впливу і слідування в системі міжособистісних відносин у групі.

Менеджмент особистих обмежень – напрям самоменеджменту, який вивчає особливості формування та розвитку навичок подолання різних психологічних бар'єрів на шляху до досягнення поставленої мети.

Мета – бажані особисті досягнення, погляд в майбутнє, елемент, який дозволяє сконцентрувати сили й енергію на те, що має бути досягнуто.

Освіченість – індивідуально-особистісний результат освіти, якість особистості, яка полягає в його здатності самостійно вирішувати проблеми, спираючись на засвоєний соціальний досвід.

Освітній простір – форма трансляції соціального досвіду від покоління до покоління без спеціально організованих процесів навчання та виховання, природний процес, який не інтенсифікований спеціальними впливами на суб'єкти освіти.

Особистий план життя – це план досягнення особистих або професійних цілей окремої людини.

Планування – процес розроблення планів і альтернативних варіантів своєї діяльності.

Платоспроможність – здатність держави, юридичних і фізичних осіб повністю виконувати свої зобов'язання з платежів, наявність у них коштів, необхідних та достатніх для виконання цих зобов'язань, тобто здійснення платежів.

"Поглиначі часу" – це люди чи інші чинники, що найбільшою мірою відбирають (поглинають) ваш час.

Працездатність – стан фізіологічних і психічних функцій індивіда, що характеризує його здатність виконувати певну діяльність із заданою ефективністю, необхідною якістю і протягом необхідного часу.

Психогігієна – наука, що вивчає проблему психічного здоров'я людини та впливу на нього різноманітних чинників навколишнього середовища і розробляє заходи, спрямовані на збереження та зміцнення психічного здоров'я з метою забезпечення гармонічного психічного і духовного розвитку особистості.

Ресурс-менеджмент – напрям самоменеджменту, який вивчає особливості формування та розвитку цілеутворення, планування й управління своїм часом.

Ресурс активності та працездатності – сукупність фізичних можливостей організму людини, характеристик його особистості, а також умов навколишнього середовища, необхідних для ефективного виконання конкретної роботи.

Рефлексія – відображення, відтворення, осмислення людиною власних дій і їхніх законів; діяльність самопізнання, що розкриває специфіку духовного світу людини.

Рольова функція – сукупність певних дій і відносин, обмежених колом людей та спрямованих на отримання конкретного результату.

Самоконтроль – контроль особистих підсумків, оцінювання власних результатів (успіхів і провалів) та в разі потреби – коригування цілей.

Самоменеджмент – управління власними особистісними ресурсами, тобто вміння їхнього здобувати, зберігати, розвивати та раціонально використовувати і бути успішною та самодостатньою людиною.

Самотивація – це мотивація себе на виконання тієї чи іншої діяльності, що охоплює, насамперед, постановку цілей.

Самоосвіта – необхідне мимовільне прагнення людини або організації до змін внутрішньої бази даних і бази знань, яке полягає в постановці мети, визначенні пріоритетів (головних напрямів), виборі способу та забезпечення регулярності роботи над собою.

Самоорганізація – процес складання розпорядку дня і забезпечення особистого трудового процесу.

Самосвідомість – здатність людини усвідомити саму себе, своє "Я", свої потреби, інтереси, цінності, своє буття та його сенс, власну поведінку й переживання тощо.

Соціально-психологічний тренінг – один із методів активного навчання та психологічного впливу, здійснюваного в процесі інтенсивної групової взаємодії та спрямованого на підвищення компетентності у сфері взаємодії, в якому загальний принцип активності учня доповнюється принципом рефлексії над власною поведінкою і поведінкою інших учасників груп.

Страховання – система економічних відносин щодо захисту майнових інтересів фізичних і юридичних осіб у разі настання певних подій (страхових випадків) за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків (страхових премій).

Стрес – фізіологічне і/або психологічне напруження, що виникло в результаті впливу стресорів, які порушили існуючу рівновагу.

Стрес-менеджмент – напрям самоменеджменту, який вивчає особливості формування та розвитку навичок попередження або подолання стресових ситуацій завдяки власній психологічній компетентності.

Типологія лідерства – сукупність підходів до класифікації видів і напрямів лідерства за різними ознаками.

Управління комунікаціями – напрям самоменеджменту, який вивчає особливості формування та розвитку навичок домінування в комунікації, її спрямованого ведення у заданому напрямі.

Управління конфліктами – напрям самоменеджменту, який вивчає особливості формування та розвитку навичок адекватного поведіння в конфліктній ситуації – навичок "ведення конфлікту" в заданому напрямі.

Управління часом (тайм-менеджмент) – напрям самоменеджменту, який вивчає особливості формування і розвитку навичок формування та розвитку навичок цілеутворення, планування й управління своїм часом.

Ухвалення рішень у самоменеджменті – це вибір варіанту дій для майбутніх справ.

Фізична культура – культура тіла, зміцнення здоров'я людини, систематичне та різнобічне вдосконалення людського організму.

Час – загальна форма буття, що виражає тривалість процесів взаємодії та послідовність зміни його станів; те, що відокремлює одну подію від іншої; темп, швидкість, терміни, ритми, періоди, етапи самих різних процесів і явищ.

Використана література

1. Асадуллин Р. М. Новые ориентиры развития профессионального образования / Р. М. Асадуллин, Л. И. Васильев, В. Г. Иванов. – Уфа : Вагант, 2008. – 132 с.
2. Базавлуцкая Л. М. Система формирования современного менеджера в образовательном пространстве: монография / Л. М. Базавлуцкая. – Челябинск : Цицеро, 2017. – 180 с.
3. Блинов А. Управление личными финансами. Как выжать максимум из банка, ПИФа и акций / А. Блинов. – Москва : 2007. – 153 с.
4. Волкова И. А. Планирование карьеры в современном профессиональном мире / И. А. Волкова, И. Ф. Ежукова. – Нижневартовск : НВГУ, 2018. – 69 с.
5. Горшков М. К. Непрерывное образование в контексте модернизации / М. К. Горшков, Г. А. Ключарев. – Москва : ИС РАН ; ФГНУ ЦСИ, 2011. – 232 с.
6. Евтихов О. В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития : монография / О. В. Евтихов. – Красноярск : СибЮИ МВД России, 2011. – 288 с.
7. Жданкин Н. А. Формула карьеры. Управление карьерой через цифру / Н. А. Жданкин. – Москва : Экономика, 2019. – 236 с.
8. Калюгина С. Н. Самоменеджмент: учеб. пособ. / С. Н. Калюгина. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 498 с.
9. Кинан К. Самоменеджмент / К. Кинан ; [пер. с англ. Л. В. Квасницкой]. – Москва : Эксмо, 2006. – 80 с.
10. Кирсанов Р. Все о личных финансах: способы экономии на все случаи жизни / Р. Кирсанов. – Москва : Питер, 2014. – 961 с.
11. Колпаков В. М. Самоменеджмент : навч. посіб. для студ. ВНЗ / В. М. Колпаков. – Київ : ДП "Видавничий дім "Персонал", 2008. – 528 с.
12. Куликов Л. В. Психогигиена личности : вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики / Л. В. Куликов. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 464 с.
13. Лугова В. М. Основы самоменеджменту та лідерства [Електронний ресурс] : навч. посіб. / В. М. Лугова, С. М. Голубев. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 215 с.
14. Лукашевич Н. П. Теория и практика самоменеджмента : учеб. пособ. / Н. П. Лукашевич. – 2-е изд., испр. – Киев : МАУП, 2002. – 360 с.

15. Молчанова О. П. Основы рационального питания / О. П. Молчанова. – Москва : Государственное издательство медицинской литературы, 2016. – 552 с.
16. Олехнович М. О. Персональный менеджмент : учеб. пособ. / М. О. Олехнович, А. Н. Бурмистров. – Санкт-Петербург : Решение, 2005. – 94 с.
17. Оржеховська В. М. Здоровий спосіб життя : навч.-метод. посіб. / В. М. Оржеховська, О. О. Єжова. – Суми : Видавництво СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2010. – 188 с.
18. Парахина В. Н. Самоменеджмент : учеб. пособ. / В. Н. Парахина, В. И. Перов, Ю. Р. Бондаренко, О. А. Борис и др. ; под ред. В. И. Парахиной, В. И. Перова. – Москва : МГУ, 2012. – 368 с.
19. Реньш М. А. Социально-психологический тренинг : практикум / М. А. Реньш, Н. О. Садовникова, Е. Г. Лопес. – Екатеринбург : Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2007. – 190 с.
20. Самоменеджмент : метод. указания к лаб. работам по дисциплине "Самоменеджмент" / сост. Е. В. Бобкова ; Владим. гос. ун-т. – Владимир : Изд-во Владим. гос. ун-та, 2010. – 41 с.
21. Сергеева Л. М. Лідерство : навч. посіб. / Л. М. Сергеева, В. П. Кондратьева, М. Я. Хромей ; за наук. ред. Л. М. Сергеевої. – Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2015. – 296 с.
22. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера : навч. посіб. / Л. І. Скібіцька. – Київ : Центр учбової літератури, 2009. – 192 с.
23. Смолл М. Как делать деньги. Ловушка времени. Как сделать больше за меньшее время. Рекомендации, примеры, советы / М. Смолл, Р. А. Маккензи. – Москва : Вече ; Персей ; АСТ, 1995. – 480 с.
24. Стельмах С. А. Тайм-менеджмент для практических занятий : методические рекомендации / С. А. Стельмах. – Усть-Каменогорск : Издательство ВКГУ им. С. Аманжолова, 2008. – 67 с.
25. Тайм-менеджмент. Полный курс : учеб. пособ. / Г. А. Архангельский, М. А. Лукашенко, Т. В. Телегина, С. В. Бехтерев ; под ред. Г. А. Архангельского. – Москва : Альпина Паблишер, 2012. – 311 с.
26. Тайм-менеджмент: 20 корисних програм та мобільних додатків [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://melni.me/tajm-menedzhment-20-korysnyh-sajtiv-ta-mobilnyh-dodatktiv>.
27. Теорія і практика формування лідера : навч. посіб. / О. Г. Романовський, Т. В. Гура, А. Є. Книш, В. В. Бондаренко. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – 100 с.

28. Штапаук С. С. Самоменеджмент керівника : навч. посіб. / С. С. Штапаук. – Луганськ : Віртуальна реальність, 2011. – 140 с.
29. Юрик Н. Є. Самоменеджмент : курс лекцій / Н. Є. Юрик. – Тернопіль : ТНТУ імені Івана Пулюя, 2015. – 89 с.
30. Bryant T. Self-Discipline in 10 Days. How to Go from Thinking to Doing / T. Bryant. – Seattle, Washington : HUB Publishing, 2004. – 160 p.
31. Burtnett F. Career Errors: Straight Talk about the Steps and Missteps of Career Development / F. Burtnett. – Lanham : Rowman & Littlefield Publishers, 2019. – 219 p.
32. Claes T. Education and Leadership / T. Claes, F. McMahon, D. S. Preston. – New York : Rodopi, 2008. – 368 p.
33. Dalmau M. Taking a Fresh Look at Education / M. Dalmau. – Westport : Sense Publishers, 2016. – 204 p.
34. Friedrich B. Real-World Learning : Preparing for your Profession Outside of the Classroom / B. Friedrich. – San Diego : Cognella, Inc, 2016. – 128 p.
35. Mancini M. Time Management / M. Mancini. – New York : McGraw-Hill, 2003. – 178 p.
36. Rai Utkarsh. Faster, Smarter, Higher: Managing your Career / Rai Utkarsh. – Kalkuta : Rupa Publications India, 2016. – 199 p.
37. Seiwert L. Effective Time Management: Using Microsoft Outlook to Organize Your Work and Personal Life / L. Seiwert, H. Woeltje. – Redmond : Microsoft Press, 2011. – 272 p.
38. Sethi R. I. Will Teach You to Be Rich: No Guilt. No Excuses. No BS. Just a 6-Week Program That Works / R. Sethi. – 2nd ed. – New York : Workman Publishing, 2019. – 352 p.
39. Smith S. B. Money for life. 12 Weeks to Financial Fitness. Budgeting success novel / S. B. Smith. – Salt Lake City : In2M Corporation, 2003. – 80 p.
40. Willink J. The Dichotomy of Leadership / J. Willink, L. Babin. – New York : St. Martin's Press, 2018. – 311 p.

Зміст

Вступ.....	3
Змістовий модуль 1. Використання ресурсів часу, активності та платоспроможності для ефективного самоуправління	5
Тема 1. Теоретичні основи самоменеджменту.....	5
Короткий зміст теми	5
Практичні завдання для самостійного виконання	7
Робота з першоджерелами	9
Питання для самопідготовки	10
Питання для роздумів і обговорення	10
Запитання для самодіагностики	10
Тестові завдання з теми	11
Тема 2. Управління ресурсом часу	13
Короткий зміст теми	13
Практичні завдання для самостійного виконання	14
Робота з першоджерелами	16
Питання для самопідготовки	17
Питання для роздумів і обговорення	17
Запитання для самодіагностики	17
Тестові завдання з теми	18
Тема 3. Управління ресурсом активності та працездатності.....	20
Короткий зміст теми	20
Практичні завдання для самостійного виконання	21
Робота з першоджерелами	26
Питання для самопідготовки	26
Питання для роздумів і обговорення	27
Запитання для самодіагностики	27
Тестові завдання з теми	27
Тема 4. Управління ресурсом платоспроможності.....	29
Короткий зміст теми	29
Практичні завдання для самостійного виконання	30
Робота з першоджерелами	31
Питання для самопідготовки	32
Питання для роздумів і обговорення	32
Запитання для самодіагностики	32
Тестові завдання з теми	33

Змістовий модуль 2. Використання ресурсів освіченості та лідерства для ефективного самоуправління	35
Тема 5. Управління ресурсом освіченості	35
Короткий зміст теми	35
Практичні завдання для самостійного виконання	36
Робота з першоджерелами	37
Питання для самопідготовки	38
Питання для роздумів і обговорення	38
Запитання для самодіагностики	38
Тестові завдання з теми	39
Тема 6. Лідерство як елемент процесу розвитку особистості менеджера	40
Короткий зміст теми	41
Практичні завдання для самостійного виконання	42
Робота з першоджерелами	43
Питання для самопідготовки	43
Питання для роздумів і обговорення	44
Запитання для самодіагностики	44
Тестові завдання з теми	45
Тема 7. Розвиток лідерства	46
Короткий зміст теми	47
Практичні завдання для самостійного виконання	48
Робота з першоджерелами	48
Питання для самопідготовки	49
Питання для роздумів і обговорення	49
Запитання для самодіагностики	49
Тестові завдання з теми	50
Глосарій	52
Використана література	57

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

ОСНОВИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЛІДЕРСТВА

**Методичні рекомендації
до самостійної роботи
для студентів усіх спеціальностей
другого (магістерського) рівня**

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладачі: **Лугова** Вікторія Миколаївна
Голубєв Станіслав Миколайович

Відповідальний за видання *Г. В. Назарова*

Редактор *О. В. Анацька*

Коректор *Н. В. Грінченко*

План 2020 р. Поз. № 85 ЕВ. Обсяг 62 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*