

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки
Факультет економіки та управління
Кафедра менеджменту

СИЛАБУС
нормативного освітнього компонента
ТЕХНОЛОГІЇ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЛІДЕРСТВО
підготовки магістра
галузі знань D Бізнес, адміністрування та право
спеціальності D 3 Менеджмент
освітньо-професійної програми Менеджмент організацій

Силабус освітнього компонента «ТЕХНОЛОГІЇ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЛІДЕРСТВО» підготовки магістрів галузі знань D Бізнес, адміністрування та право спеціальності D 3 Менеджмент за освітньо-професійною програмою Менеджмент організацій

Розробник: Лариса Черчик, професор кафедри менеджменту, доктор економічних наук, професор

Погоджено
Гарант ОПП



Лариса ЮЩИШИНА

Силабус освітнього компонента затверджено на засіданні кафедри менеджменту

протокол № 2 від 15 вересня 2025 р.

Завідувач кафедри



Наталія ХОМЮК

I. Опис освітнього компонента

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійна програма, освітній рівень	Характеристика освітнього компонента
Денна форма здобуття освіти	D Бізнес, адміністрування та право D 3 Менеджмент Менеджмент організацій, Другий (магістерський)	Нормативний
		Рік навчання <u>1</u>
Кількість годин/кредитів 150/5		Семестр 1-ий
		Лекції 26 год.
		Практичні (семінарські) 26 год.
		Самостійна робота 88 год.
ІНДЗ: немає		Консультації <u>10</u> год.
		Форма контролю: екзамен
Мова навчання		Українська
Сторінка в MOODLE		Курс: ТЕХНОЛОГІЇ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЛІДЕРСТВО

II. Інформація про викладача

Черчик Лариса Миколаївна

Науковий ступінь – доктор економічних наук

Вчене звання – професор

Посада – професор кафедри менеджменту

Контактна інформація викладача:

Телефон 0501944505

Електронна пошта: Cherchyk.Larysa@vnu.edu.ua

Адреса викладання ОК: вул. Винниченка, 28, корпус G ВНУ імені Лесі Українки

Дні занять розміщено на <http://94.130.69.82/cgi-bin/timetable.cgi?n=700>

III. Опис освітнього компонента

1. Анотація. Нормативний ОК «Технології самоменеджменту та лідерство» спрямований на формування фахових компетенцій у сфері розвитку людських ресурсів та управління професійним розвитком персоналу підприємства шляхом безперервного самоменеджменту, психологічних методів роботи з персоналом, використання найкращого практичного досвіду формування та застосування лідерських якостей для ефективної групової взаємодії. Особлива увага приділяється здобуттю практичних навиків самовдосконалення з застосуванням технологій самоменеджменту та лідерства.

2. Кореквізити: Менеджмент організацій.

Постреквізити: Психологія управління, Технології прийняття управлінських рішень, Інноваційне підприємництво та управління проектами.

3. Мета і завдання освітнього компонента

Мета вивчення ОК – оволодіння системою теоретично-методологічних поглядів щодо розвитку людських ресурсів, набуття вмінь і навичок для забезпечення ефективного саморозвитку з застосуванням технологій самоменеджменту та лідерства.

Основними завданнями ОК є: вивчення основних понять і категорій розвитку людських ресурсів на засадах самоменеджменту та лідерства; методів управління розвитком персоналу та лідерством; змісту процесів та технологій самоменеджменту та лідерства; підходів до формування мислення та придбання лідерських здібностей; опанування соціально-психологічних засад та технологій лідерства.

4. Результати навчання (компетентності).

Загальні компетентності

ЗК2. Здатність до спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

Спеціальні компетентності:

СК3. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту.

СК5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.

СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми.

СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.

Програмні результати навчання:

ПРН10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти.

ПРН11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу.

ПРН12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом).

Soft skills, що формуються в процесі вивчення освітнього компонента «Технології самоменеджменту та лідерство»: командна взаємодія, комунікація, мотивація, лідерство, самоорганізація, стресостійкість, тайм-менеджмент, відповідальність.

5. Структура освітнього компонента

Назви змістових модулів і тем	Усього	Лек.	Практ.	Сам. роб.	Конс.	Форма контролю/ Бали
Змістовий модуль 1. Управління розвитком людських ресурсів та технології самоменеджменту						
Тема 1. Сутність та складові управління розвитком людських ресурсів	15	2	2	10	1	О, ПЗ / 5
Тема 2. Технології планування особистої роботи менеджера та власного часу	15	2	2	10	1	ТР, К / 6
Тема 3. Технології організування діяльності менеджера	15	2	2	10	1	ТР, К / 6
Тема 4. Технології самомотивування та самоконтролю менеджера	15	2	2	10	1	РМГ, ДР / 5
Тема 5. Технології самореалізації та саморозвитку	15	4	4	6	1	РМГ, ТР, О / 10
Разом за модулем 1	75	12	12	46	5	32
Змістовий модуль 2. Лідерство						
Тема 6. Теоретичні основи лідерства	15	4	4	6	1	О, ДС, РМГ / 10
Тема 7. Теорії лідерства	15	4	4	6	1	ДР, ДС, РМГ / 10
Тема 8. Роль та функції лідера в команді	15	2	2	10	1	К, ДБ / 6
Тема 9. Лідерські якості та їх діагностика	15	2	2	10	1	К, ДБ / 6
Тема 10. Технології формування та розвитку лідерських якостей	15	2	2	10	1	ТР, ДБ / 6
Разом за модулем 2	75	14	14	42	5	38
Види підсумкових робіт						Бал
Модульна контрольна робота 1						15
Модульна контрольна робота 2						15
Екзамен						30
Всього годин / Балів	150	26	26	88	10	100

Форми контролю: обговорення (О), дискусія (ДС), дебати (ДБ), тренінг (ТР), розв'язування кейсів (К), виконання практичних завдань (ПЗ), робота в малих групах (РМГ), діагностування та рефлексія (ДР).

6. Завдання для самостійного опрацювання

Самостійна робота передбачає: підготовку до практичних занять відповідно до плану та графіку виконання завдань; оформлення результатів практичних завдань відповідно до плану самостійної роботи; підготовку до усіх видів контролю. Завдання самостійної роботи здобувачів вважаються виконаними, якщо вони: здані у визначені терміни; повністю виконані; не мають логічних і розрахункових помилок. Прийом і консультивання щодо виконання завдань самостійної роботи здобувачів проводяться викладачем згідно встановленого графіку. Питання та завдання для

самостійної роботи визначені відповідними темами ОК та містяться в електронному курсі у веб-середовищі системи управління навчанням Moodle.

IV. Політика освітнього компонента та оцінювання

Політика щодо відвідувань занять: відвідування занять є обов'язковим. Здобувачі освіти зобов'язані дотримуватися термінів, визначених для виконання усіх видів робіт, передбачених силабусом. Пропущені заняття відпрацьовувати у визначений час згідно затвердженого графіка. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування, участь в наукових заходах тощо) навчання може відбуватись в цей період в онлайн формі або за індивідуальним планом за погодженням із викладачем. Здобувач освіти повинен старанно виконувати завдання, брати активну участь в освітньому процесі.

Політика щодо академічної доброчесності окреслюється Положенням про систему запобігання та виявлення академічного плагіату в науковій та навчальній діяльності здобувачів вищої освіти, докторантів, науково-педагогічних і наукових працівників Волинського національного університету імені Лесі Українки (<http://surl.li/jntduw>) та Кодексом академічної доброчесності Волинського національного університету імені Лесі Українки (<http://surl.li/aagxg>).

Політика щодо дедлайнів та перескладання: у випадку, якщо здобувач освіти не відвідував окремі аудиторні заняття (з поважних причин), на консультаціях він має право відпрацьовувати пропущені заняття та добрати ту кількість балів, яку було визначено на пропущені теми.

Політика визнання результатів навчання, отриманих у формальній, неформальній та інформальній освіті визначається Положенням про визнання результатів, отриманих у формальній, неформальній та/або інформальній освіті у Волинському національному університеті імені Лесі Українки (<http://surl.li/qbxvmw>).

Можливість отримати додаткові (бонусні бали). Здобувачам освіти можуть бути присуджено додаткові (бонусні) бали, які зараховуються як результати поточного контролю максимум 15 балів за такі види робіт: опубліковану наукову статтю у фахових виданнях України чи рецензованих закордонних журналах – 10 балів; публікацію тез – з виступом на конференції 5 балів, без виступу – 3 бали; підготовку та участь у всеукраїнському етапі предметних олімпіад, всеукраїнському та міжнародних конкурсах студентських наукових робіт – 7 балів; перемогу у всеукраїнському етапі предметних олімпіад, всеукраїнському та міжнародних конкурсах студентських наукових робіт – 15 балів; подачу проектних заявок на участь в студентських програмах обміну, стипендійних програмах, літніх та зимових школах тощо – 7 балів.

V. Підсумковий контроль

Порядок організації поточного та підсумкового контролю знань здобувачів освіти регламентується Положенням про поточне та підсумкове оцінювання знань здобувачів вищої освіти Волинського національного університету імені Лесі Українки (<https://surl.li/vtzfet>).

Підсумковий семестровий контроль у вигляді екзамену передбачає оцінку засвоєння здобувачем освіти навчального матеріалу на підставі результатів виконання ним усіх видів запланованої навчальної роботи впродовж семестру та враховує бали поточного (70 балів) та підсумкового оцінювання (у вигляді модульних контрольних робіт та/або екзамену (30 балів)).

Екзамен складається в усній формі згідно із затвердженим розкладом. Білети складено відповідно до структури освітнього компонента. Містять 3 запитання, кожне запитання оцінюється в 10 балів. Максимальна оцінка – 30 балів.

Терміни проведення підсумкового семестрового контролю встановлюються графіком освітнього процесу.

Перелік питань на екзамен

1. Роль менеджера в системі управління організацією
2. Основні якості менеджера
3. Формування компетенцій і здібностей менеджера
4. Знання та уміння менеджера в процесі управління своєю працею
5. Сутність та складові управління людськими ресурсами.
6. Поняття та складові самоменеджменту

7. Особливості роботи менеджера
8. Загальні компетентності менеджера
9. Роль та значення планування особистої роботи менеджера.
10. Особливості планування особистої праці менеджера.
11. Вибір пріоритетних справ менеджера
12. Сутність та складові організовування діяльності менеджера
13. Організування діяльності менеджера за моделями результативності
14. Творча організація діяльності менеджера
15. Делегування повноважень у діяльності менеджера
16. Поняття прокрастинації та чинники, що її обумовлюють
17. Технології подолання прокрастинації
18. Особливості мотивації і самомотивації в діяльності керівника.
19. Прийоми та технології самомотивації
20. Роль контролю і самоконтролю в роботі менеджера.
21. Методи та прийоми самоконтролю
22. Сутність саморозвитку та способи його забезпечення
23. Сутність самоосвіти та способи її забезпечення
24. Сутність самовиховання та способи його забезпечення
25. Засоби та значення самопізнання менеджера
26. Самоорганізація та способи її забезпечення
27. Сутність самовдосконалення, його основні напрями
28. Технології самовдосконалення
29. Сутність самореалізації менеджера
30. Напрями самореалізації менеджера
31. Засоби підвищення інтелектуальної здатності менеджера
32. Інтелектуальний потенціал
33. Емоційний потенціал
34. Сутність поведінки та її види
35. Рівні поведінки
36. Моделі поведінки
37. Маніпулятивна поведінка
38. Способи протистояння маніпуляціям
39. Техніки управління емоціями
40. Сутність самокоучингу
41. Техніки самокоучингу
42. Сутність імпрешн-менеджменту
43. Техніки імпрешн-менеджменту
44. Складові самопрезентації
45. Імідж менеджера, його складові
46. Антистрес-технології
47. Поняття лідерства
48. Поведінкові теорії лідерства
49. Ситуаційні теорії лідерства
50. Моделі лідерства
51. Стили лідерства
52. Ефективне лідерство
53. Зовнішні атрибути лідера
54. Внутрішні атрибути лідера
55. Теорія лідерської поведінки.
56. Методи та технології діагностики лідерських якостей.
57. Влада лідера.
58. Лідерська етика.
59. Основні завдання та функції лідера.
60. Технологія розробки портрета (профілю) лідера.

61. Стимулювання і мотивація: сутність та змістовне наповнення
62. Потреби, інтереси, мотиви: сутність і види.
63. Теорії мотивації.
64. Види мотивації.
65. Комунікаційний процес.
66. Технології налагодження ефективних комунікацій.
67. Поведінкові моделі у комунікаційному процесі.
68. Особливості крос-функціональної взаємодії.
69. Делегування повноважень: сутність поняття.
70. Технології делегування повноважень.

VI. Шкала оцінювання

Оцінювання результатів складання підсумкового контролю у вигляді екзамену здійснюється у порядку, передбаченому прийнятою в Університеті системою контролю знань за 100-бальною шкалою з переведенням у шкалу ECTS та лінгвістичну оцінку.

Оцінка в балах	Лінгвістична оцінка	Оцінка за шкалою ECTS	
		оцінка	пояснення
90–100	Відмінно	A	відмінне виконання
82–89	Дуже добре	B	вище середнього рівня
75–81	Добре	C	загалом хороша робота
67–74	Задовільно	D	непогано
60–66	Достатньо	E	виконання відповідає мінімальним критеріям
0–59	Незадовільно	Fx	Необхідне перескладання

Критерії оцінювання результатів навчання:

90-100 балів (відмінно): здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента в повному обсязі, у встановлені терміни й повно виконав завдання поточного оцінювання; відповіді правильні, обґрунтовані, логічні, містять аналіз і систематизацію, зроблені аргументовані висновки та прослідковується активність здобувача працює протягом усього курсу.

82–89 балів (дуже добре): здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на поглибленому рівні; виконав більшу частину завдань поточного оцінювання; відповіді здебільшого правильні, усі передбачені програмою навчання навчальні завдання виконані, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані.

75-81 балів (добре): здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на підвищеному рівні, може усвідомлено застосовувати знання та вміння для висвітлення суті питання; усі передбачені завдання виконані; деякі практичні навички роботи з освоєним матеріалом сформовані недостатньо.

67-74 балів (задовільно): здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на середньому рівні, теоретичний зміст курсу освоєний частково, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, більшість передбачених силабусом завдань виконано.

60-66 балів (достатньо): здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на прийнятному рівні, теоретичний зміст курсу освоєний частково, деякі практичні навички роботи не сформовані, багато передбачених силабусом завдань не виконані або виконані із значною кількістю помилок.

0-59 балів (незадовільно): здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на елементарному рівні, теоретичний зміст курсу не освоєний, необхідні практичні навички роботи не сформовані, більшість передбачених силабусом завдань не виконано або містять грубі помилки.

VII. Рекомендована література та інтернет-ресурси

1. Буняк Н.М., Черчик Л.М., Милько І.П. Самоменеджмент: навч. посіб. Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки. 2023. 221 с.

2. Черчик Л. М. Технології самоменеджменту та лідерство: конспект лекцій. Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки. 2025. 61 с. <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/28470>
3. Лідерство та комунікації в організації: навчальний посібник / Упорядники: Н.Я. Михаліцька, М.Р. Яцик. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с
4. Сучасні стратегії лідерства: міжнародний аспект. Available from: https://www.researchgate.net/publication/368511182_Sucasni_strategii_liderstva_miznarodnij_aspekt
5. Федулова С.О. Сучасні стратегії лідерства: міжнародний аспект: навч. посіб. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2023. 80 с.
6. Черчик Л. Управління розвитком персоналу та технології самоменеджменту: підручник. Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки. 2022. 269 с.
7. Черчик Л., Матюшко Ю., Ярош П. Профіль компетентностей як інструмент самоменеджменту розвитку персоналу закладів охорони здоров'я. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2025. № 2 (42). С. 132-139. DOI: <https://doi.org/10.29038/2786-4618-2025-02-132-139>
8. Черчик Л.М., Малімон Л.Я. Управлінські компетентності як основа самоменеджменту керівників в системі публічної служби. *Наукові інновації та передові технології. Серія «Управління та економіка», «Психологія»*. 2025. № 7 (47). С. 1421-1434. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-7\(47\)-1421-1434](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-7(47)-1421-1434)
9. Черчик Л.М. Моделі лідерства та команди проєкту. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2025. № 2 (42). С. 108-116. DOI: <https://doi.org/10.29038/2786-4618-2025-02-108-116> [14 \(2\).pdf](#)
10. Черчик Л., Каленюк А. Внутрішня атестація в системі управління розвитком персоналу закладів охорони здоров'я. *Економічний форум*. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2022. № 3. С. 89-96. http://e-forum.lntu.edu.ua/index.php/ekonomichnyy_forum/article/view/329/317
11. Черчик Л., Сергійчук Р. Сутність та складові управління розвитком персоналу закладів охорони здоров'я. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*. Луцьк : Вежа-Друк, 2022. № 1 (29). С. 53-61. DOI: <https://doi.org/10.29038/2486-4618-2022-01-58-66>
12. Черчик Л., Стрижеус Л. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Луцьк, 2021. 146 с.