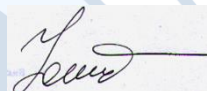


Міністерство освіти і науки України  
Національний технічний університет  
«Дніпровська політехніка»

Кафедра філософії і педагогіки

«ЗАТВЕРДЖЕНО»  
завідувач кафедри

Шабанова Ю.О.



«31» серпня 2020 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**  
**«Самоменеджмент»**

Галузь знань .....	Для усіх спеціальностей
Спеціальність .....	Для усіх галузей знань
Освітній рівень .....	бакалавр
Освітня програма .....	Філософія
Спеціалізація .....	
Статус .....	Вибіркова
Загальний обсяг .....	4 кредити ECTS (120 годин)
Форма підсумкового контролю .....	залік
Термін викладання .....	8 - семестр (15 чверть)
Мова викладання .....	українська

Викладачі: Родіна Ю.Д

Пролонговано: на 2019/2020 н.р. \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) «31» серпня 2020р.  
(підпис, ПІБ, дата)

на 20\_\_/20\_\_ н.р. \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) «\_\_» \_\_ 20\_\_ р.  
(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро  
НТУ «ДП»  
2020

Робоча програма навчальної дисципліни «Самоменеджмент» для магістрів спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки» / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. філос. і пед. – Д. : НТУ «ДП», 2020

Розробник – Шабанова Ю.О., Родіна Ю.Д.

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки студентів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

## **1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**Мета дисципліни** – Метою навчальної дисципліни є формування у студентів здатності формувати компетентності з питань особистісного розвитку; формування у студентів індивідуальних особливостей та поведінкових навичок, які необхідні майбутньому керівнику; розвиток у майбутніх фахівців професійних умінь організовувати особисту працю.

Реалізація мети вимагає трансформації програмних результатів навчання в дисциплінарні та адекватний відбір змісту навчальної дисципліни за цим критерієм.

## **2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ**

<b>Дисциплінарні результати навчання (ДРН)</b>	
<b>шифр ДРН</b>	<b>зміст</b>
ДРН 1	Застосування сучасних принципів та напрямів наукової організації професійної діяльності; набуття знань про управління саморозвитком особистості; розуміння принципів організації управлінської діяльності та ефективного керівництва.

<b>Дисциплінарні результати навчання (ДРН)</b>	
<b>шифр ДРН</b>	<b>зміст</b>
ДРН 2	Активізація та уміння розвитку власного інтелектуального та творчого потенціалу; визначення власних цінностей; формування власної життєвої позиції.
ДРН 3	Визначення професійних та особистих цілей; управління власними емоціями; формування індивідуального стилю управління; набуття вмінь самоконтролю у стресових ситуаціях; вміння оптимізувати умови та режим праці.

### **3 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ**

<b>Вид навчальних занять</b>	<b>Обсяг, години</b>	<b>Розподіл за формами навчання, години</b>					
		<b>денна</b>		<b>вечірня</b>		<b>заочна</b>	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	60	32	28	-	-	-	-
практичні	60	16	44	-	-	-	-
лабораторні	-	-	-	-	-	-	-
семінари	-	-	-	-	-	-	-
<b>РАЗОМ</b>	<b>120</b>	48	72	-	-	-	-

### **4 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ**

<b>Шифри ДРН</b>	<b>Види та тематика навчальних занять</b>	<b>Обсяг складових, години</b>
	<b>ЛЕКЦІЇ</b>	<b>60</b>
ДРН 1	<b>1. Методічні підходи до самоменеджменту.</b> Суцність самоменеджменту. Концепції самоменеджменту.	<b>5</b>
ДРН 1	<b>2. Функції самоменеджменту.</b> Інформаційна функція. Функція формування цілей. Функція прийняття повсякденних рішень. Функція планування повсякденної праці менеджера. Функція організації повсякденної діяльності. Функція самомотивування та саморегулювання. Функція повсякденного контролю діяльності	<b>5</b>

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
ДРН 1	<p><b>3. Засоби впровадження функції самоменеджменту.</b> Індивідуально – суб'єктивно – особистісні аспекти технологій саморозвитку менеджера. Загальна характеристика технологій самоменеджменту.</p>	5
ДРН 2	<p><b>4.Формування якостей ефективного менеджера.</b> Вступ у практику самоменеджменту по саморозвитку менеджера. Методика самоменеджменту по саморозвитку менеджерів різних типів особистостей. Методика визначення ділового профілю особистості.</p>	5
ДРН 2	<p><b>5. Розвиток менеджерського потенціалу.</b> Вступ у практику самоменеджменту по оцінки особистого адаптивного потенціалу менеджера. Методика самоменеджменту по оцінки особистого адаптивного потенціалу менеджера</p>	5
ДРН 2	<p><b>6.Переживання стресу під час професійної діяльності</b> Причини виникнення стресу у професійній діяльності.Вплив соціального середовища на виникнення стресу. Професійне вигорання та ресурси його подолання.</p>	5
ДРН 1	<p><b>7.Самоконтроль менеджера.</b> Методика самоменеджменту по оцінки особистої стресостійкості менеджера. Інструменти і навички самоконтролю.</p>	5
ДРН 1	<p><b>8. Формування стійкості особистості у професійній діяльності</b> Особистісті впевнена у собі - психологічні особливості . Типи і причини зниження впевненості у собі. Типи акцентуацій характеру особистості.</p>	5
ДРН 2	<p><b>9. Вміння управляти собою у конфліктних ситуаціях.</b> Типи конфліктів . Моделі поведінки та захисні реакції під час конфлікту. Створення ефективної моделі виходу із конфліктної ситуації.</p>	5
ДРН 1	<p><b>10.Самотивування менеджера.</b></p>	5

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	Вступ у практику вибору кар'єри до різних типів особистостей. Формування дерева мотивів і цілей. Запобігання створення протиріч у їх взаємодії.	
ДРН 1	<b>11.Формування портрету сучасного керівника</b> Поняття про організацію управлінської діяльності та ефективного керівництва. Стилi керівництва. Керівник-лідер-вождь. Помилки керівника.	5
ДРН 1	<b>12 Самоуправління діловою кар'єрою.</b> Вступ у практику самоменеджменту по самоуправлінню ділової кар'єри менеджера. Методика самоменеджменту по самоуправлінню ділової кар'єри менеджера.	5
	<b>ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ</b>	<b>60</b>
ДРН 2	1.Розвиток менеджера як особистості. Типи особистостей	
ДРН 3	2. Моделі поведінки людини у різних робочих ситуаціях.	7,5
ДРН 3	3. Особливості поведінкових реакцій особистості в ситуації стресу.	7,5
ДРН 2	4. Технології самоменеджменту к оцінки особистої стресостійкості менеджера	7,5
ДРН 2	5. Поняття успіху людини .Структура концепції досягнення успіху.	7,5
ДРН 3	6. Таймменеджмент. Інструменти аналізу особистого і робочого часу.	7,5
ДРН 2	7. Розробка особистого плану життя.	7,5
ДРН 2	8. Аналіз особистих успіхів та невдач	7,5
	<b>Всього:</b>	<b>120</b>

## 5 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень студентів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат



навчання студента за дисципліною.

## 5.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних студентів.

### *Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»*

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховується, якщо студент отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

## 5.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності студента за вимогами НРК до 7-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студент на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються студентам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

### *Засоби діагностики та процедури оцінювання*

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдання під час лекцій		визначення середньозваженого результату поточних

практичні	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час практичних занять	комплексна контрольна робота (ККР)	контролів;
	або індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		виконання ККР під час екзамену за бажанням студента

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольного або індивідуального завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком дескрипторам, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі студента шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент під час екзамену має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожного дескриптора НРК.

### 5.3 Критерії

Реальні результати навчання студента ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерія використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де  $a$  – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення;  $m$  – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для магістерського рівня вищої освіти (подано нижче).

**Загальні критерії досягнення результатів навчання  
для 7-го кваліфікаційного рівня за НРК**

**Інтегральна компетентність** – здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів відповідної науки і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
<b>Знання</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ концептуальні знання, набуті у процесі навчання та професійної діяльності, включаючи певні знання сучасних досягнень;</li> <li>◆ критичне осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: <ul style="list-style-type: none"> <li>- концептуальних знань; - високого ступеню володіння станом питання; - критичного осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності</li> </ul> </li> </ul>	95-100
	Відповідь містить не грубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
Рівень знань незадовільний	<60	
<b>Уміння</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ розв'язання складних непередбачуваних задач і проблем у спеціалізованих сферах професійної діяльності та/або навчання, що передбачає збирання та інтерпретацію інформації (даних),</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Відповідь характеризує уміння: <ul style="list-style-type: none"> <li>- виявляти проблеми;</li> <li>- формулювати гіпотези;</li> <li>- розв'язувати проблеми;</li> <li>- обирати адекватні методи та інструментальні засоби;</li> <li>- збирати та логічно й зрозуміло інтерпретувати</li> </ul> </li> </ul>	95-100



Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
вибір методів та інструментальних засобів, застосування інноваційних підходів	інформацію; - використовувати інноваційні підходи до розв'язання завдання	
	- Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності з не грубими помилками	90-94
	- Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	- Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	- Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	- Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	- Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	- Відповідь характеризує уміння застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	- Рівень умінь незадовільний	<60
<b>Комунікація</b>		
♦ донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень та власного досвіду в галузі професійної діяльності; ♦ здатність ефективно формувати комунікаційну стратегію	- Вільне володіння проблематикою галузі. Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова: - правильна; - - чиста; - - ясна; - - точна; - - логічна; - - виразна; - - лаконічна.  Комунікаційна стратегія:  - послідовний і несуперечливий розвиток думки;  - наявність логічних власних суджень;  - доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням;	95-100

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- правильна структура відповіді (доповіді);</li> <li>- правильність відповідей на запитання;</li> <li>- доречна техніка відповідей на запитання;</li> <li>- здатність робити висновки та формулювати пропозиції</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Достатнє володіння проблематикою галузі з незначними хибами. Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) з незначними хибами. Доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами</li> </ul>	90-94
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)</li> </ul>	85-89
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Часткове володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Фрагментарне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
<b><i>Автономність та відповідальність</i></b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Управління комплексними діями або проектами, відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах;</li> <li>♦ відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Відмінне володіння компетенціями менеджменту особистості, орієнтованих на: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1) управління комплексними проектами, що передбачає: <ul style="list-style-type: none"> <li>- дослідницький характер навчальної діяльності, позначена вмінням самостійно оцінювати різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляти і відстоювати особисту позицію;</li> <li>- здатність до роботи в команді;</li> <li>- контроль власних дій;</li> </ul> </li> <li>- 2) відповідальність за прийняття рішень в</li> </ul> </li> </ul>	95-100

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
♦ здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності	<p>непередбачуваних умовах, що включає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обґрунтування власних рішень положеннями нормативної бази галузевого та державного рівнів;</li> <li>- самостійність під час виконання поставлених завдань;</li> <li>- ініціативу в обговоренні проблем;</li> <li>- відповідальність за взаємовідносини;</li> </ul> <p>3) відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- використання професійно-орієнтовних навичок;</li> <li>- використання доказів із самостійною і правильною аргументацією;</li> <li>- володіння всіма видами навчальної діяльності;</li> </ul> <p>4) здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ступінь володіння фундаментальними знаннями;</li> <li>- самостійність оцінних суджень;</li> <li>- високий рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок;</li> <li>- самостійний пошук та аналіз джерел інформації</li> </ul>	
	Упевнене володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано дві вимоги)	90-94
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано шість вимог)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано вісім вимог)	65-69
	Рівень автономності та відповідальності фрагментарний	60-64
	Рівень автономності та відповідальності незадовільний	<60

## 6 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Технічні засоби навчання.

Дистанційна платформа MOODLE

## 7 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

### Основна література

1. Джей Р. Темплар Р. Энциклопедия менеджмента. Алгоритмы эффективной работы. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 405с.
2. Довгань Л.Є. Праця керівника, або практичний менеджмент: Навч. посібник – К.: Екс об, 2002. – 384с.
3. Лукашевич Н.П. Теория и практика самоменеджмента: Учеб. пособие. – 2-е изд., испр. – К.: МАУП, 2002. – 360с.
4. Мазаракі А.А., Мошек Г.Є., Гомба Л.А. та ін. Менеджмент: Теорія і практика: Навч. посіб. – Вид-во «Атака», 2007. – 560с.
5. Хміль Ф.І. Ділове спілкування: Навч. посібник – К: Академвидав, 2004. – 280с.

### Додаткова

6. Адизес И.К. Идеальный руководитель: почему им нельзя стать и что из этого следует. Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 262с.
7. Алякринский Б.С. Беседы о самовоспитании. — М.: Знание, 1977.—176 с.
8. Архангельский Г. Тайм-драйв. Как успевать жить и работать. – М.: Маин, Иванов и Фербер, 2008. – 320с.
9. Балабанова Л.В., Сардак О.П. Організація праці менеджера: Навч. посібник – К.: ВД «Професіонал», 2007. – 407с.
10. Бишоф А., Бишоф К. Само менеджмент. – М.: ОМЕГА-Л, 2006. – 127с.
11. Бишоф А., Бишоф К. Секреты эффективного делового общения. – М.: ОМЕГА-Л, 2006. – 127с.
12. Букович У., Уильямс Р. Управление знаниями: руководство к действию. - М.: ИНФРА-М, 2002. – 400с.
13. Васильченко Ю.Л., Таранченко З.В., Черныш М.Н. Самоучитель по тайм-менеджменту – СПб.: Питер, 2007. – 256с.
14. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.: Дело, 1991. – 206с.
15. Голви Т. Максимальная самореализация. Работа как внутренняя игра. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 272с.
16. Гоулман Д., Боячис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М: Альбина Бизнес Букс, 2007. – 302с.
17. Друкер П. Эффективный управляющий. М.: Дело, 1994 – 380с.
18. Ефимова Н.С. Психология взаимопонимания. — СПб.: Питер, 2004. — 176 с.
19. Иванов Ю. М. Как управлять собой и влиять на других людей. Методы психотренинга. — М.: ЗАО «Изд-во Центрполиграф», 2000. – 312с.
20. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей.; Пер. С англ. / Общ. ред. и предисл. В.П. Зинченко, Ю.М. Жукова. - Мн.: ООО «СЛК». 1995. - 704 с.



21. Коваленко И.Н., Коваленко Н.П. Наука и искусство власти менеджера. – М: Феникс, 2006. – 488с.
22. Колпаков В. М. Навчальна програма дисципліни «Теорія і практика самоменеджменту» (для спеціалістів, магістрів іншого напрямку). — К.: МАУП, 2005. — 30 с.
23. Колпаков В.М. Організація праці менеджера: Навч. посіб. – К.: ДП «Видавничий дім «Персона», 2008. – 432с.
24. Котлер Ф., Рейн И. Персональный брендинг. Технологи достижения личной популярности. – М.: Изд. дом Гребенникова, 2008. – 400с.
25. Кричевский Р.Л. Если Вы руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. - М.: Дело, 1998.- 400с.
26. Курпатов А.В. Счастлив по собственному желанию Практикум по системной поведенческой психотерапии. -Первая половина пути. Обл. Изд. Олма-Пресс М., 2005. – 165с.
27. Ладанов И. Практический менеджмент. Психотехника управления и самотренировки. – М.: Корпоративные стратегии, 2004. – 496с.
28. Леонтьев Д.А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции // Вопросы философии. 1996. № 4. С. 4-36.
29. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратеги раскрытия таланта и распространения знаний / Минск: Амалфея, 1998.- 288с.
30. Меньшова В.Н. Конфликтология. - Новосибирск: изд-во СибАГС, 2000. - 184с.
31. Мошек Г.Є. Основи менеджменту: Навч. посібник. – К.:Київ. Держ.торг.-екон. ун.-т. – 2006. – 188с.
32. Моргенстерн Дж., Тайм-менеджмент. Искусство планирования и управления своим временем. – М.: Добрая книга, 2007. – 256с.
33. Нордстрем К., Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта. Стокгольмская школа экономики в С-Пб, 2002. – 376с.
34. Рассел К., Картер Ф. Определи свой IQ. – М.: АСТ, Ас трель, 2005. – 208с.
35. Растишин В.Е. Куприяновна Н.В. Упорядочение. Путь к созданию качественного рабочего места. – М: Стандарты и качество, 2005. – 192с.
36. Роббинз С.П., Хансайкер Ф.Л. Тренинг делового общения для менеджеров. руководство по управлению кадрами. – М.: Вильямс, 2007. – 464с.
37. Робинсон А.Л. Доверяй своей интуиции. Как развить профессиональное чутье в бизнесе. – М: Вершина, 2008. – 200с.
38. Самоменеджмент / К. Кинан ; [пер. с англ. Л.В. Квасницкой]. — М.: Эксмо, 2006. — 80с.
39. Сенге П., Шаймер О. Преображение. Потенциал человека и горизонты будущего. – М: Олимп-Бизнес, 2008. – 304с.
40. Стил П.Т., Бизон Т. Переговоры в бизнесе. Практическое пособие. – М.: Нірко, 2004. – 270с.
41. Фомин Н.А. Психофизиология самопознания. — М.: Изд-во «Теория и практика физической культуры», 2001. — 388 с.



42. Холодная М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования. — 2-е изд., перераб. и доп. — СПб.: Питер, 2002. — 272 с: ил. (Серия «Мастера психологии»)
43. Цитрин Дж., Смит Р. 5 принципов выдающейся карьеры. Как добиться успеха в своем деле, получая удовольствие от работы. — М.: Добрая книга, 2005. — 352с.
44. Энтони Роберт. Главные секреты абсолютной уверенности в себе  
Издательство: Питер, 2007 г., 224 стр.

#### *Интернет-джерела*

53. Портал «Технологии корпоративного управления». Режим доступу <http://www.iteam.ru>
54. Международное сообщество менеджеров. Режим доступу <http://www.e-executive.ru>
55. Центр дистанционного образования «Элитариум», страница «Менеджмент». Режим доступу <http://www.elitarium.ru/management>
56. Сайт «Корпоративный менеджмент». Режим доступу <http://www.cfin.ru>
57. Электронный журнал по управлению персоналом. Режим доступу <http://www.hr-land.com>
58. Интернет-портал для управлінців. Режим доступу <http://www.management.com.ua>
59. Административно-управленческий портал. Режим доступу <http://www.aup.ru>

Навчальне видання

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ  
«Самоменеджмент» для бакалаврів  
спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки»

Розробники: Юлія Дмитрівна Родіна

В авторській редакції

Підготовлено до виходу в світ  
у Національному технічному університеті  
«Дніпровська політехніка».