

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«ЗАПОРІЗЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**  
**до практичних занять з дисципліни «Лідерство та групова**  
**динаміка» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої**  
**освіти за освітньою програмою «Управління проєктами» зі**  
**спеціальності 073 «Менеджмент»**  
**усіх форм навчання**

Методичні рекомендації до практичних занять з дисципліни «Лідерство та групова динаміка» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Управління проектами» зі спеціальності 073 «Менеджмент» усіх форм навчання / Укл. Т.І. Сергієнко – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2025. 43 с.

Укладач: Т.І. Сергієнко, доц. каф. БтаУ, к.політ.н., доц.

Рецензент: Т.О. Пожуєва, проф. каф. БтаУ, д.е.н., проф.  
О.М. Крайнік, доц. каф. БтаУ, к.е.н., доц.

Відповідальний за випуск: Ткаченко А.М., проф. каф. БтаУ, д.е.н., проф.

Затверджено  
на засіданні кафедри  
бізнесу та управління  
Протокол № 2 від 28.08.25 р.

Рекомендовано до видання  
НМК факультету БТЕ  
Протокол № 1 від 29.08.25 р.

**ЗМІСТ**

ВСТУП	4
1. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	6
2. ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ	8
Практичне заняття 1.	8
Практичне заняття 2.	12
Практичне заняття 3.	16
Практичне заняття 4.	20
Практичне заняття 5.	24
Практичне заняття 6.	27
Практичне заняття 7.	31
Практичне заняття 8.	35
3. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	39
4. ПЕРЕЛІК НАВЧАЛЬНОЇ, НАУКОВОЇ ТА ДОВІДКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ	39

## ВСТУП

Актуальність дисципліни «Лідерство та групова динаміка» зумовлена стрімкими змінами в економічному, соціальному й технологічному середовищі, які визначають нові вимоги до організацій та управлінців. У добу цифровізації, глобальної конкуренції та соціальних трансформацій зростає потреба у фахівцях, здатних ефективно взаємодіяти з людьми, формувати команди, мотивувати працівників і підтримувати позитивний психологічний клімат. Саме розуміння закономірностей групової поведінки, ролей у колективі та стилів лідерства допомагає забезпечувати адаптивність, інноваційність і стійкий розвиток суб'єктів господарювання.

Знання про взаємодію в групі, динаміку розвитку команди, особливості прийняття рішень у колективі, управління конфліктами та розвиток лідерського потенціалу стають критично важливими для менеджерів, управлінців та підприємців. В умовах постійних змін, зростання конкуренції, оновлення ринкового середовища та потреби в командній роботі саме лідерство і групові процеси визначають ефективність діяльності та результативність управлінських рішень.

Метою вивчення дисципліни є формування у майбутніх фахівців теоретичних знань і практичних умінь щодо індивідуальних психологічних характеристик особистості, особливостей взаємодії в групі, механізмів мотивації, стилів лідерства та поведінки в умовах змін. Здобувачі вищої освіти мають навчитися аналізувати групову динаміку, виявляти ролі учасників команд, застосовувати ефективні моделі впливу та комунікації, прогнозувати поведінку людей у різних професійних ситуаціях.

Серед основних завдань дисципліни є:

- формування розуміння принципів взаємодії в малих і великих групах;
- розвиток навичок аналізу групових процесів, ролей і стадій розвитку команд;
- опанування підходів до мотивації, управління конфліктами й стресами;
- ознайомлення зі стилями та моделями лідерства;
- вивчення інструментів впливу, командування та прийняття рішень;

- дослідження впливу групової (організаційної, корпоративної) культури на ефективність діяльності.

Дисципліна поєднує теоретичну підготовку з практичними кейсами, тренінгами та рольовими моделями поведінки, що дозволяє здобувачам вищої освіти застосовувати здобуті знання в реальних умовах професійної діяльності. Її міждисциплінарність забезпечує інтеграцію психології, соціології, менеджменту, комунікацій та поведінкових наук. Це формує комплексне бачення взаємодії людей у колективах і сприяє професійному розвитку.

Сучасні тенденції, такі як дистанційна та гнучка робота, розвиток емоційного інтелекту, діджитал-комунікації, горизонтальні структури управління та корпоративна етика, підсилюють значущість лідерства та групової динаміки. Розуміння цих процесів дозволяє ефективно управляти змінами, вибудовувати продуктивні команди та підтримувати соціальну відповідальність суб'єктів господарювання у сучасних умовах.

Відповідно до зазначених викликів освітній процес з дисципліни зорієнтований на поєднання теоретичної підготовки з практичною діяльністю та здійснюється з дотриманням принципів академічної доброчесності й етики використання інструментів штучного інтелекту. Освітній процес передбачає використання платформ дистанційного навчання Moodle, цифрових засобів комунікації Zoom, офісних програм Microsoft Word і Google Docs для підготовки письмових робіт, а також засобів створення презентацій і візуалізацій лідерських стратегій та командних проєктів MS PowerPoint, Canva і Gamma.

## 1. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### **Змістовий модуль 1. Теоретичні основи лідерства та розвиток лідерського потенціалу**

#### *Тема 1. Сутність і теоретичні аспекти лідерства*

Лідерство як соціальний і ціннісний феномен. Історичні підходи до визначення лідерства. Теорія вроджених рис лідера. Поведінкові моделі впливу. Ситуативне лідерство як адаптивна форма управління. Контингентні підходи до вибору стилю. Харизматичне і трансформаційне лідерство. Функції лідера у груповій динаміці. Лідер як ініціатор змін. Взаємозв'язок лідерства і влади. Етичні аспекти лідерської поведінки. Соціальна відповідальність лідера. Лідерство в умовах невизначеності та криз.

#### *Тема 2. Теорії лідерства, стилі та мотивація*

Класифікація теорій лідерства. Авторитарний стиль управління. Демократичний стиль взаємодії. Ліберальний стиль як форма мінімального контролю. Інструментальне та емоційне лідерство. Мотивація як рушійна сила управління. Зовнішні і внутрішні стимули діяльності. Організаційна поведінка працівників. Теорія потреб Маслоу у контексті лідерства. Мотиваційна модель Герцберга. Лідер як модератор групових інтересів. Вибір стилю залежно від ситуації. Гнучкість лідерської поведінки.

#### *Тема 3. Формування лідерського потенціалу та управлінські компетенції*

Лідерський потенціал як поєднання здібностей і мотивації. Професійні компетенції керівника. Функціональні навички організації роботи. Самоефективність та впевненість у власних силах. Тайм-менеджмент як інструмент планування. Самоменеджмент у професійній діяльності. Розвиток емоційного інтелекту. Комунікаційні навички лідера. Здатність до саморегуляції. Психологічна стійкість у складних ситуаціях. Постійне навчання і самовдосконалення. Методи тренування лідерських якостей.

*Тема 4. Взаємодія лідера і групи: психологія та динаміка мас*

Соціально-психологічна структура групи. Роль лідера у формуванні довіри. Типи соціальних мас. Механізми групового мислення. Виникнення конфліктів у колективі. Причини непорозумінь і розбіжностей. Методи подолання конфліктних ситуацій. Стимулювання партнерства і кооперації. Динаміка розвитку команди. Вплив емоційного фону на результат. Підтримка мотиваційного клімату. Управління міжособистісними стосунками. Формування згуртованого середовища.

**Змістовий модуль 2. Лідерство в практичній діяльності та управлінні командами**

*Тема 5. Гендерні та політико-психологічні аспекти лідерства*

Гендер як соціальний конструкт у лідерстві. Вплив стереотипів на сприйняття керівника. Особливості жіночого і чоловічого стилів управління. Дискримінаційні бар'єри у професійній сфері. Політико-психологічний портрет лідера. Влада як інструмент впливу. Публічність і відповідальність лідера. Прийняття рішень у стресових умовах. Баланс раціональності і емпатії. Толерантність у взаємодії з колективом. Роль медіа в конструюванні образу лідера. Адаптивність до соціальних очікувань.

*Тема 6. Лідерство у формуванні команди та управлінських груп*

Команда як цілісна система взаємодії. Визначення спільної мети діяльності. Розподіл ролей між учасниками. Лідер як координатор процесів. Формування життєвого циклу команди. Подолання труднощів розвитку колективу. Сприяння співпраці й підтримці. Методики командоутворення. Управління людськими ресурсами. Використання інноваційних підходів. Зростання конкурентоспроможності організації. Оцінка ефективності групової роботи. Підтримка командної ідентичності.

*Тема 7. Імідж лідера та мистецтво переконання*

Імідж як інструмент впливу. Візуальна складова лідерського образу. Вербальна і невербальна комунікація. Публічна поведінка керівника. Авторитет на основі компетентності. Використання аргументації і логіки. Емоційний вплив у переконанні. Риторичні прийоми взаємодії. Баланс між владою повноважень і владою авторитету. Управління репутацією. Підтримка довіри з боку команди. Регулярна самопрезентація. Адаптація іміджу до ситуацій.

*Тема 8. Лідерство в управлінні змінами та організаційною культурою*

Зміни як невід'ємна частина розвитку організації. Лідер як ініціатор трансформацій. Визначення стратегії оновлення. Вплив на колективне сприйняття змін. Формування організаційної культури. Підтримка атмосфери довіри. Залучення працівників до участі в реформах. Подолання опору нововведенням. Використання інноваційних інструментів управління. Впровадження гнучких моделей взаємодії. Контроль і оцінка результатів трансформацій. Адаптивність як ключова риса сучасного лідера.

## **2. ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ** **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 1**

### **ТЕМА 1. СУТНІСТЬ І ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА**

**Необхідно:**

- *підготувати есе або презентацію на одну із запропонованих тем:*

1. Лідерство як соціально-психологічний феномен: сутність і природа.
2. Основні підходи до розуміння лідерства: класичні та сучасні теорії.
3. Різниця між лідерством і менеджментом: спільне та відмінне.
4. Риси особистості лідера: що є вродженим, а що формується.
5. Теорія рис лідерства: сильні сторони та критика.

6. Ситуаційний підхід до лідерства: адаптивність як фактор успіху.
7. Харизматичне лідерство: особливості впливу і ризику.
8. Трансформаційне та транзакційне лідерство: порівняння моделей.
9. Поведінкові теорії лідерства: роль стилів керівництва.
10. Емоційний інтелект як компонент ефективного лідерства.
11. Етичні аспекти лідерської діяльності: відповідальність і вплив.
12. Гендерні стереотипи та жінки-лідери: виклики і перспективи.
13. Теорія лідера-служителя (servant leadership): гуманістичний підхід.
14. Влада і вплив у структурі лідерства: механізми взаємодії.
15. Лідерство у цифрову епоху: виклики, зміни та нові компетенції.

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Що є ключовим елементом лідерства як соціального явища?
  - а) Адміністрування ресурсів
  - б) Вплив на поведінку людей
  - в) Розподіл фінансів
  - г) Аналіз документів
  
2. Який підхід до лідерства пояснює його через природжені якості особистості?
  - а) Ситуаційний
  - б) Поведінковий
  - в) Теорія рис
  - г) Контекстуальний
  
3. У чому полягає основна відмінність між лідерством і менеджментом?
  - а) Менеджмент базується на впливі, лідерство – на контролі

б) Лідерство спрямоване на натхнення, менеджмент – на організацію процесів

в) Лідерство регулює фінанси, менеджмент мотивує людей

г) Менеджмент — це неформальна влада, лідерство — формальна

4. Який стиль лідерства передбачає активне залучення працівників до прийняття рішень?

а) Авторитарний

б) Демократичний

в) Ліберальний

г) Каральний

5. Яка концепція описує лідера, що змінює мислення людей та формує бачення майбутнього?

а) Транзакційне лідерство

б) Трансформаційне лідерство

в) Бюрократичне лідерство

г) Патерналістичне лідерство

6. Який із перелічених факторів є центральним для ситуаційного підходу до лідерства?

а) Хобі лідера

б) Освітній рівень колективу

в) Обставини і рівень зрілості послідовників

г) Розмір організації

7. Що є визначальною рисою харизматичного лідера?

а) Матеріальна підтримка підлеглих

б) Сильний емоційний вплив і натхнення

в) Жорсткий контроль

г) Технічна компетентність

8. Який стиль лідерства ґрунтується на обміні «нагорода за результат»?

а) Трансформаційний

б) Сервантний

в) Транзакційний

г) Ліберальний

9. Який елемент підсилює ефективність лідерства в сучасних умовах?

- а) Емоційний інтелект
- б) Жорстка ієрархія
- в) Ізоляція від команди
- г) Індивідуалізм

10. У чому полягає сутність лідерства-служіння (servant leadership)?

- а) Пріоритет влади над людьми
- б) Мотивація через страх
- в) Орієнтація на потреби команди та підтримку інших
- г) Управління лише через накази

- *Опрацювати одну з наведених ситуативних задач (на вибір):*

*Ситуаційна задача 1. «Невидимий лідер у команді»*

У студентській групі створили команду для реалізації проєкту. Формальним керівником призначили Анну, але більшість учасників орієнтуються на поради Олени, яка не має офіційної ролі, але володіє авторитетом і комунікаційними навичками. Анна почувається ігнорованою, що починає впливати на її мотивацію.

Завдання для аналізу:

- Хто є реальним лідером у цій ситуації?
- Які типи лідерства проявлені?
- Як врегулювати рольовий конфлікт і забезпечити ефективну роботу команди?

*Ситуаційна задача 2. «Конфлікт стилів лідерства»*

Керівник відділу застосовує авторитарний стиль: приймає рішення самостійно, не обговорює плани з підлеглими. Частина колективу вважає такий підхід неефективним, знижується ініціативність і зростає напруження. Молодий заступник пропонує перейти до більш демократичної взаємодії, але керівник опирається.

Завдання для аналізу:

- Які ризики і переваги має авторитарний стиль у даному випадку?
- Який стиль лідерства доцільний у цій ситуації?
- Як можна перейти до ефективнішої моделі взаємодії?

### *Ситуаційна задача 3. «Лідерство в умовах змін»*

Організація переходить на нову систему роботи з використанням цифрових технологій. Частина працівників боїться змін і демонструє пасивний опір. Лідер команди намагається мотивувати співробітників, але не всі сприймають його дії серйозно.

Завдання для аналізу:

- Який тип лідерства потрібний у період змін?
- Як подолати опір і сформувати підтримку в колективі?
- Які інструменти впливу і комунікації можна застосувати?

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 2**

### **ТЕМА 2. ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА, СТИЛІ ТА МОТИВАЦІЯ**

#### **Необхідно:**

- *підготувати есе або презентацію на одну із запропонованих тем:*

1. Еволюція теорій лідерства: від рис до ситуаційного підходу.
2. Харизматичне та трансформаційне лідерство: переваги й ризики
3. Як стиль лідерства впливає на мотивацію персоналу.
4. Порівняння автократичного, демократичного та ліберального стилів управління.
5. Теорія лідерсько-послідовницьких відносин (LMX) у контексті командної роботи.
6. Мотивація за Маслоу та роль лідера у задоволенні потреб працівників.
7. Трансакційне лідерство: контроль, винагороди та результативність.
8. Емоційний інтелект як основа ефективного лідерства.
9. Жіночі стилі лідерства: сучасні тренди та стереотипи.
10. Теорія цілей Лока та мотиваційна роль керівника.

11. Ситуаційне лідерство Герсі–Бланшара: адаптація до рівня зрілості підлеглих.
12. Лідерство в умовах кризи: мобілізація та підтримка мотивації.
13. Службове (servant) лідерство як модель гуманно-орієнтованого управління.
14. Інноваційне лідерство та внутрішня мотивація працівників.
15. Вплив корпоративної культури на формування стилю лідера і мотиваційного клімату.

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Яка теорія лідерства наголошує на особистих рисах, що визначають успішного лідера?
  - а) Ситуаційна теорія
  - б) Теорія рис
  - в) Трансформаційна теорія
  - г) Трансакційна теорія
  
2. Який стиль лідерства характеризується високим рівнем контролю та мінімальною участю підлеглих?
  - а) Демократичний
  - б) Ліберальний
  - в) Авторитарний
  - г) Ситуативний
  
3. Теорія Маслоу використовується у менеджменті для:
  - а) Визначення стилю лідера
  - б) Мотивації працівників
  - в) Контролю фінансових ресурсів
  - г) Оцінки ефективності команд
  
4. Трансформаційне лідерство передбачає:
  - а) Використання лише матеріальних стимулів
  - б) Надихання та зміни цінностей працівників
  - в) Строге дотримання правил
  - г) Мінімальне втручання у роботу команди

5. Ситуаційне лідерство Герсі–Бланшара базується на:
- а) Особистих рисах лідера
  - б) Рівні зрілості підлеглих
  - в) Рівні доходу працівників
  - г) Типі організаційної культури
6. Який стиль лідерства передбачає максимальну свободу для працівників?
- а) Авторитарний
  - б) Ліберальний
  - в) Демократичний
  - г) Трансакційний
7. Основна відмінність трансакційного лідерства від трансформаційного:
- а) Використання винагород і покарань
  - б) Надихання та мотивація
  - в) Орієнтація на емоційний інтелект
  - г) Підтримка командної автономії
8. Теорія лідерсько-послідовницьких відносин (LMX) фокусується на:
- а) Винагородах та покараннях
  - б) Взаєминах лідера та підлеглого
  - в) Потребах самоактуалізації
  - г) Ситуаційній адаптації
9. Що є ключовим елементом емоційного інтелекту лідера?
- а) Знання фінансів
  - б) Самоконтроль і емпатія
  - в) Стратегічне планування
  - г) Виконання наказів
10. Мотиваційна теорія Лока базується на:
- а) Ієрархії потреб
  - б) Постановлених цілях та їх досягненні
  - в) Рівні автономії працівників
  - г) Стилі управління

- *Опрацювати одну з наведених ситуативних задач (на вибір):*

*Ситуаційна задача 1. «Мотивація та стиль лідерства»*

Керівник проектної команди використовує транзакційний стиль: чітко контролює виконання завдань, винагороджує успішних і штрафує за помилки. Частина команди втрачає мотивацію, адже бачить роботу як рутинну та механічну. Один із працівників пропонує впровадити внутрішні ініціативи та систему заохочення ідей.

Завдання для аналізу:

- Які сильні та слабкі сторони транзакційного стилю у цій ситуації?
- Як вплив лідера може підвищити внутрішню мотивацію команди?
- Які методи мотивації доцільно застосувати для підвищення ефективності?

*Ситуаційна задача 2. «Конфлікт стилів лідерства»*

Керівник відділу застосовує авторитарний стиль: приймає рішення самостійно, не обговорює плани з підлеглими. Частина колективу вважає такий підхід неефективним, знижується ініціативність і зростає напруження. Молодий заступник пропонує перейти до більш демократичної взаємодії, але керівник опирається.

Завдання для аналізу:

- Які ризики і переваги має авторитарний стиль у даному випадку?
- Який стиль лідерства доцільний у цій ситуації?
- Як можна перейти до ефективнішої моделі взаємодії?

*Ситуаційна задача 3. «Лідерство в кризовій ситуації»*

Під час термінового запуску нового проекту команда стикається з критичними технічними проблемами. Керівник, який зазвичай застосовує демократичний стиль, вагався з прийняттям рішень і обговорював всі кроки з командою, через що затримка стала критичною. Працівники почали відчувати невпевненість і стрес.

Завдання для аналізу:

- Які ризики застосування демократичного стилю в кризових ситуаціях?

- Який стиль лідерства доцільно застосувати для швидкого реагування?
- Як зберегти мотивацію і моральний дух команди під час кризи?

### **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 3**

#### **ТЕМА 3. ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА УПРАВЛІНСЬКІ КОМПЕТЕНЦІЇ**

##### **Необхідно:**

- *підготувати есе або презентацію на одну із запропонованих тем:*

1. Основні компоненти лідерського потенціалу та їх розвиток у сучасному менеджменті.
2. Роль самоменеджменту у формуванні ефективного лідера.
3. Як емоційний інтелект впливає на управлінські компетенції.
4. Вплив корпоративної культури на розвиток лідерських здібностей.
5. Методи оцінки та розвитку потенціалу майбутніх керівників.
6. Психологічні аспекти формування управлінських компетенцій.
7. Лідерство через приклад: як досвід формує потенціал керівника.
8. Ситуативне лідерство та його роль у розвитку управлінських навичок.
9. Мотиваційні стратегії для розвитку лідерського потенціалу команди.
10. Використання коучингу та наставництва у формуванні управлінських компетенцій.
11. Інноваційне лідерство як ключ до розвитку стратегічних компетенцій.
12. Професійні стандарти та компетентності сучасного керівника.
13. Лідерський потенціал як фактор підвищення ефективності організації.

14. Вплив міжособистісних навичок на ефективність управлінської діяльності.

15. Баланс між технічними та соціальними компетенціями керівника для розвитку лідерства.

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Що є основним компонентом лідерського потенціалу?

- а) Виконання щоденних завдань
- б) Стратегічне мислення та здатність мотивувати команду
- в) Суворе дотримання правил
- г) Технічна підготовка

2. Яка компетенція є ключовою для управлінського ефективного лідера?

- а) Фінансова грамотність
- б) Емоційний інтелект
- в) Вміння копіювати рішення інших
- г) Знання тільки власної професійної сфери

3. Основна мета коучингу та наставництва у формуванні лідерського потенціалу:

- а) Контроль за виконанням завдань
- б) Розвиток навичок та самостійності керівника
- в) Створення суворих правил
- г) Мінімізація ризиків організації

4. Який тип лідерства орієнтований на адаптацію до конкретної ситуації?

- а) Автократичний
- б) Демократичний
- в) Ситуативний
- г) Ліберальний

5. Що з переліченого не є управлінською компетенцією?

- а) Стратегічне планування

- б) Мотивація та розвиток команди
- в) Вміння делегувати
- г) Виконання усіх завдань самостійно

6. Як корпоративна культура впливає на лідерський потенціал?

- а) Визначає стиль роботи та мотиваційні механізми
- б) Збільшує фінансові ресурси
- в) Зменшує потребу у командній роботі
- г) Не впливає на розвиток керівника

7. Який фактор найбільше сприяє розвитку управлінських компетенцій?

- а) Практичний досвід і наставництво
- б) Тільки формальна освіта
- в) Мінімальна участь у проєктах
- г) Строге дотримання процедур

8. Що характеризує високий рівень лідерського потенціалу?

- а) Уміння уникати складних завдань
- б) Здатність мотивувати і розвивати команду
- в) Орієнтація лише на власні результати
- г) Сліпе виконання наказів без аналізу

9. Для формування лідерського потенціалу важливо:

а) Розвивати лише технічні навички  
б) Балансувати між технічними та соціальними компетенціями

- в) Мінімізувати комунікацію з підлеглими
- г) Зосередитися на контролі та покараннях

10. Інноваційне лідерство допомагає:

- а) Підтримувати статус-кво
- б) Впроваджувати зміни та нові підходи
- в) Уникати ризиків
- г) Зменшувати відповідальність команди

- *Опрацювати одну з наведених ситуативних задач (на вибір):*

*Ситуаційна задача 1. «Недостатній розвиток лідерського потенціалу»*

Молодий керівник нового відділу добре розуміє технічні аспекти роботи, але відчуває труднощі у мотивації та управлінні командою. Підлеглі сумніваються у його рішеннях і часто очікують на допомогу старших колег.

Завдання для аналізу:

– Які ключові компетенції потрібно розвинути керівнику для підвищення ефективності?

– Які методи навчання та наставництва можуть допомогти?

– Як сформувати довіру та лояльність команди?

*Ситуаційна задача 2. «Конфлікт компетенцій у команді»*

У команді на проєкті виникає конфлікт між досвідченим менеджером, який має високий лідерський потенціал, але слабкі організаційні навички, та молодим працівником із відмінними управлінськими компетенціями, але низькою впевненістю у собі.

Завдання для аналізу:

– Які ризики для проєкту виникають через дисбаланс компетенцій?

– Як можна оптимально розподілити ролі для підвищення ефективності?

– Які стратегії розвитку лідерського потенціалу та компетенцій доцільно застосувати?

*Ситуаційна задача 3. «Кризова ситуація та управлінські компетенції»*

Під час запуску нового продукту команда зіткнулася з непередбачуваною проблемою постачання. Керівник з високим лідерським потенціалом швидко знаходить стратегічне рішення,

але частина команди не знає, як виконувати нові завдання через недостатню підготовку.

Завдання для аналізу:

– Які управлінські компетенції допомогли лідеру швидко реагувати?

– Як можна підвищити готовність команди до змін?

– Які методи навчання та мотивації варто застосувати в кризовій ситуації?

## ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 4

### ТЕМА 4. ВЗАЄМОДІЯ ЛІДЕРА І ГРУПИ: ПСИХОЛОГІЯ ТА ДИНАМІКА МАС

#### Необхідно:

- *підготувати есе або презентацію на одну із запропонованих тем:*

1. Психологія лідера та її вплив на поведінку групи
2. Роль харизми лідера у формуванні масової підтримки
3. Психологічні механізми групової динаміки у робочих колективах
4. Взаємозв'язок стилю лідерства та ефективності групових процесів
5. Лідерство і конформізм: як група реагує на авторитет
6. Масова поведінка в умовах кризи: роль керівника
7. Емоційний вплив лідера на мотивацію та активність групи
8. Лідерство в політичних і соціальних рухах: психологічні аспекти
9. Психологія слухняності та маніпуляції у груповій динаміці
10. Роль комунікаційних навичок лідера у підтримці групового порядку
11. Як конфлікти в групі змінюють взаємодію з лідером
12. Лідер як фактор збереження або зміни групових норм
13. Вплив групових емоцій на прийняття рішень лідером
14. Психологічні особливості лідерства в малих і великих групах

15. Масова поведінка та соціальні впливи: як лідер формує колективну свідомість

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*
1. Що визначає ефективність лідера у взаємодії з групою?
    - а) Тільки особистий авторитет
    - б) Здатність впливати на групову поведінку
    - в) Дотримання формальних правил
    - г) Технічні навички
  
  2. Який психологічний ефект часто проявляється у групі під впливом харизматичного лідера?
    - а) Зниження мотивації
    - б) Конформізм і підвищена активність
    - в) Незалежне мислення
    - г) Ігнорування керівника
  
  3. Масова поведінка зазвичай характеризується:
    - а) Індивідуальним мисленням
    - б) Емоційністю та імпульсивністю
    - в) Стратегічним плануванням
    - г) Відсутністю соціального впливу
  
  4. Який стиль лідерства сприяє розвитку конструктивної групової динаміки?
    - а) Авторитарний
    - б) Демократичний
    - в) Ліберальний
    - г) Неформальний
  
  5. Основна роль лідера у кризовій масовій ситуації:
    - а) Залишатися пасивним
    - б) Мобілізувати і направляти групу
    - в) Підкорятися настроям мас
    - г) Ігнорувати емоції учасників

6. Конформізм у групі означає:

- а) Ігнорування думки лідера
- б) Підпорядкування груповим нормам
- в) Відсутність емоцій
- г) Виключно творчий підхід

7. Який фактор найсильніше впливає на групову мотивацію?

- а) Винагороди та штрафи
- б) Емоційний вплив і комунікація лідера
- в) Тільки зовнішній контроль
- г) Фізичні умови роботи

8. Що з переліченого є проявом негативної групової динаміки?

- а) Колективна підтримка
- б) Внутрішні конфлікти та саботаж
- в) Спільне досягнення цілей
- г) Відкрита комунікація

9. Який тип лідера формує високий рівень довіри у групі?

- а) Харизматичний
- б) Суворий і відсторонений
- в) Пасивний
- г) Неформальний без авторитету

10. Психологічна підготовка лідера для роботи з групами включає:

- а) Розвиток емоційного інтелекту
- б) Тільки вивчення технічних аспектів
- в) Уникнення комунікації
- г) Ігнорування групових потреб

- *Опрацювати одну з наведених ситуативних задач (на вибір):*

*Ситуаційна задача 1. «Конфлікт у команді під час прийняття рішень»*

Команда працює над важливим проектом, але між членами групи виникли суперечки щодо стратегії. Лідер намагається встановити контроль, застосовуючи авторитарний підхід, проте частина команди ігнорує його поради і намагається діяти самостійно.

Завдання для аналізу:

- Які психологічні фактори вплинули на конфлікт?
- Чи ефективний авторитарний стиль у цій ситуації?
- Які стратегії лідера можуть відновити довіру та координацію?

*Ситуаційна задача 2. «Масова поведінка та вплив лідера»*

Під час корпоративного заходу група працівників емоційно реагує на несподівану новину про зміни у структурі компанії. Лідер намагається заспокоїти колектив, але деякі учасники починають панікувати, поширюючи чутки.

Завдання для аналізу:

- Які прояви масової поведінки спостерігаються?
- Як лідер може ефективно впливати на емоційний стан групи?
- Які методи комунікації слід застосувати для зменшення паніки?

*Ситуаційна задача 3. «Демотивація команди через слабкий лідерський вплив»*

Керівник проекту не проявляє активної участі в роботі команди, не надає зворотного зв'язку і не підтримує ініціативу. Внаслідок цього члени команди зменшили свою активність і перестали пропонувати нові ідеї.

Завдання для аналізу:

- Які психологічні фактори призвели до демотивації?
- Як лідер може відновити активність та ініціативність групи?
- Які стилі лідерства та методи взаємодії доцільно застосувати?

## ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 5

### ТЕМА 5. ГЕНДЕРНІ ТА ПОЛІТИКО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА

#### Необхідно:

- *підготувати есе або презентацію на одну із запропонованих тем:*

1. Гендерні стереотипи у лідерстві: виклики та перспективи
2. Вплив статі лідера на стиль управління та ефективність команди
3. Політична психологія та формування авторитету лідера
4. Харизма лідера як інструмент політичного впливу
5. Роль жінок у політичному та корпоративному лідерстві
6. Гендерні аспекти мотивації підлеглих та взаємодії з лідером
7. Психологічні механізми переконання та маніпуляції у лідерстві
8. Вплив масової психології на прийняття рішень політичним лідером
9. Лідерство в умовах гендерної рівності та різноманіття
10. Емоційний інтелект і його роль у гендерно чутливому лідерстві
11. Політичний популізм та психологічні аспекти формування масової підтримки
12. Гендерні особливості стилів управління: порівняльний аналіз
13. Лідерство в умовах кризи: психологічні та гендерні чинники
14. Соціальні ролі та очікування: вплив на ефективність лідера
15. Гендерна політика та формування корпоративної культури лідерства

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Що визначає ефективність лідера з урахуванням гендерних аспектів?
  - а) Тільки особисті якості
  - б) Здатність адаптувати стиль управління до потреб команди
  - в) Виконання наказів без аналізу
  - г) Знання технічних аспектів
  
2. Гендерні стереотипи у лідерстві можуть призводити до:
  - а) Підвищення мотивації
  - б) Обмеження кар'єрного росту
  - в) Поліпшення комунікацій
  - г) Збільшення інновацій
  
3. Політична психологія в лідерстві досліджує:
  - а) Тільки фінансову ефективність
  - б) Вплив психологічних факторів на прийняття рішень
  - в) Виключно організаційну структуру
  - г) Технічну підготовку лідера
  
4. Харизматичний лідер здатний:
  - а) Ігнорувати думку команди
  - б) Мобілізувати маси і формувати підтримку
  - в) Уникати відповідальності
  - г) Мінімізувати комунікацію
  
5. Жіночі стилі лідерства зазвичай характеризуються:
  - а) Переважно авторитарністю
  - б) Орієнтацією на співпрацю та підтримку
  - в) Повною пасивністю
  - г) Мінімальною комунікацією
  
6. Емоційний інтелект у лідера важливий для:
  - а) Контролю фінансів
  - б) Ефективної взаємодії та розуміння команди
  - в) Виконання формальних наказів
  - г) Зниження відповідальності

7. Політичний популізм зазвичай використовує:

- а) Аналітичне мислення
- б) Маніпуляцію емоціями мас
- в) Розвиток командних навичок
- г) Науковий підхід до прийняття рішень

8. Вплив масової психології на лідера проявляється у:

- а) Ігноруванні команди
- б) Формуванні колективних очікувань та настроїв
- в) Мінімальній участі в комунікації
- г) Виключно технічних рішеннях

9. Гендерна рівність у команді сприяє:

- а) Зниженню ініціативності
- б) Різноманітності підходів та підвищенню ефективності
- в) Погіршенню комунікації
- г) Конфліктам без вирішення

10. Конформізм у групі може виникати під впливом:

- а) Харизматичного лідера
- б) Технічної підготовки
- в) Відсутності комунікації
- г) Індивідуального мислення

- *Опрацювати одну з наведених ситуативних задач (на вибір):*

*Ситуаційна задача 1. «Гендерні стереотипи в команді»*

Жінка-керівник нового проектного відділу стикається з тим, що частина команди сумнівається у її компетентності через традиційні уявлення про роль жінки в управлінні. Це викликає зниження ініціативності та затримки у виконанні завдань.

Завдання для аналізу:

– Які психологічні та гендерні фактори вплинули на реакцію команди?

– Які стратегії може застосувати лідерка для подолання стереотипів?

– Як можна підвищити довіру та мотивацію групи?

*Ситуаційна задача 2. «Політичний вплив та маніпуляція масами»*

Під час виборчої кампанії новий політичний лідер намагається залучити підтримку населення через емоційні виступи та спрощені обіцянки. Частина громадськості сприймає інформацію критично, інша — піддається емоційному впливу.

Завдання для аналізу:

– Які політико-психологічні механізми впливу лідера можна виявити?

– Як лідер може балансувати між ефективним керівництвом і маніпуляцією?

– Які наслідки для групової поведінки можуть виникнути в довгостроковій перспективі?

*Ситуаційна задача 3. «Емоційна реакція команди на зміни»*

Новий керівник чоловічої статі впроваджує реформу в організації, що змінює звичні процедури роботи. Деякі працівники демонструють опір і негативні емоції, частина — намагається пристосуватися. Лідер зауважує зниження продуктивності та напруженість у колективі.

Завдання для аналізу:

– Які психологічні чинники впливають на реакцію команди?

– Як гендерні та комунікаційні особливості лідера можуть вплинути на адаптацію групи?

– Які стратегії взаємодії та мотивації доцільно застосувати для покращення ефективності?

## ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 6

### ТЕМА 6. ЛІДЕРСТВО У ФОРМУВАННІ КОМАНДИ ТА УПРАВЛІНСЬКИХ ГРУП

**Необхідно:**

- підготувати есе або презентацію на одну із запропонованих тем:

1. Основні теорії лідерства та їх вплив на ефективність команд

2. Роль лідера у формуванні корпоративної культури
3. Стили лідерства та їх вплив на мотивацію команди
4. Управлінські компетенції керівника у роботі з командою
5. Етапи розвитку команди та роль лідера на кожному з них
6. Лідерство у кризових ситуаціях: психологічні та організаційні аспекти
7. Взаємодія лідера і групи: конфлікти та методи їх вирішення
8. Гендерні аспекти лідерства у сучасних командах
9. Психологія мас та її вплив на ефективність управлінських груп
10. Роль емоційного інтелекту лідера у формуванні сильної команди
11. Мотиваційні стратегії лідера для підвищення продуктивності групи
12. Харизма лідера та її вплив на групову поведінку
13. Ситуативне лідерство як інструмент адаптації команди до змін
14. Лідерство у міжнародних та мультикультурних командах
15. Інноваційне лідерство та розвиток управлінських груп у сучасних організаціях

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Що є основним завданням лідера при формуванні команди?
  - а) Виконання всіх завдань самостійно
  - б) Забезпечення ефективної взаємодії та мотивації учасників
  - в) Контроль за кожним кроком без делегування
  - г) Ігнорування потреб команди
2. Етап «Storming» у розвитку команди характеризується:
  - а) Початком роботи та знайомством учасників
  - б) Конфліктами та суперечками між членами групи

- в) Відсутністю проблем та ідеальною роботою
- г) Завершенням проєкту

3. Демократичний стиль лідерства передбачає:

- а) Всі рішення приймає лідер самостійно
- б) Залучення команди до прийняття рішень
- в) Максимальну свободу без контролю
- г) Ігнорування думки команди

4. Основна мета управлінської групи:

- а) Виконання завдань окремими учасниками
- б) Прийняття стратегічних рішень для організації
- в) Мінімізація комунікації
- г) Уникнення відповідальності

5. Який фактор найсильніше впливає на ефективність команди?

- а) Вік учасників
- б) Сила лідерського впливу та взаємодія в групі
- в) Кількість завдань
- г) Форма одягу учасників

6. Роль лідера у кризовій ситуації полягає у:

- а) Пасивному спостереженні
- б) Мобілізації команди та прийнятті швидких рішень
- в) Ігноруванні настроїв групи
- г) Відкладанні дій до завершення кризи

7. Ситуативне лідерство означає:

- а) Постійне застосування одного стилю
- б) Адаптацію стилю управління до конкретної ситуації
- в) Виключно демократичний підхід
- г) Використання тільки авторитарного стилю

8. Основні компетенції лідера управлінської групи включають:

- а) Стратегічне мислення, комунікація, мотивація
- б) Тільки технічні навички
- в) Мінімальну участь у процесах
- г) Ігнорування потреб команди

9. Ефективне лідерство у мультикультурній команді передбачає:

- а) Ігнорування культурних відмінностей
- б) Врахування цінностей та очікувань всіх учасників
- в) Використання тільки власних стандартів
- г) Мінімізацію взаємодії

10. Який стиль лідерства найчастіше підходить для високостресових ситуацій?

- а) Авторитарний
- б) Демократичний
- в) Ліберальний
- г) Пасивний

- *Опрацювати одну з наведених ситуативних задач (на вибір):*

*Ситуаційна задача 1. «Конфлікт ролей у команді»*

У команді на важливому проєкті виникли суперечки щодо розподілу обов'язків. Частина учасників вважає, що їхні компетенції ігноруються, інші – що завдання розподілені нерівномірно. Лідер намагається вирішити ситуацію, але команда не реагує однозначно.

Завдання для аналізу:

- Які причини конфлікту ролей можна виділити?
- Які методи лідера допоможуть відновити координацію та мотивацію?
- Який стиль лідерства доцільно застосувати?

*Ситуаційна задача 2. «Низька мотивація управлінської групи»*

Керівник управлінської групи вводить нові стратегічні цілі, але частина учасників демонструє низьку активність і опір змінам. Причина – недостатня комунікація та пояснення цілей команди.

Завдання для аналізу:

- Які психологічні та організаційні фактори вплинули на мотивацію групи?
- Які методи стимулювання та залучення до роботи може застосувати лідер?
- Як покращити взаємодію та командний дух?

*Ситуаційна задача 3. «Кризова ситуація та швидке прийняття рішень»*

Під час запуску нового продукту виникла непередбачувана технічна проблема. Лідер швидко розробляє план дій, але частина команди не впевнена у своїх компетенціях і вагається виконувати завдання.

Завдання для аналізу:

- Які управлінські компетенції допомагають лідеру діяти ефективно у кризі?
- Як підвищити готовність команди до швидких змін?
- Які методи делегування та мотивації доцільно застосувати?

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 7**

### **ТЕМА 7. ІМІДЖ ЛІДЕРА ТА МИСТЕЦТВО ПЕРЕКОНАННЯ**

**Необхідно:**

- *підготувати есе або презентацію на одну із запропонованих тем:*

1. Значення іміджу лідера у формуванні довіри команди
2. Харизма та її роль у мистецтві переконання
3. Візуальний та вербальний імідж лідера: ключові складові
4. Емоційний вплив лідера на аудиторію та команду
5. Психологічні аспекти переконання в лідерстві

6. Роль невербальної комунікації у формуванні іміджу лідера
7. Лідерство та управління через символи та образи
8. Гендерні особливості впливу іміджу лідера на команду
9. Соціальні мережі та формування публічного іміджу сучасного лідера
10. Мистецтво переконання у кризових ситуаціях
11. Стратегії побудови авторитету через імідж і поведінку
12. Вплив стилю одягу та зовнішності на сприйняття лідера
13. Етичні межі переконання та маніпуляції у лідерстві
14. Імідж лідера в політичному та корпоративному середовищі
15. Роль лідерського іміджу у формуванні командної мотивації

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Що є ключовим компонентом іміджу лідера?
  - а) Тільки зовнішність
  - б) Вербальна та невербальна комунікація
  - в) Кількість підлеглих
  - г) Вік лідера
2. Харизма лідера впливає на:
  - а) Тільки фінансові рішення
  - б) Рівень довіри та мотивацію команди
  - в) Розподіл технічних завдань
  - г) Організаційну структуру
3. Основна мета мистецтва переконання у лідерстві:
  - а) Використовувати страх для контролю
  - б) Досягти взаєморозуміння та залучити підтримку
  - в) Ігнорувати думку команди
  - г) Підвищити власний авторитет без взаємодії
4. Який елемент невербальної комунікації найсильніше впливає на сприйняття лідера?

- а) Технічні знання
- б) Жести та міміка
- в) Розмір офісу
- г) Кількість підлеглих

5. Соціальні мережі у формуванні іміджу лідера використовуються для:

- а) Відстеження конкурентів
- б) Підтримки публічного авторитету та впливу
- в) Мінімізації комунікацій
- г) Виключно для реклами продуктів

6. Емоційний вплив лідера допомагає:

- а) Контролювати час виконання завдань
- б) Підвищити мотивацію та згуртованість команди
- в) Мінімізувати комунікацію
- г) Збільшити формальні процедури

7. Етичні межі мистецтва переконання включають:

- а) Використання маніпуляцій
- б) Підтримку прозорості та чесності
- в) Ігнорування інтересів команди
- г) Нав'язування рішень без пояснень

8. Гендерні особливості впливу іміджу лідера проявляються у:

- а) Виключно зовнішньому вигляді
- б) Стилї комунікації та сприйнятті авторитету
- в) Розмірі команди
- г) Використанні технічних навичок

9. Візуальний імідж лідера включає:

- а) Стель одягу, поставу та жести
- б) Лише офісне приміщення
- в) Кількість проведених нарад
- г) Вік і стаж роботи

10. Який стиль переконання є найбільш ефективним у командній роботі?

- а) Агресивний і наказовий
- б) Демократичний та аргументований
- в) Ігноруючий думку групи
- г) Пасивний

- *Опрацювати одну з наведених ситуативних задач (на вибір):*

*Ситуаційна задача 1. «Недовіра команди до нового лідера»*

Новий керівник очолив команду, проте частина учасників сумнівається у його компетентності через відсутність попередніх успішних кейсів. Лідер намагається мотивувати команду, але деякі члени групи не слухають його порад.

Завдання для аналізу:

– Які елементи іміджу лідера слід зміцнити для підвищення довіри?

– Як лідер може використати мистецтво переконання для залучення команди?

– Які методи комунікації допоможуть подолати скепсис?

*Ситуаційна задача 2. «Кризова презентація перед керівництвом»*

Лідер повинен представити новий стратегічний план перед керівництвом компанії. Частина аудиторії скептично налаштована і може ставити під сумнів запропоновані рішення.

Завдання для аналізу:

– Які техніки переконання можна застосувати для формування позитивного сприйняття?

– Які невербальні сигнали підсилюють імідж лідера?

– Як підготувати аргументацію для ефективної презентації?

*Ситуаційна задача 3. «Вплив лідера на масову аудиторію»*

Під час внутрішнього корпоративного заходу лідер намагається донести зміни в структурі компанії. Частина працівників реагує емоційно і поширює чутки, що викликає напруження.

Завдання для аналізу:

– Які елементи іміджу та поведінки лідера можуть заспокоїти аудиторію?

- Як мистецтво переконання може допомогти донести зміст змін?
- Які методи комунікації з масовою аудиторією доцільно застосувати?

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 8**

### **ТЕМА 8. ЛІДЕРСТВО В УПРАВЛІННІ ЗМІНАМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ КУЛЬТУРОЮ**

#### **Необхідно:**

- *підготувати есе або презентацію на одну із запропонованих тем:*

1. Роль лідера у впровадженні організаційних змін
2. Стратегії ефективного управління змінами
3. Вплив стилю лідерства на прийняття змін у колективі
4. Лідерство та формування організаційної культури
5. Психологічні аспекти управління змінами
6. Мотивація працівників під час трансформаційних процесів
7. Ситуативне лідерство в умовах організаційних змін
8. Конфлікти під час змін та роль лідера у їх вирішенні
9. Інноваційне лідерство та розвиток корпоративної культури
10. Критичні чинники успішного впровадження змін
11. Комунікаційна стратегія лідера під час трансформацій
12. Етичні аспекти лідерства в процесі змін
13. Лідерські компетенції, необхідні для стабілізації культури після змін
14. Вплив корпоративних цінностей на прийняття змін командою
15. Кейси успішного лідерства у трансформації організаційної культури

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Основна роль лідера у процесі змін:
  - а) Ігнорувати потреби команди
  - б) Мотивувати та координувати команду
  - в) Виконувати всі завдання самостійно

г) Контролювати лише технічні аспекти

2. Який стиль лідерства сприяє легшому прийняттю змін у колективі?

- а) Авторитарний
- б) Демократичний
- в) Ліберальний без контролю
- г) Пасивний

3. Організаційна культура визначається:

- а) Тільки формальними правилами
- б) Цінностями, нормами і звичаями в організації
- в) Віком співробітників
- г) Розміром компанії

4. Основний фактор, що підвищує ефективність впровадження змін:

- а) Чітка комунікація та участь команди
- б) Мінімальна взаємодія з працівниками
- в) Жорсткий контроль без пояснень
- г) Застосування тільки фінансових стимулів

5. Конфлікти під час змін зазвичай виникають через:

- а) Високу мотивацію
- б) Суперечності між цінностями та новими процесами
- в) Ігнорування зовнішніх факторів
- г) Відсутність цілей

6. Лідерські компетенції, необхідні для управління змінами, включають:

- а) Комунікація, стратегічне мислення, адаптивність
- б) Тільки технічні навички
- в) Пасивність і очікування змін
- г) Мінімальна участь у процесі

7. Ситуативне лідерство у змінних умовах передбачає:

- а) Використання одного стилю для всіх ситуацій
- б) Адаптацію стилю управління до конкретних обставин

в) Ігнорування команди

г) Лише авторитарний підхід

8. Основна мета зміни організаційної культури:

а) Підвищити формальність процедур

б) Узгодити поведінку та цінності співробітників з цілями організації

в) Зменшити кількість співробітників

г) Виключно змінити організаційну структуру

9. Який метод комунікації є найбільш ефективним під час трансформацій?

а) Ігнорування зворотного зв'язку

б) Відкрита та прозора комунікація

в) Передача наказів без пояснень

г) Виключно письмові інструкції

10. Критичний чинник успіху змін у команді:

а) Застосування штрафів

б) Підтримка лідера, участь команди та відповідність цінностей

в) Повна автономія співробітників без керівництва

г) Ігнорування корпоративної культури

- *Опрацювати одну з наведених ситуативних задач (на вибір):*

*Ситуаційна задача 1. «Опір змінам у команді»*

Керівник впроваджує нову систему управління проектами. Частина співробітників не приймає зміни, продовжує працювати за старими методами, що знижує продуктивність.

Завдання для аналізу:

– Які фактори спричинили опір змінам?

– Які методи лідер може застосувати для подолання опору?

– Який стиль лідерства буде найбільш ефективним у цій ситуації?

*Ситуаційна задача 2. «Конфлікти цінностей під час трансформацій»*

Під час зміни корпоративної культури виникають суперечки між підрозділами через різні уявлення про пріоритети та способи роботи. Деякі співробітники демонструють низьку мотивацію.

Завдання для аналізу:

– Які дії лідера допоможуть узгодити цінності та норми команди?

– Як можна підвищити мотивацію працівників у процесі змін?

– Які комунікаційні стратегії будуть ефективними для вирішення конфлікту?

*Ситуаційна задача 3. «Кризова ситуація під час впровадження змін»*

Під час запуску нової організаційної структури відбуваються затримки у роботі та плутанина у відповідальності. Лідер повинен швидко стабілізувати роботу групи та підтримати командний дух.

Завдання для аналізу:

– Які лідерські компетенції допоможуть швидко адаптувати команду до змін?

– Як можна використовувати комунікацію та делегування для відновлення ефективності?

– Які кроки допоможуть зміцнити організаційну культуру після кризової ситуації?

### 3. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Методичні рекомендації до практичних занять з дисципліни «Лідерство та групова динаміка» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Управління проектами» зі спеціальності 073 «Менеджмент» усіх форм навчання / Укл. Т.І.Сергієнко. – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2025. 43 с.

2. Методичні рекомендації до самостійного вивчення дисципліни «Лідерство та групова динаміка» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Управління проектами» зі спеціальності 073 «Менеджмент» усіх форм навчання / Укл. Т.І.Сергієнко. – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2025. 35 с.

3. Методичні рекомендації до проведення поточного та підсумкового контролю знань з дисципліни «Лідерство та групова динаміка» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Управління проектами» зі спеціальності 073 «Менеджмент» заочної форми навчання / Укл. Т.І.Сергієнко – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2025. 48с.

### 4. ПЕРЕЛІК НАВЧАЛЬНОЇ, НАУКОВОЇ ТА ДОВІДКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ

#### Навчальна

1. Лідерство та комунікації в організації: навчальний посібник / упорядники: Н. Я. Михаліцька, М. Р. Яцик. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с.

2. Лідерство та комунікації в організації: навчальний посібник / упорядники: Н. Я. Михаліцька, М. Р. Яцик. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с.

3. Лідерство: навч.-метод. посіб. для студ. економ. спец. закл. вищ. освіти / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини; уклад. Г. М. Чирва. Умань, 2022. 200 с.

4. Лугова В.М., Голубев С. М. Основи самоменеджменту та лідерства: навч. посібн. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 219 с.

5. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононець Н. В. Основи

лідерства: електронний посібник для самостійної роботи. Полтава: ПУЕТ, 2020. 232 с.

6. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля, В. В. Карманенко. К.: Знання, 2013. 287 с.

7. Психологія тимбилдингу: навч. посіб. / за заг. ред. О.Г. Романовського, С.В. Калашникової. Харків: Друкарня Мадрид, 2017. 92 с.

8. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посіб. Івано-Франківськ: «ЛілеяНВ», 2015. 296 с.

9. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. / за наук. ред. Л. М. Сергеевої. Івано-Франківськ. «Лілея НВ». 2015. 296 с.

10. Таранюк К. В., Кобушко Я. В. Лідерство та команда в публічному управлінні. Суми: Сумський державний університет, 2020. 175 с.

11. Теорія і практика формування лідера: навч. посібник / О. Г. Романовський [та ін.]; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків: Друкарня Мадрид, 2017. 100 с.

#### **Довідкова та наукова**

1. Бардась А. В., Бардась О. Є., Богач К. С., Дудник А. В. Лідерство як чинник групової динаміки всередині організації. *Економічний вісник*, 2023. №1. С. 90-103.

2. Бойко О. В. Теорія і методика формування лідерської компетентності офіцерів Збройних сил України: монографія / О. В. Бойко. Житомир: Вид. О. О. Євенок, 2020. 667 с.

3. Єфименко М. О., Ізюмцева Н. В. Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві. *Інфраструктура ринку*, 2018. № 24. С. 157-162.

4. Ключко А. О. Сутність та структурні компоненти стилю управління менеджера освітньої організації. *Габітус*, 2020. №17. С. 163–167.

5. Крайнік О.М., Сергієнко Т.І., Лоза С.П. Лідерство в епоху цифрової трансформації через інтеграцію сучасних управлінських технологій і тайм-менеджменту у виробничій сфері. *Менеджмент та підприємництво: тренди розвитку*, 2025 №4 (34). С. 110-120. URL: <https://management.znu.edu.ua/index.php/journal/article/view/644/358>.

DOI: <https://doi.org/10.26661/2522-1566/2025-4/34-09>.

6. Перерва І. М. Стилі керівництва та їх місце в управлінні діяльністю підприємства. *Бізнес Інформ*, 2023, №2. С. 241–248. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-2-241-248>.

7. Прилепа Н. В. Лідерство в системі управління підприємством. Вісник Хмельницького національного університету. *Економічні науки*, 2019. №5. С. 184-187.

8. Сергієнко Т. І. Ефективне лідерство в процесі управління освітніми змінами. Conference Proceedings of the 5th International Scientific Conference Modern Problems of Management: Economics, Education, Health Care and Pharmacy (October 26-29, 2017, Opole, Poland). The Academy of Management and Administration in Opole, 2017. P. 54-56.

9. Сергієнко Т. І. Геоелекономічні стратегії країн у боротьбі за інноваційне лідерство. *Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах: матеріали V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції*. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2025. С. 51-53. ISBN 978-966-328-220-6.

10. Сергієнко Т. І. Лідерство у публічній сфері. Навчально-методичний посібник для магістрів спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» ЗДІА денної та заочної форм навчання кафедри менеджменту організацій та управління проєктами / Укл.: Т.І.Сергієнко. Запоріжжя, 2018. 162с.

11. Сергієнко Т. І. Лідерство у публічній сфері. Навчально-методичний посібник для студентів (бакалаврів) спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» ЗДІА денної та заочної форм навчання кафедри менеджменту організацій та управління проєктами / Укл.: Т.І.Сергієнко. Запоріжжя, 2018. 154с.

12. Сергієнко Т.І. Вплив стилю лідерства на мотивацію, продуктивність і управлінські рішення менеджерів та управлінців на підприємстві. *Економічний вісник Донбасу*, 2025. № 3 (81). С. 106-112. [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2025-3\(81\)-106-112](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2025-3(81)-106-112).

13. Шатун В. Т. Компетентності лідерства як детермінанта ефективності сучасного менеджера. *Наукові праці. Економіка*, 2017, Вип. 294. Том 306. С. 73-80.

14. Швець Г. О. Лідерство як невід’ємна складова ефективного менеджменту. *Вісник Приазовського Державного*

*Технічного Університету. Серія: Економічні науки*, 2017. №33. С. 124–129. DOI: <https://doi.org/10.31498/2225-6725.33.2017.134214>.

15. Томах В. В., Дорошенко Т. М., Тимошенко Ю. В. Стилі лідерства та їх вплив на управління підприємством. *Економіка та суспільство*, 2024. №60. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/3682/3612>.

16. Чорний А. В. Сучасні теорії лідерства: загальний огляд і структурна модель. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»*, 2018. №9 (37). С. 78-84.

### **Інформаційні джерела**

1. Закон України «Про колективні договори і угоди». *Відомості Верховної Ради УРСР*, 1993, № 36, ст. 361. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

2. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної Ради УРСР*, 1971, додаток до № 50, ст. 375 (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

3. Закон України «Про соціальний діалог в Україні». *Відомості Верховної Ради України*, 2011, № 28, ст. 255. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

4. Закон України «Про державну службу». *Відомості Верховної Ради України*, 2016, № 4, ст. 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

5. Групова динаміка і комунікації. URL: <https://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/24562/>.

6. Книжкова палата України імені Івана Федорова. URL: <http://www.ukrbook.net/>.

7. Львівська національна наукова бібліотека імені В.Стефаніка. URL: <http://www.library.lviv.ua/>.

8. Наукова бібліотека ім.В. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка. URL: <http://lib-gw.univ.kiev.ua/>.

9. Наукова бібліотека Львівського національного університету імені Івана Франка. URL: <http://library.lnu.edu.ua/bibl/>.

10. Національна бібліотека України імені В.І.Вернадського, електронні фахові видання. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>.

11. Національна історична бібліотека України. URL: <http://www.dibu.kiev.ua/>.
12. Національна парламентська бібліотека України. URL: <http://www.nplu.org/>.
13. Харківська державна наукова бібліотека України імені В. Короленка. URL: <http://korolenko.kharkov.com/>.