

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Кафедра адміністративного менеджменту та зовнішньоекономічної діяльності

ЗАТВЕРДЖЕНО
Факультет аграрного менеджменту
«18» червня 2026 р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ОСОБИСТА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ТА КОМУНІКАТИВНА
ЕФЕКТИВНІСТЬ»**

Галузь знань D «Бізнес, адміністрування та право»
Спеціальність D3 «Менеджмент»
Освітня програма «Адміністративний менеджмент»
Факультет аграрного менеджменту
Розробники: Олександра РАЛКО, доцент кафедри адміністративного
менеджменту та ЗЕД, к.е.н., доцент

Київ – 2026 р.

Опис навчальної дисципліни «Особиста результативність та комунікативна ефективність»

Задача дисципліни забезпечити розвиток ефективного системного мислення керівника з метою підвищення власної результативності та ефективності, навчитись управляти власним життям та часом, а також часом підлеглих працівників, що забезпечить підвищення ефективності як власної роботи, так і роботи всього колективу.

Галузь знань, спеціальність, освітня програма, освітній ступінь		
Освітній ступінь	Магістр	
Спеціальність	D3 «Менеджмент»	
Освітня програма	«Адміністративний менеджмент»	
Характеристика навчальної дисципліни		
Вид	Обов'язкова	
Загальна кількість годин	90	
Кількість кредитів ECTS	3	
Кількість змістових модулів	2	
Курсовий проект (робота) (за наявності)	-	
Форма контролю	Екзамен	
Показники навчальної дисципліни для денної, заочної форм здобуття вищої освіти		
	Форма здобуття вищої освіти	
	денна	заочна
Курс (рік підготовки)	1	1
Семестр	1	1
Лекційні заняття	10 год.	4 год.
Практичні, семінарські заняття	20 год.	4 год.
Лабораторні заняття	-	-
Самостійна робота	60 год.	82 год.
Кількість тижневих аудиторних годин для денної форми навчання	2 год.	-

1. Мета, завдання, компетентності та програмні результати навчальної дисципліни

Основною метою дисципліни є набуття теоретичних знань та практичних навиків ефективного особистісного розвитку менеджера; формування поведінкових навичок, необхідних майбутньому керівнику; розвиток умінь організовувати особисту працю і працю підлеглих.

Набуття компетентностей:

інтегральна компетентність (ІК): Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачають проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначеності умов і вимог.

Загальні компетентності (ЗК):

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

ЗК3 «Навички використання інформаційних та комунікаційних технологій».

ЗК5 «Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів)».

Спеціальні (фахові) компетентності:

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

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

СК7 «Здатність розробляти проекти, управляти ними, виявляти ініціативу та підприємливість».

Програмні результати навчання (ПРН):

ПРН7 «Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті».

ПРН9 «Вміти спілкуватись в професійних і наукових колах державною та іноземною мовами».

ПРН10 «Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач».

ПРН11 «Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу».

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

2. Програма та структура навчальної дисципліни для:

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин								
	денна форма					заочна форма			
	тижні	усього	у тому числі			усього	у тому числі		
			л	г	с.р.		л	п	с.р.
1	2	3	4	5		9	10	11	14
Модуль 1. Особиста результативність									
Тема 1. Life Management: The “Wheel of Life” Method	1,2	7	1	2	4	11	0,5	0,5	10
Тема 2. Підходи до goal-setting	3,4	13	1	2	10	11	0,5	0,5	10
Тема 3. SMART метод у плануванні роботи	5	9	1	2	6	11	0,5	0,5	10
Тема 4. Основи делегування	6,7	15	1	4	10	11	0,5	0,5	10
Разом за модулем 1		44	4	10	30	44	2	2	40
Модуль 2. Комунікативна ефективність									
Тема 5. Робота зі стейхолдерами в особистій та робочій сфері. Self-presentation	8,9	8	1	1	6	11	0,5	0,5	10
Тема 6. Ефективна усна комунікація	10,11	14	2	4	8	11	0,5	0,5	10
Тема 7. Ефективна письмова комунікація	12,13	16	2	4	10	13	0,5	0,5	12
Тема 8. Основи налагодження ефективної взаємодії між працівниками	14,15	8	1	1	6	11	0,5	0,5	10
Разом за модулем 2		46	6	10	30	46	2	2	42
Усього годин		90	10	20	60	90	4	4	82

3. Теми лекцій

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Life Management: The “Wheel of Life” Method	1
2	Підходи до goal-setting	1
3	SMART метод у плануванні роботи	1
4	Основи делегування	1
5	Робота зі стейхолдерами в особистій та робочій сфері. Self-presentation	1
6	Ефективна усна комунікація	2
7	Ефективна письмова комунікація	2
8	Основи налагодження ефективної взаємодії між працівниками	1

4. Теми лабораторних (практичних, семінарських) занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	The “Wheel of Life” Method	2
2	Підходи до goal-setting	2
3	SMART метод у плануванні роботи	2
4	Основи делегування	4
5	Self-presentation	1
6	Ефективна усна комунікація	4
7	Ефективна письмова комунікація	4
8	Основи налагодження ефективної взаємодії між працівниками	1

5. Теми самостійної роботи

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Метод управління життям SUMO	4
2	Task Management з використанням методу ALPEN	10
3	Планування роботи за Ivy Lee Method	6
4	Складнощі делегування зі сторони підлеглих	10
5	AI tools створення вдалої презентації	6
6	Роль невербальний способів комунікації	8
7	Правила особистої письмової комунікації та ведення особистих сторінок у соціальних мережах	10
8	Правила адаптації для нових співробітників	6

6. Методи та засоби діагностики результатів навчання: –

- усне або письмове опитування;
- тестування;
- захист практичних робіт;
- захист індивідуальних робіт.

7. Методи навчання.

- метод проблемного навчання;
- метод практико-орієнтованого навчання;
- кейс-метод;
- метод проєктного навчання;
- метод перевернутого класу, змішаного навчання;
- метод навчання через дослідження;
- метод навчальних дискусій та дебат;
- метод командної роботи, мозкового штурму
- метод гейміфікованого навчання.

8. Оцінювання результатів навчання.

Оцінювання знань здобувача вищої освіти відбувається за 100-бальною шкалою і переводиться в національну оцінку згідно чинного «Положення про екзамени та заліки у НУБіП України»

8.1. Розподіл балів за видами навчальної діяльності

Вид навчальної діяльності	Результати навчання	Оцінювання
Модуль 1. Особиста результативність		
Практична робота 1. The “Wheel of Life” Method	ПРН 7,9,10,11,12. Здобувач освіти повинен знати сутність концепції «Life Management», підходи до правильного визначення цілей та пріоритетів, принципи планування роботи та робочого простору, принципи делегування. Здобувач освіти повинен вміти застосовувати метод “Wheel of Life”, визначати пріоритети та цілі у житті, використовувати застосовувати SMART метод при плануванні роботи, правильно делегувати повноваження та розподіляти	20
Практична робота 2. Підходи до goal setting		20
Практична робота 3. SMART метод у плануванні роботи		10
Практична робота 4. Основи делегування		20
Модульна контрольна робота 1.		30
Всього за модулем 1		100
Модуль 2. Комунікативна ефективність		
Практична робота 5. Self-presentation	ПРН 7,9,10,11,12. Здобувач освіти повинен знати групи стейколдерів та принципи роботи з ними, принципи self-presentation, принципи побудови ефективної усної комунікації, принципи побудови ефективної письмової комунікації, принципи налагодження ефективної взаємодії між працівниками. Здобувач освіти повинен вміти підтримувати зв'язки з основними стейкхолдерами в особистій та робочій сфері на основі системного підходу, проводити вдалу self-presentation, налагоджувати ефективну усну комунікацію, налагоджувати ефективну письмову комунікацію, налагоджувати ефективну взаємодію між працівниками	20
Практична робота 6. Ефективна усна комунікація		20
Практична робота 7. Ефективна письмова комунікація		20
Практична робота 8. Основи налагодження ефективної взаємодії між працівниками		10
Модульна контрольна робота 2.		30
Всього за модулем 2		100
Навчальна робота	$(M1 + M2)/2 \cdot 0,7 \leq 70$	
Екзамен	30	
Всього за курс	$(\text{Навчальна робота} + \text{екзамен}) \leq 100$	

8.2. Шкала оцінювання знань здобувача вищої освіти

Рейтинг здобувача вищої освіти, бали	Оцінка за національною системою (екзамени/заліки)
90-100	відмінно
74-89	добре
60-73	задовільно
0-59	незадовільно

8.3. Політика оцінювання

Політика щодо дедлайнів та перескладання:	роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання модулів відбувається із дозволу лектора за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
Політика щодо академічної доброчесності:	списування під час контрольних робіт та екзаменів заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Курсові роботи, реферати повинні мати коректні текстові посилання на використану літературу
Політика щодо відвідування:	відвідування занять є обов'язковим. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування) навчання може відбуватись індивідуально (в он-лайн формі за погодженням із деканом факультету)

9. Навчально-методичне забезпечення

1. Електронний навчальний курс навчальної дисципліни «Особиста результативність та комунікативна ефективність» на навчальному порталі НУБіП України Elearn. URL: <https://elearn.nubip.edu.ua/course/view.php?id=3741>
2. Ралко О.С. Методичні рекомендації до самостійного вивчення дисципліни «Особиста результативність і комунікативна ефективність» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності D3 «Менеджмент» ОП «Адміністративний менеджмент», 2025, 74 стр.
3. Конспекти лекцій та їх презентації (в електронному вигляді).

10. Рекомендовані джерела інформації

1. Luu Trong Tuan, (2022) Tourism employee ambidexterity: The roles of servant leadership,

- job crafting, and perspective taking, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 10.1016/j.jhtm.2022.02.019, (53-66).
2. Ana Junça-Silva, Sónia Silva, António Caetano (2022) Job crafting, meaningful work and performance: a moderated mediation approach of presenteeism, *SN Business & Economics*, 10.1007/s43546-022-00203-8, 4.
3. Muhammad Fajar Wahyudi Rahman, Anang Kistyanto, Jun Surjanti, (2022) Does cyberloafing and person-organization fit affect employee performance? The mediating role of innovative work behavior, *Global Business and Organizational Excellence*, 10.1002/joe.22159, 5, (44-64).
4. Ravisankar Jayaraman, Sushanta Kumar Mishra (2022) Work and non-work life of R&D professionals during Covid-19: a cultural perspective, *Management Decision*, 10.1108/MD-11-2020-1575,
5. Understanding Team. What is a Team? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.managementstudyguide.com/understanding-team.htm>
6. Maryam Emami, Sajad Rezaei, Naser Valaei, John Gardener, (2022) Creativity mindset as the organizational capability: the role of creativity-relevant processes, domain-relevant skills and intrinsic task motivation, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10.1108/APJBA-12-2020-0437.
7. Jianyu Zhao, Jiang Wei, Lean Yu, Xi Xi, (2022) Managing knowledge reuse: the duality of innovator personality, *Journal of Knowledge Management*, 10.1108/JKM-11-2021-0813
8. Yaseen Ullah, Hamid Ullah, Shahid Jan, (2021) The mediating role of employee creativity between knowledge sharing and innovative performance: empirical evidence from manufacturing firms in emerging markets, *Management Research Review*, 10.1108/MRR-03-2020-0164, 1, (86- 100).
9. Team Models. Different types of teams [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.managementstudyguide.com/team-models.htm>
10. Tessa Haesevoets, David De Cremer, Giles Hirst, Leander De Schutter, Jeroen Stouten, Marius van Dijke, Alain Van Hiel, (2021) The Effect of Decisional Leader Procrastination on Employee Innovation: Investigating the Moderating Role of Employees' Resistance to Change, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10.1177/15480518211044166, 1, (131-146).
11. Paul Schoemaker 7 Ways to Improve Your Team's Communication [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.inc.com/paul-schoemaker/how-to-foster-deep-dialog-in-teams.html>
12. Jamini Ranjan Meher, Rohita Kumar Mishra, (2021) Examining the role of knowledge sharing on employee performance with a mediating effect of organizational learning, *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 10.1108/VJIKMS-04-2020-0056, 2, (205-223).
13. Ралко О.С. (2026) Підходи до визначення поняття «особиста результативність». *Актуальні проблеми економіки*. №7 (301). URL: <https://eco-science.net/wp-content/uploads/2026/07/7.26. topic Oleksandra-Ralko-205-212.pdf>
14. Антонєць, А. В., Овсієнко, Ю. І. (2026). Модель формування комунікативної компетентності здобувачів професійної освіти аграрного профілю. *Імідж сучасного педагога*, 3(228), 52–60. [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2026-3\(228\)-52-60](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2026-3(228)-52-60)
15. Мостенська Т.Л., Мостенська Т.Г., Костюк О.Д., Ралко О.С. (2025) Роль лідерства у формуванні ціннісної пропозиції для персоналу. *Ефективна економіка*. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.8.16%20>.
16. Антонюк, Р. (2023). Особиста ефективність як основа лідерської продуктивності керівника організації. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Екологія. Публічне управління та адміністрування»*, (3), 11–21. <https://doi.org/10.32782/2786-5681-2023-3.02>
17. Горська, Г. О., Мельничук, І. Я. (2023). Психологічні умови розвитку soft skills майбутніх спеціалістів у процесі професійної підготовки. *Наукові записки. Серія: Психологія*, (2), 15–22. <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2023-2-2>