



ЕКСПЕРТИ В КОМАНДНІЙ РОБОТІ (В 1)

Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	Третій (доктор філософії) рівень вищої освіти
Галузь знань	С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини
Спеціальність	С1 Економіка та міжнародні економічні відносини (за спеціалізаціями)
Освітня програма	Економіка
Статус дисципліни	Вибіркова
Форма навчання	Очна (денна)
Рік підготовки, семестр	2 курс, весняний семестр
Обсяг дисципліни	4 кредити/120 годин (лекції: 36 год, практичні: 36 год, СРС: 48 год)
Семестровий контроль/ контрольні заходи	Залік / РР, модульна контрольна робота
Розклад занять	Згідно розкладу: https://schedule.kpi.ua
Мова викладання	Українська
Інформація про керівника курсу / викладачів	Лектор: кандидат економічних наук, доцент кафедри міжнародної економіки Грінько Ірина Миколаївна контактні дані: кафедра міжнародної економіки (кім. 244-1), т. (044) 204-98-60, робочий кабінет (сайт): https://ied.kpi.ua/uk/archives/249 e-mail: grinko.irina.kpi@gmail.com Практичні заняття: кандидат економічних наук, доцент кафедри міжнародної економіки Грінько Ірина Миколаївна контактні дані: кафедра міжнародної економіки (кім. 244-1), т. (044) 204-98-60, робочий кабінет (сайт): https://ied.kpi.ua/uk/archives/249 e-mail: grinko.irina.kpi@gmail.com
Розміщення курсу	Платформа дистанційного навчання «Сікорський»: Moodle: https://do.ipu.kpi.ua/course/view.php?id=7199 Google classroom: https://classroom.google.com/c/NDYwMTU2MzMwMTA5?cjc=nbvmkxe6 АС «Електронний Кампус» https://campus.kpi.ua/tutor/index.php?mode=mob&sd=10161&cm=70593&rcms=all&ssm=cm&tree_list=

Програма навчальної дисципліни

1. Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчення та результати навчання

Дисципліна зорієнтована надати здобувачам знання, вміння та навички роботи команди експертів у вирішенні нагальних проблем на -мікро, -макро, -мезо та міжнародному рівнях, у тому числі в реалізації міжнародних проєктів, для ефективного прийняття управлінських рішень.

Метою дисципліни є підготовка здобувачів до ефективної роботи в командах, і надає знання та навички виступати експертами у своїй професійній діяльності. Мета досягається шляхом надання знань, умінь, навичок та компетенцій з: прийняття ефективних рішень у роботі команди експертів; оцінювання рівня результативності діяльності команди та ефективності роботи експертів; розуміння принципів формування командної роботи: вимоги, склад учасників, врахування компетенційних профілей експертів; оволодіння методикою колаборації експертів для їх професійного розвитку та принципами інтеграції учасників інноваційної екосистеми в команди; розуміння основних положень документального оформлення експертиз, і зокрема експертного висновку.

Предметом вивчення є сукупність теоретичних, методичних і практичних питань щодо функціонування механізмів та принципів ефективної роботи в команді, взаємодія учасників команди для досягнення спільних цілей та мети командної роботи.

Компетентності виробничої діяльності ґрунтуються на здатності використовувати професійно-профільовані знання й практичні навички з формування експертних команд, організації командної роботи та планування діяльності. Компетентності організаційно-управлінської діяльності базуються на здатності до управління командної роботи керівником організації та ефективності прийняття рішень лідером команди експертів.

Освітній компонент «Експерти в командній роботі» стане в нагоді усім хто хоче розуміти специфіку роботи та взаємодії експертів у командах, володіти навичками формування команд експертів (з урахуванням їхніх компетенційних профілів) та прийняття експертних рішень і документальне їх оформлення. У процесі вивчення дисципліни здобувачі набувають вміння вдало використовувати та поєднувати методи дослідження такі як: аналіз та синтез, індукція та дедукція, поєднання історичного та логічного в пізнанні, економіко-математичний, економіко-статистичний, прогнозування, експертних оцінок (анкетування, метод Делфі, інтерв'ю, метод експертних нарад та консультацій), метод агрегатних підходів до пізнання, аналіз мережевих взаємозв'язків, соціометрія, фокус групи, тощо.

Дисципліна надає можливість майбутньому професіоналу:

1) здобути теоретичні знання щодо: стилів керівництва та управління командою, груп та різновидів команд; вимог та складу учасників команди; принципів, умов та специфіки формування команди; технологій побудови та координації командної роботи тощо;

2) отримати навички організації та оцінювання командної роботи, виявлення проблем у функціонуванні командної роботи та знаходження стратегічних рішень у їх розв'язанні, відповідно, оволодіють технологіями прийняття рішень в різних ситуаціях для розробки тактики і стратегії поведінки лідера та керівника команди у вирішенні проблемних питань щодо функціонування команди;

3) оволодіти вмінням організувати та оцінювати ефективність командної роботи експертів, і пропонувати шляхи підвищення результативності їх діяльності, у тому числі мотивації;

4) отримати навички проведення експертиз у командній роботі та документального їх оформлення;

5) здобути знання з конкордації та консолідації експертів у реалізації програм та проєктів Індустрії 4.0;

6) оволодіти навичками вірного підбору програмного забезпечення для ефективної командної роботи та дізнаються про важливість використання програмного забезпечення MS Teams для проведення командних нарад в дистанційному режимі та використання CRM додатків для роботи у команді;

7) оволодіти вмінням формування у експертів команди професійного розвитку.

Компетентності, які здобувачі можуть отримати при виборі та вивченні цього освітнього компоненту:

ЗК-01 - здатність генерувати нові ідеї (креативність);

ЗК-04 - здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу;

ФК-01 - здатність виконувати оригінальні дослідження, досягати наукових результатів, які створюють нові знання в економіці та дотичних до неї міждисциплінарних напрямках і можуть бути опубліковані у провідних наукових виданнях з економіки та суміжних галузей;

ФК-03 - здатність використовувати сучасні методології, методи та інструменти емпіричних і теоретичних досліджень у сфері економіки, методи комп'ютерного моделювання, сучасні цифрові технології, бази даних та інші електронні ресурси, спеціалізоване програмне забезпечення у науковій та науково-педагогічній діяльності;

ФК-06 - здатність обґрунтовувати та готувати економічні рішення на основі розуміння закономірностей розвитку соціально-економічних систем і процесів із застосуванням математичних методів та моделей;

ФК-11 - здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти, обґрунтовувати і реалізовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання.

Результати навчання, які опановуються в результаті вивчення дисципліни.

Освітній компонент може забезпечити наступні програмні результати навчання спрямовані на засвоєння теоретичних знань, розвиток умінь і опанування навичок вирішення складних економічних задач та практичних проблем економічної сфери здобувачами, зокрема:

ПРН-05 - пропонувати нові рішення, розробляти та наукові проекти, які дають можливість переосмислити наявне та створити нове цілісне знання та/або професійну практику і розв'язувати значущі і фундаментальні та прикладні проблеми економічної науки з врахуванням соціальних, економічних, екологічних та правових аспектів; забезпечувати комерціалізацію результатів наукових досліджень та дотримання прав інтелектуальної власності;

ПРН-06 - вільно презентувати та обговорювати з фахівцями і нефахівцями результати досліджень, теоретичні та практичні проблеми економіки державною та іноземною мовами, кваліфіковано відображати результати досліджень у наукових публікаціях у провідних наукових виданнях;

ПРН-08 - планувати і виконувати емпіричні та/або теоретичні дослідження у сфері економіки та з дотичних міждисциплінарних напрямів, критично аналізувати результати власних досліджень і результати інших дослідників у контексті усього комплексу сучасних знань щодо досліджуваної проблеми;

ПРН-11 - здійснювати оригінальні наукові дослідження в економічній сфері, що передбачають поглиблення теоретичних положень, розроблення новітніх підходів до аналізу складних економічних проблем в умовах динамічного глобального середовища та трансформаційних змін, у тому числі й післявоєнного відновлення.

2. Пререквізити та постреквізити дисципліни

Пререквізити: Для вивчення освітнього компоненту необхідні базові знання з дисциплін «Економічна теорія», «Управління персоналом», «Менеджмент», «Мікроекономіка», «Макроекономіка», «Міжнародна економіка». Також знання з уже вивчених здобувачами нормативних дисциплін «Світова економіка», «Управління змінами та трансформація бізнесу», «Організація науково-інноваційної діяльності» будуть корисними у адаптації, поєднанні та вивчені освітнього компоненту «Експерти в командній роботі» .

Постреквізити: здобуті знання з дисципліни будуть корисними для написання дисертаційної роботи, оскільки отримані знання з експертної діяльності можна використати для проведеного дисертаційного дослідження і написання певної частини дисертаційної роботи.

3. Зміст навчальної дисципліни

Перелік тем навчальної дисципліни:

Тема 1. Цілі, завдання та прийняття рішень командою.

Тема 2. Керівники та команда експертів.

Тема 3. Формування командної роботи експертів.

Тема 4. Організація та оцінювання роботи команди експертів.

Тема 5. Підвищення ефективності роботи команди.

Тема 6. Експертиза та експерти.

Тема 7. Експертний висновок.

Тема 8. Програмне забезпечення для проведення досліджень, обробки статистичних даних та експертиз

Тема 9. Напрями формування та професійного розвитку експертів і працівників командної роботи.

4. Навчальні матеріали та ресурси

Базова література

1. Грінько І. М., Войтко С. В. Експерти в командній роботі : підручник / Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во "Політехніка", 2022. 200 с. (ISBN 978-966-990-056-2). URL: <https://ela.kpi.ua/bitstreams/22fb4925-7c53-4468-92f5-609cc517b85d/download>
2. Лідерство та антикризовий менеджмент : підручник / С. В. Войтко, А. А. Мельниченко. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського. Вид-во «Політехніка», 2021. 194 с.

Додаткова література

1. Грінько І. М. Взаємодія експертів у команді – запорука успіху в реалізації проектів Індустрії 4.0 // Науково-технічний розвиток: економіка, технології, управління : матер. XX Міжнар. наук.-практ. конф., 08–09 квітня 2021 року. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. С. 91–92.
2. Грінько І. М. Вибір інноваційних технологій командою міжнародних експертів з Індустрії 4.0 // Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи: зб. тез доп. III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 08 груд. 2022 р. – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2022. С. 274–275. URL: <https://confmanagement-proc.kpi.ua/article/view/272129>
3. Грінько І. М. Задіяння світових технік і технологій залучення працівників до командної роботи у розвитку Індустрії 4.0 // Управління персоналом в інституційній економіці : матер. II Всеукр. наук. практ. конф. студ., аспір. і молод. вчених з міжнар. участю 28 квітня 2021 року. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. С. 112–115.
4. Грінько І. М. Ефективність роботи технічних експертів з Індустрії 4.0 в Україні, враховуючи світовий досвід // XVII Всеукр. наук.-практ. конф. студ., асп. та молод. вчених «Ефективність та автоматизація інженерних рішень у приладобудуванні». Київ, 2021. С. 346–348.
5. Грінько І. М. Інтеграція експертів інноваційної екосистеми в команди – успіх в генеруванні та впровадженні якісних інноваційних проектів Індустрії 4.0 в Україні та світі // Сучасні тенденції та суперечності розвитку світової економіки та міжнародного бізнесу (Економіка. Фінанси. Бізнес. Управління): матер. II Міжнар. форуму EFBN 2.0 / за заг. ред. проф. А. І. Ігнатюк, (29 вересня 2021 р. – 01 жовтня 2021 р.). Київ, 2021. С. 34–37. URL: https://www.efbm.org/wp-content/uploads/2021/11/Матеріали_MEM.pdf
6. Грінько І. М. Колаборація експертних команд у розробленні стратегій національної політики в Індустрії 4.0 // Міжнародне науково-технічне співробітництво: принципи, механізми, ефективність : зб. наук. пр. XVII (XXIX) Міжнар. наук.-практ. конф., 11–12 берез. 2021 р. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. С. 62–64.
7. Грінько І. М. Конкордація експертів – запорука успіху в розробці стратегій розвитку країн в Індустрії 4.0 // Економіка та суспільство : Електр. фахове видання. 2021. № 28. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/515>
8. Грінько І. М. Консолідація експертів в оцінюванні ефективності суспільних перетворень у розвитку Індустрії 4.0 // Міжнародне науково-технічне співробітництво: принципи, механізми, ефективність : зб. наук. пр. XVIII (XXX) Міжнар. наук.-практ. конф., 10–11 берез. 2022 р. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. С. 29–30. URL: <http://ied.kpi.ua/wp-content/uploads/2022/04/istc2022.pdf>

9. Грінько І. М. Міжгрупова узгодженість думок міжнародних експертів у виборі впровадження інноваційних енергетичних установок // Вісник Херсонського національного технічного університету. № 3 (82), 2022. С. 178-183. DOI: <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2022.3.25>
URL: https://journals.kntu.kherson.ua/index.php/visnyk_kntu/article/view/89
10. Грінько І. М. Розподіл команди експертів за профілями компетентностей як основа ефективної реалізації проектів з Індустрії 4.0 // Соціально-компетентне управління корпораціями в умовах поведінкової економіки: [матер. міжнар. наук.-практ. конф. (18 лютого 2021 р.)]; Луцьк, 2021. С. 42–44.
11. Девід Марке Мова лідерства. Як побудувати дієву комунікацію в команді. Київ: Наш формат, 2025. 336 с.
12. Лук'янчук, О. М. Конспект лекцій з дисципліни «Лідерство та робота в команді» : для здобувачів вищ. освіти першого (бакалавр.) рівня спец. 073 «Менеджмент» освітньо-профес. програми «Менеджмент орг. і адміністрування» ден. та заоч. форм навч. / О. М. Лук'янчук ; Держ. ун-т «Одес. політехніка». Одеса, 2022. 229 с. URL: <http://dspace.opu.ua/jspui/bitstream/123456789/12202/1/КЛ%20Лідерство%20і%20робота%20в%20команді%20ОПП%202019.pdf>
13. Сукурова Н.М., Труш М.С., Гусева О. Ю., Воскобоева О. В. Економічна етика та командоутворення: навчальний посібник. Київ: Державний університет інформаційно-комунікаційних технологій, 2021. 150 с. URL: https://duikt.edu.ua/uploads/l_2214_15598287.pdf
14. Юрчак О. В. Технічні експерти з університетів – як покращити рівень навичок та мотивацію? // Асоціація підприємств промислової автоматизації України. 2021. URL: <https://appau.org.ua/info/tehnichni-eksperty-z-universytetiv-instrumenty-motyvatsiyi>
15. Compare The Best Inventory Management Software / Quicksprout. 2021. URL: <https://www.quicksprout.com/best-inventory-management-software>.
16. Compare The Best Small Business Accounting Software / Quicksprout. 2021. URL: <https://www.quicksprout.com/best-accounting-software>.
17. Hrinko I. Implementation of Country Strategies in Development Industry 4.0: Teamwork of Experts: Monografische Reihe (Chapter 8) // Wissenschaft für den modernen Menschen: wirtschafts, management, marketing, tourismus, rechts und politikwissenschaften. «Europäische Wissenschaft». Karlsruhe, Germany. Buch 4. Teil 6. 2021. pp. 68-74.

Навчальний контент

5. Методика опанування навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Методи навчання:

Методи організації навчання: лекції, практичні заняття, консультації, самостійна робота, робота з навчально-методичною літературою та інформаційними ресурсами.

Загальні методи навчання: метод проблемного викладу, метод проблемно-пошукового викладення, інтерактивний метод, евристичний метод, метод проблемно-орієнтованого навчання, особистісно орієнтовані (розвиваючі) технології, відтворювальний метод при виконанні модульної контрольної роботи.

Спеціальні методи навчання: кейс-метод, аналітичні завдання, розв'язання розрахункових завдань, командна робота, робота в малих групах, метод ситуаційного аналізу, наочний метод (метод ілюстрацій і метод демонстрацій), методи створення ідей, виконання навчально-дослідного завдання, метод експертних оцінок, економіко-математичні методи.

Елементи і прийоми: презентації результатів, аналітична доповідь, критичне мислення, дискусія, мозковий штурм, тренінг, дебати, індивідуальне опанування, колаборативне та інтерактивне навчання.

Для вивчення дисципліни застосовуються **методи дослідження** такі як: аналіз та синтез, індукція та дедукція, поєднання історичного та логічного в пізнанні, економіко-математичний, економіко-статистичний, прогнозування, експертних оцінок (анкетування, метод Делфі, інтерв'ю, метод експертних нарад та консультацій), метод агрегатних підходів до пізнання, аналіз мережевих взаємозв'язків, соціометрія, фокус групи, тощо.

Форми та методи оцінювання:

Рейтингова система оцінювання, яка передбачає накопичення балів за: модульну контрольну роботу, опитування, дискусія, обговорення, дебати, ділову гру, тренінг, доповідь, кейс-завдання, задачі, індивідуальне завдання у формі РР.

Календарний контроль: перша та друга атестація.

Семестровий контроль – залік

Навчальним планом передбачено проведення 36 годин лекційних (Л) та 36 годин практичних занять (П), модульний контроль, індивідуальне завдання РР.

Тематика та структурно-логічна побудова курсу

Розподіл годин			Назви розділів, тем	Зміст занять та самостійної роботи здобувачів	Контрольні заходи
Л	П	СР			
1	2	3	4	5	6
4	4	3	Тема 1. Цілі, завдання та прийняття рішень командою	<p>Л1. Виробниче завдання команди: цілі, функції, формат. Процес прийняття рішень командою. Виробниче завдання команди враховуючи обсяг робіт. Важливість використання системи планування стратегічних змін і новітніх інформаційних технологій. Формування цілей, мети, завдання команди експертів. Навчальні матеріали: Основна та додаткова література. Підручник: Грінько І. М., Войтко С. В. Експерти в командній роботі : підручник / Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во "Політехніка", 2022. 200 с. (ISBN 978-966-990-056-2). URL: https://ela.kpi.ua/bitstreams/22fb4925-7c53-4468-92f5-609cc517b85d/download Курс в Google Classroom: https://classroom.google.com/c/NzlyMTY1ODc0MDQ1?cjc=psm3vq6 Moodle: https://do.ipk.kpi.ua/course/view.php?id=7199 Навчальні завдання: опитування, дискусія, обговорення. СР. Підготовка до опитування, дискусії, обговорення.</p> <p>Л2. Сутність прийняття рішень командою. Основні класифікаційні ознаки прийняття рішень командою та їх види. Процес формування і прийняття рішень командою та лідером команди. Основні етапи формування та прийняття рішень командою. Сутність понять «група», «команда» та «самокерована команда». Різновиди команд згідно класифікаційних ознак. Відмінність групи від команди на підставі принципів. Навчальні завдання: опитування, дискусія, обговорення. СР. Підготовка до опитування, дискусії, обговорення.</p> <p>П1. Набір цілей, якими має керуватися команда у виконанні поставлених завдань. Перевірка виконання завдання командою експертів. Граничні рівні виконання завдання. Фактори впливу на процес прийняття рішень командою враховуючи, що вони можуть також прийматися в умовах ризику (не визначеності). Процедура ухвалення та прийняття рішень командою у дистанційному форматі. Навчальні завдання: Презентація доповіді. Кейс-завдання. Ділова гра. Допоміжні матеріали: Орієнтовна тематика доповідей (Додаток А). СР. Підготовка до презентації доповіді та кейс-завдань.</p> <p>П2. Фактори впливу на процес прийняття рішень командою враховуючи, що вони можуть також прийматися в умовах ризику (не визначеності). Процедура ухвалення та прийняття рішень командою у дистанційному форматі. Навчальні завдання: Презентація доповіді. Кейс-завдання. Ділова гра. Допоміжні матеріали: Орієнтовна тематика доповідей (Додаток А). СР. Підготовка до презентації доповіді та кейс-завдань.</p>	Опитування, ділова гра, виконання кейс-завдань, презентація доповідей
4	4	2	Тема 2. Керівники та команда експертів	<p>Л1. Лідери та висококваліфіковані працівники. Стили керівництва управління командами. Групи та різновиди команди. Робота у командах: переваги та недоліки. Навчальні матеріали: Основна та додаткова література. Підручник: Грінько І. М., Войтко С. В. Експерти в командній роботі : підручник / Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во "Політехніка", 2022. 200 с. (ISBN 978-966-990-056-2). URL:</p>	Тренінг

			<p>https://ela.kpi.ua/bitstreams/22fb4925-7c53-4468-92f5-609cc517b85d/download</p> <p>Курс в Google Classroom: https://classroom.google.com/c/NzlyMTY1ODc0MDQ1?cjc=psm3vq6</p> <p>Moodle: https://do.ipk.kpi.ua/course/view.php?id=7199</p> <p>Навчальні завдання: дискусія, обговорення. СР. Підготовка до дискусії, обговорення.</p> <p>Л2. <i>Ефект синергії у здатності досягнення успіху разом у команді. Стилі керівництва управління командою із позицій ситуаційного підходу. Відмінність лідера від керівника команди.</i> Навчальні завдання: дискусія, обговорення. СР. Підготовка до дискусії, обговорення.</p> <p>П1. <i>Основні переваги та недоліки роботи в команді. Форми влади лідера команди. Компетенційний профіль лідера команди експертів. Відмінність еталонної влади від експертної влади.</i> Навчальні завдання: Тренінг (Частина 1). СР. Підготовка до тренінгу та командної роботи.</p> <p>П2. <i>Ефект синергії у здатності досягнення успіху разом у команді. Стилі керівництва управління командою із позицій ситуаційного підходу. Відмінність лідера від керівника команди.</i> Навчальні завдання: Тренінг (Частина 2). СР. Підготовка до тренінгу та командної роботи. Підготовка до роботи в малих групах.</p>	
4	4	3	<p>Тема 3. Формування командної роботи експертів</p> <p>Л1. <i>Вимоги та склад учасників команди. Принципи, умови та специфіка формування команди. Технології побудови та координація командної роботи. Сучасні техніки та технології залучення працівників до командної роботи.</i> Навчальні матеріали: Основна та додаткова література. Підручник: Грінько І. М., Войтко С. В. Експерти в командній роботі : підручник / Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во "Політехніка", 2022. 200 с. (ISBN 978-966-990-056-2). URL: https://ela.kpi.ua/bitstreams/22fb4925-7c53-4468-92f5-609cc517b85d/download Курс в Google Classroom: https://classroom.google.com/c/NzlyMTY1ODc0MDQ1?cjc=psm3vq6 Moodle: https://do.ipk.kpi.ua/course/view.php?id=7199 Навчальні завдання: опитування, дискусія, обговорення. СР. Підготовка до опитування, дискусії, обговорення.</p> <p>Л2. <i>Методи визначення компетенцій експертів в управлінні колективом команди. Методика відбору претендента на членство в експертній групі. Профілі експертів у виконанні ними командних завдань та проектів. Визначення компетентності експерта на основі функції належності.</i> Навчальні завдання: опитування, дискусія, обговорення. СР. Підготовка до опитування, дискусії, обговорення.</p> <p>П1. <i>Специфіка формування команди. Функціональні обов'язки учасників команди згідно компетенційних профілей. Відмінність учасників командної роботи: генератор ідей, ентузіаст, узгоджувач, експерт. Сучасні техніки та технології залучення працівників до командної роботи. Принципи, яких потрібно дотримуватися керівникові при побудові та формуванні команди.</i> Навчальні завдання: Аналітична доповідь. Кейс-завдання. Опитування. Допоміжні матеріали: Тематика доповідей (Додаток А). СР. Підготовка до доповіді, опитування та кейс-завдань.</p> <p>П2. <i>Ефективна комунікація учасників колективу – успіх командної роботи. Рівні залучення працівників до командної роботи. Етапи розвитку команди експертів. Сутність рівня екокосистеми у залученні працівників до командної роботи. Важливість переходу до командної роботи та виявлення лідерів команди.</i> Навчальні завдання: Презентація доповідей. Виконання кейс-завдання. Допоміжні матеріали: Тематика доповідей (Додаток А). СР. Підготовка до доповіді.</p>	Опитування, виконання кейс-завдань, презентація доповідей

4	4	3	<p>Тема 4. Організація та оцінювання роботи команди експертів</p>	<p>Л1. Організація та планування спільної діяльності командної роботи. Оцінювання рівня результативності діяльності команди. Організаційна культура команди. Навчальні матеріали: Основна та додаткова література. Підручник: Грінько І. М., Войтко С. В. Експерти в командній роботі : підручник / Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во "Політехніка", 2022. 200 с. (ISBN 978-966-990-056-2). URL: https://ela.kpi.ua/bitstreams/22fb4925-7c53-4468-92f5-609cc517b85d/download Курс в Google Classroom: https://classroom.google.com/c/NzlyMTY1ODc0MDQ1?cjc=psm3vq6 Moodle: https://do.ipk.kpi.ua/course/view.php?id=7199 Навчальні завдання: опитування, дискусія, обговорення. СР. Підготовка до опитування, дискусії, обговорення.</p> <p>Л2. Сутність блоків моніторингу оцінювання рівня результативності діяльності команди. Фактори та критерії оцінювання ефективності роботи експертів у командній роботі. Оцінювання ефективності роботи експертів. Основні елементи ефективності роботи експертів у команді. Навчальні завдання: опитування, дискусія, обговорення. СР. Підготовка до опитування, дискусії, обговорення.</p> <p>П1. Стадії організації та планування спільної діяльності командної роботи. Етапи організації командної роботи експертів. Етапи кваліметричного підходу в оцінюванні ефективності роботи експертів. Навчальні завдання: Виконання завдань (робота в малих групах та командна робота). Дискусія. Дебати. СР. Підготовка до дебатів, дискусії. Підготовка до роботи в командах та малих групах для виконання завдань.</p> <p>П2. Положення розвитку організаційної культури команди. Вибір типу організаційної культури команди. Переваги сучасних методів організаційного планування і проектування, відмінність їх у порівнянні з традиційними методами. Переваги та недоліки організації і планування командної роботи на певних стадіях. Навчальні завдання: Виконання завдань (робота в малих групах та командна робота). Дискусія. Дебати. СР. Підготовка до дебатів, дискусії. Підготовка до роботи в командах та малих групах для виконання завдань.</p>	<p>Опитування, дебати, виконання завдань (робота в малих групах та робота в командах)</p>
4	4	3	<p>Тема 5. Підвищення ефективності роботи команди</p>	<p>Л1. Оцінювання діяльності експертів у командній роботі. Підвищення результативності діяльності експертів в команді. Мотивація експертів командної роботи. Навчальні матеріали: Основна та додаткова література. Підручник: Грінько І. М., Войтко С. В. Експерти в командній роботі : підручник / Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во "Політехніка", 2022. 200 с. (ISBN 978-966-990-056-2). URL: https://ela.kpi.ua/bitstreams/22fb4925-7c53-4468-92f5-609cc517b85d/download Курс в Google Classroom: https://classroom.google.com/c/NzlyMTY1ODc0MDQ1?cjc=psm3vq6 Moodle: https://do.ipk.kpi.ua/course/view.php?id=7199 Навчальні завдання: опитування, дискусія, обговорення. СР. Підготовка до опитування, дискусії, обговорення.</p> <p>Л2. Специфіка мотиваційного процесу працівників команди (синтезуючий принцип мотивації) та учасника команди (принцип аналізування). Мотивація преміюванням персоналу в командній роботі та її відмінність від мотивації винагороди за працю. Сутність мотивації лідера команди. Навчальні завдання: опитування, дискусія, обговорення. СР. Підготовка до опитування, дискусії, обговорення.</p>	<p>Опитування, дебати, виконання кейс-завдань.</p>

			<p>П1. <i>Сутність процесу оцінювання діяльності експертів. Якісні характеристики учасника команди. Відповідність характеристик учасника команди його встановленому профілю. Методи оцінювання діяльності експерта командної роботи. Основні цілі оцінювання діяльності членів команди згідно класифікації запропонованої вченим Дугласом Мак-Грегором. Фактори впливу на ефективне та результативне виконання учасником команди завдань.</i></p> <p>Навчальні завдання: Виконання кейс-завдань (робота в малих групах та командна робота). Дискусія. Дебати.</p> <p>СР. Підготовка до роботи в командах та малих групах для виконання кейс-завдань.</p> <p>П2. <i>Важливість згуртованості команди в ефективності діяльності усієї команди експертів. Основні складники мотивації команди експертів в поєднанні сприятливих умов праці та сприятливого креативного середовища. Важливість мотивації експерта почуттям значущості особистого внеску у загальний успіх команди.</i></p> <p>Навчальні завдання: Виконання кейс-завдань (робота в малих групах та командна робота). Дискусія. Дебати.</p> <p>СР. Підготовка до роботи в командах та малих групах для виконання кейс-завдань.</p>	
4	4	3	<p>Тема 6. <i>Експертиза та експерти</i></p> <p>Л1. <i>Експерт і експертиза у командній роботі в Індустрії 4.0. Компетенції експертів в управлінні колективом команди. Компетенційні профілі експертів. Специфіка формування колективу команди для проведення експертиз. Конкордація експертів у розробці стратегій розвитку Індустрії 4.0. Консолідація експертів - успіх в реалізації ефективних програм Індустрії 4.0/5.0.</i></p> <p>Навчальні матеріали: Основна та додаткова література. Підручник: Грінько І. М., Войтко С. В. Експерти в командній роботі : підручник / Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во "Політехніка", 2022. 200 с. (ISBN 978-966-990-056-2). URL: https://ela.kpi.ua/bitstreams/22fb4925-7c53-4468-92f5-609cc517b85d/download</p> <p>Курс в Google Classroom: https://classroom.google.com/c/NzlyMTY1ODc0MDQ1?cjc=psm3vq6</p> <p>Moodle: https://do.ipk.kpi.ua/course/view.php?id=7199</p> <p>Навчальні завдання: опитування, дискусія, обговорення. СР. Підготовка до опитування, дискусії, обговорення.</p> <p>Л2. <i>Положення, які потрібно врахувати у специфіці формування колективу команди для проведення експертиз. Модель реформ із залучення експертної думки в реалізації проєктів Індустрії 4.0/5.0 у відповідності до етапів.</i></p> <p>Навчальні завдання: опитування, дискусія, обговорення. СР. Підготовка до опитування, дискусії, обговорення.</p> <p>П1. <i>Експерти у проведенні експертизи у командній роботі в Індустрії 4.0/5.0. Сутність стадії фундаментальних досліджень у залученні експертів до експертизи інноваційного технологічного процесу чи продукції у розвитку Індустрії 4.0/5.0. Відмінність етапу експериментальних робіт від прикладних досліджень у залученні експертів до вироблення інноваційного технологічного процесу, продукції. Етап дифузії інновацій створення нової продукції або нового технологічного процесу в Індустрії 4.0/5.0. Рангова, порядкова та відносна шкали вимірювання відповіді експертів та вибір ними варіантів інноваційного технологічного процесу чи продукції. Переваги використання шкали Міллера в оцінюванні експертами масштабу потенційних суспільних перетворень у розвитку Індустрії 4.0/5.0. Сутність статистичного показника «мода» та ступінь узгодженості думок експертів за модою. Порядкова шкала Лайкерта у визначенні експертної оцінки вибору відповідного інноваційного технологічного процесу чи продукції.</i></p> <p>Навчальні завдання: Виконання задач, кейс-завдань. Опитування. СР. Підготовка до роботи в командах та малих групах для виконання кейс-завдань та задач.</p>	Опитування, виконання задач, кейс-завдань.

			<p>П2. Сутність консолідації експертів в реалізації програм з Індустрії 4.0/5.0. Основні елементи формування інституційної спроможності в послідовній консолідації експертів. Основні складові консолідації експертів у досягненні ефективної реалізації програм. Відмінність фази планування та фази реалізації у моделі реформ залучення експертної думки. Роль низових ініціатив асоціацій і бізнесу у формуванні інституційної спроможності в послідовній консолідації експертів.</p> <p>Навчальні завдання: Виконання задач, кейс-завдань. Опитування.</p> <p>СР. Підготовка до роботи в командах та малих групах для виконання кейс-завдань та задач.</p>	
4	4	3	<p>Тема 7. Експертний висновок</p> <p>Л1. Прийняття рішень за результатами проведеної експертизи. Документальне оформлення результатів експертизи. Сутність проведення експертизи. Основні види експертизи враховуючи результати проведення попередніх експертиз. Відмінність додаткової та контрольної експертиз. Сутність повторної експертизи.</p> <p>Навчальні матеріали: Основна та додаткова література.</p> <p>Підручник: Грінько І. М., Войтко С. В. Експерти в командній роботі : підручник / Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во "Політехніка", 2022. 200 с. (ISBN 978-966-990-056-2). URL: https://ela.kpi.ua/bitstreams/22fb4925-7c53-4468-92f5-609cc517b85d/download</p> <p>Курс в Google Classroom: https://classroom.google.com/c/NzlyMTY1ODc0MDQ1?cjc=psm3vq6</p> <p>Moodle: https://do.ipk.kpi.ua/course/view.php?id=7199</p> <p>Навчальні завдання: опитування, дискусія, обговорення.</p> <p>СР. Підготовка до опитування, дискусії, обговорення.</p> <p>Л2. Методика проведення експертизи згідно послідовності етапів. Важливість документального оформлення експертизи та складання експертного висновку. Розділи експертного висновку. Інформаційно-довідкова документація до експертного висновку.</p> <p>Навчальні завдання: опитування, дискусія, обговорення.</p> <p>СР. Підготовка до опитування, дискусії, обговорення.</p> <p>П1. Нормативно-правові документи щодо процедури проведення експертизи. Правильність написання експертного висновку та основні пункти. Основні пункти вступної частини експертного висновку.</p> <p>Навчальні завдання: Доповідь за обраною темою. Опитування.</p> <p>Допоміжні матеріали: Орієнтовна тематика доповідей (Дод. А).</p> <p>СР. Підготовка доповіді.</p> <p>П2. Складові дослідницької частини експертного висновку. Ключові вимоги у прийнятті ефективних зважених рішень за результатами проведеної експертизи.</p> <p>Навчальні завдання: Доповідь за обраною темою. Опитування.</p> <p>Допоміжні матеріали: Орієнтовна тематика доповідей (Дод. А).</p> <p>СР. Підготовка доповіді.</p>	Опитування, презентація доповідей
4	3	3	<p>Тема 8. Програмне забезпечення для проведення досліджень, обробки статистичних даних та експертиз</p> <p>Л1. Програмне забезпечення MS Teams. Програмне забезпечення для командної роботи.</p> <p>Навчальні матеріали: Основна та додаткова література.</p> <p>Підручник: Грінько І. М., Войтко С. В. Експерти в командній роботі : підручник / Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во "Політехніка", 2022. 200 с. (ISBN 978-966-990-056-2). URL: https://ela.kpi.ua/bitstreams/22fb4925-7c53-4468-92f5-609cc517b85d/download</p> <p>Курс в Google Classroom: https://classroom.google.com/c/NzlyMTY1ODc0MDQ1?cjc=psm3vq6</p> <p>Moodle: https://do.ipk.kpi.ua/course/view.php?id=7199</p> <p>Навчальні завдання: опитування, дискусія, обговорення, дебати.</p> <p>СР. Підготовка до опитування, дискусії, обговорення, дебатів.</p> <p>Л2. Важливість вибору програмного забезпечення для командної роботи експертів. Вирішення проблеми у проведенні онлайн конференцій команди завдяки принципу «передбачення технологічних проблем».</p> <p>Навчальні завдання: опитування, дискусія, обговорення.</p> <p>СР. Підготовка до опитування, дискусії, обговорення.</p>	Опитування, дебати, виконання кейс-завдань, презентація доповідей, написання МКР

			<p>П1. Особливості та переваги використання програмного забезпечення MS Teams в плануванні та організації роботи команди експертів. Вибір програмного забезпечення в організації ефективної командної роботи. Основні принципи проведення експертних онлайн-нарад з використанням програмного забезпечення MS Teams.</p> <p>Навчальні завдання: Виконання кейс-завдань. Доповідь. Опитування.</p> <p>Допоміжні матеріали: Орієнтовна тематика доповідей (Дод. А).</p> <p>СР. Підготовка доповіді. Підготовка до командної роботи та роботи в малих групах для виконання кейс-завдань. Підготовка до МКР.</p> <p>П2. Сутність та важливість застосування CRM додатків у командній роботі. Сутність додатку програмного забезпечення HubSpot CRM. Використання експертами команди додатку Zoho CRM. Відмінність функціонального наповнення програмного забезпечення Salesforce у порівнянні з іншими додатками CRM. Переваги CRM додатку Freshsales для виконання завдань командою. Відмінність CRM додатків Insightly та Apptivo. Використання командою експертів CRM додатку Pipedrive.</p> <p>Навчальні завдання: Доповідь за обраною темою. Виконання кейс-завдань, дебати.</p> <p>Допоміжні матеріали:</p> <p>СР. Підготовка до дебатів за темою практичного заняття.</p>	
1	4	Теми 1-8.	Модульна контрольна робота (МКР)	
4	4	3	<p>Тема 9. Напрями формування та професійного розвитку експертів і працівників командної роботи</p> <p>Л1. Взаємодія експертів у команді – запорука успіху професійного росту. Колаборація експертних команд в професійному розвитку експертів з Індустрії 4.0/5.0. Інтеграція експертів інноваційної екосистеми в команди – успіх в реалізації професійних якостей. Ефективність роботи та професійний розвиток технічних експертів з Індустрії 4.0/5.0. Важливість задіяння процесної моделі у впровадженні нових стандартів ринку.</p> <p>Навчальні матеріали: Основна та додаткова література.</p> <p>Підручник: Грінько І. М., Войтко С. В. Експерти в командній роботі : підручник / Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во "Політехніка", 2022. 200 с. (ISBN 978-966-990-056-2). URL: https://ela.kpi.ua/bitstreams/22fb4925-7c53-4468-92f5-609cc517b85d/download</p> <p>Курс в Google Classroom: https://classroom.google.com/c/NzlyMTY1ODc0MDQ1?cjc=psm3vg6</p> <p>Moodle: https://do.ipk.kpi.ua/course/view.php?id=7199</p> <p>Навчальні завдання: опитування, дискусія, обговорення.</p> <p>СР. Підготовка до опитування, дискусії, обговорення.</p> <p>Л2. Основні завдання колаборативних команд. Основні сегменти залучення експертів для реалізації проєктів з Індустрії 4.0/5.0. Стимулювання експертів інноваційної екосистеми об'єднуватися в команди. Типи експертів та їх ролі у командній роботі. Сутність policy-takers та функціональні обов'язки науковців в policy-takers.</p> <p>Навчальні матеріали: Основна та додаткова література.</p> <p>Підручник: Грінько І. М., Войтко С. В. Експерти в командній роботі : підручник / Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во "Політехніка", 2022. 200 с. (ISBN 978-966-990-056-2). URL: https://ela.kpi.ua/bitstreams/22fb4925-7c53-4468-92f5-609cc517b85d/download</p> <p>Курс в Google Classroom: https://classroom.google.com/c/NzlyMTY1ODc0MDQ1?cjc=psm3vg6</p> <p>Moodle: https://do.ipk.kpi.ua/course/view.php?id=7199</p> <p>Навчальні завдання: опитування, дискусія, обговорення.</p> <p>СР. Підготовка до опитування, дискусії, обговорення.</p>	Ділова гра, виконання кейс-завдань, презентація доповідей, представлення отриманих результатів РР

				<p>П1. <i>Етапи у досягненні цілей щодо розбудови національної політики з Індустрії 4.0/5.0 згідно методики колаборативних команд. Етап нетворкінгу в досягненні цілей щодо розбудови національної політики та важливість залучення до співпраці стейкхолдерів. Взаємозв'язок складових екосистеми та замовників і залучення експертів для реалізації проектів Індустрії 4.0/5.0. Представники кластерів, асоціацій, головні спеціалісти з відділів облдержадміністрації як представники команди експертів. Ефективна робота експертів в розробці ключових пріоритетних інструментів Індустрії 4.0 в Національній економічній Стратегії 2030.</i></p> <p>Навчальні завдання: Доповідь за обраною темою. Кейс-завдання. Ділова гра.</p> <p>Допоміжні матеріали: Орієнтовна тематика доповідей (Дод. А).</p> <p>СР. Підготовка доповіді. Підготовка до кейс-завдань.</p>	
		12	Індивідуальне завдання (РР)	<p>П2. представлення отриманих результатів РР</p> <p>СР: виконання згідно варіанту за погодженням з викладачем дисципліни</p> <p>Допоміжні матеріали: Орієнтовна тематика РР (Додаток Д).</p>	
-	-	6	Залік	<p>Написання залікової контрольної роботи на заліково-екзаменаційній сесії</p> <p>СР: підготовка до складання заліку</p>	Виконання залікової контрольної роботи або отримання заліку згідно поточного рейтингу
36	36	48			

6. Самостійна робота здобувача вищої освіти

Навчальним планом передбачено 48 годин самостійної роботи.

Вид самостійної роботи, обсяг годин на виконання

№ з/п	Обсяг годин	Вид самостійної роботи
1	2	3
1	26	Підготовка до аудиторних занять
2	4	Підготовка до виконання модульної контрольної роботи
3	12	Виконання розрахункової роботи
4	6	Підготовка до складання семестрового контролю у формі заліку
Разом	48	

Політика та контроль

7. Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Правила відвідування занять. Присутність на заняттях та їх відвідування є вільним вибором здобувача, тому бали за відвідування не нараховуються. Важливою складовою отримання балів на лекціях та практичних заняттях є активна участь здобувача у виконанні завдань. Здобувачі мають вчасно приходити на заняття, або приєднуватися в зоот, якщо дистанційний режим навчання. Мають дотримуватися розкладу занять, а при запізненні на 15 хвилин, варто заходити на другу частину заняття (після перерви - п'яти хвилинок).

Дистанційний режим навчання. Якщо керівництвом університету приймається рішення щодо дистанційного режиму навчання (наприклад, у зв'язку з введенням режиму воєнного стану), то необхідно дотримуватися: Положення про дистанційне навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/188>), Регламенту організації освітнього процесу в дистанційному режимі (<https://profkom.kpi.ua/reglament-organizatsiyi-osvitnogo-protsesu-v-distantsiyному-rezhimi>) та Регламенту проведення семестрового контролю в дистанційному режимі (<https://osvita.kpi.ua/node/148>). В такому разі заняття в дистанційному режимі відбуваються з використанням платформи Zoom. Посилання на зоот-конференцію надається здобувачам на початку семестру і розміщується в системі «Електронний кампус» та в дистанційному курсі дисципліни на Платформі дистанційного навчання «СІКОРСЬКИЙ». Викладач також надає посилання на дистанційний курс, який розміщений на платформі «СІКОРСЬКИЙ». Усі необхідні навчально-методичні матеріали з дисципліни розміщено у АС «Електронний кампус» (<https://ecampus.kpi.ua>), бібліотеці КПІ імені Г. І.

Денисенка (<https://www.library.kpi.ua>) та в самому дистанційному курсі, який знаходиться на Платформі дистанційного навчання «СІКОРСЬКИЙ» (<https://www.sikorsky-distance.org>). Результати оцінювання висвітлюють у АС «Електронний кампус» на особистій сторінці здобувача (<https://ecampus.kpi.ua>).

Правила поведінки на заняттях. На заняттях необхідно дотримуватись норм етичної поведінки, які прописані в Кодексі честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (<https://kpi.ua/code>). На території університету здобувачі мають поводити себе відповідно до Правил внутрішнього розпорядку (<https://kpi.ua/admin-rule>). Під час дистанційного режиму навчання потрібно використовувати навчально-методичне забезпечення курсу на Платформі дистанційного навчання «СІКОРСЬКИЙ» та в Електронному кампусі, а також для окремих занять – інформацію розміщену на сайті бібліотеки КПІ імені І. Г. Денисенка та на офіційних сайтах статистики. Для підготовки до практичних занять готуючи аналітичні доповіді та виконуючи кейс та навчально-дослідницькі завдання необхідно опрацьовувати аналітичні матеріали з офіційних сайтів.

Позааудиторні заняття та залучення професіоналів-практиків. Здобувачі можуть відвідувати позааудиторні заходи (тренінги, лекторії, конференції, науково-практичні заходи, тощо), які відповідають тематиці дисципліни. Рекомендується проходити курси на платформах Coursera або Prometheus за умови, що тематика курсу відповідає назві дисципліни.

Визнання результатів навчання, набутих у неформальній/інформальній освіті. Визнання результатів навчання набутих здобувачами у неформальній або інформальній освіті регламентується Положенням про визнання результатів навчання, набутих у неформальній/інформальній освіті (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/179>). Також, варто зауважити, що можуть бути зараховані окремі теми дисципліни. Наприклад, вивчення певних курсів на різних платформах в повній мірі можуть не відповідати назві дисципліни, але відповідати лише деяким темам. В такому разі, також можуть бути зараховані бали до рейтингової системи оцінювання, і здобувач може бути звільнений від виконання певних завдань, які відповідають тематиці пройдених ним курсів.

Правила призначення заохочувальних та штрафних балів. Передбачене нарахування заохочувальних балів за публікацію статей у фахових виданнях України та міжнародних виданнях; за участь у науково-практичних конференціях з публікацією тез доповідей; за участь у наукових міжнародних, всеукраїнських конкурсах та олімпіадах; за проходження онлайн-курсів, за умови, що тематика вище зазначеного відповідає назві дисципліни. Сума заохочувальних балів складає 10 балів, при цьому загальний рейтинговий бал здобувача не може перевищувати 100 балів. Здобувач має вчасно згідно встановлених дедлайнів здавати завдання, у іншому випадку, роботи не перевіряються і штрафні бали не нараховуються. Тобто, штрафних балів з дисципліни не передбачається.

Політика оцінювання контрольних заходів. Оцінювання контрольних заходів здійснюється згідно з Положенням про систему оцінювання результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/node/37>), Положення про поточний, календарний та семестровий контроль результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/32>). Поточний контроль здійснюється з метою нарахування балів за виконанні завдання згідно РСО і висвітлюються у АС «Електронний кампус». Оцінки здобувачам у поточному контролі виставляються викладачем регулярно після кожного проведеного заняття. Календарний контроль здійснюється два рази за семестр. Для проходження першого календарного контролю обов'язковим є участь у тренінгу, зокрема, виконання завдань командної роботи та роботи в малих групах. Для проходження другого календарного контролю обов'язком є написання модульної контрольної роботи, яка виконується в період другого календарного контролю. Обов'язковою умовою отримання атестації в період другого календарного контролю є позитивний результат написання МКР (не менше ніж 50 % виконаних завдань). Семестровий контроль проводиться у формі заліку. Результати оцінювання висвітлюються у АС «Електронний кампус» на особистій сторінці здобувача (<https://ecampus.kpi.ua>).

Політика дедлайнів та перескладань. Модульна контрольна робота пишеться здобувачами в період другого календарного контролю. Якщо здобувач в цей період хворіє, або з поважних причин немає змогу відвідати заняття і написати МКР, в такому разі він має надати підтверджуючий документ, і написати МКР протягом найближчого тижня. Порядок ліквідації академічної заборгованості та перескладання семестрового контролю регулюється Положенням про поточний, календарний та семестровий контроль результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/32>). Ліквідувати академічну заборгованість здобувач має право відповідно до Положення про надання додаткових освітніх послуг здобувачам вищої освіти в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/177>).

Правила зарахування індивідуальних завдань. Авторське виконання завдання, обґрунтованість основних положень, достовірність використання інформаційно-методичного апарату, аргументований захист отриманих результатів та висновків. Індивідуальне завдання виконується у формі розрахункової роботи, яка складається з двох частин. Перша частина індивідуального завдання здобувача полягає у вирішенні науково-практичної проблематики. Орієнтовна тематика науково-практичних проблем наведена в додатку Д. Друга частина індивідуального завдання полягає в проведенні експертного оцінювання проекту. З типовими варіантами другої частини індивідуального завдання можна ознайомитися в Додатку Д1.

Процедура оскарження результатів контрольних заходів. У разі не згоди здобувача з виставленою оцінкою за результатами контрольного заходу, він має право подати апеляцію у день оголошення результатів відповідного контролю за процедурою визначеною Положенням про апеляції в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/index.php/node/182>).

Політика щодо академічної доброчесності. Важливою умовою при виконанні завдань здобувачами є дотримання політики та принципів академічної доброчесності (<https://kpi.ua/academic-integrity>), які також наведено у Кодексі честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (<https://kpi.ua/code>), Положенні про систему запобігання академічному плагиату в КПІ ім. Ігоря Сікорського (<https://osvita.kpi.ua/node/47>). При виявленні плагиату, або написання робіт з використанням Штучного інтелекту (ШІ), неналежного оформлення посилань на джерела, роботи повертаються здобувачу на доопрацювання.

Політика використання штучного інтелекту (ШІ). Дана політика ШІ регламентується «Політикою використання штучного інтелекту для академічної діяльності в КПІ ім. Ігоря Сікорського» (https://osvita.kpi.ua/sites/default/files/downloads/polityka-vykorystannia-shtuchnogo-intelektu_2023.pdf). Застосовуючи штучний інтелект у навчанні здобувач має керуватися принципами академічної доброчесності. Використання згенерованої інформації завдяки штучному інтелекту без подальшого аналізу її та перевірки є не допустимим. Виконані завдання з дисципліни мають бути оригінальними роботами з посиланнями на першоджерело та офіційні сайти. Недотримання політики використання штучного інтелекту вважається порушенням академічної доброчесності та етики.

8. Види контролю та рейтингова система оцінювання результатів навчання (PCO)

Оцінювання передбачає застосування рейтингової системи другого типу згідно Положення про систему оцінювання результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського (PCO-1 – «жорстка») (<https://osvita.kpi.ua/node/37>). Максимальний сумарний рейтинг за курс – 100 балів. Нижня межа позитивного оцінювання кожного контрольного заходу складає 60% від його рейтингового балу.

Контрольні заходи та критерії їх оцінювання

8.1. Поточний контроль (max 100 балів)

8.1.1. Робота на практичних заняттях (max 60 балів)

1. Активна участь на практичних заняттях (15 балів):

2 бали – вірна відповідь на поставлені питання; активна, плідна творча робота (опитування, ділова гра, дебати, або участь у дискусіях, обговореннях).

0 балів – не вірна відповідь, пасивність на заняттях.

2. Виконання кейс-завдань, задач на практичних заняттях (додаток В):

Розрахунок за одне завдання (max 15 балів):

5 балів – вірно розв'язані усі кейс-завдання, представлені пояснення та структура розв'язку;

4 бали – вірно розв'язані усі кейс-завдання, представлена структура розв'язку, але відсутні пояснення;

3 бали – вірно розв'язані усі кейс-завдання, відсутні пояснення та структура розв'язку;

0 балів – не вірно розв'язані усі кейс-завдання.

3. Доповідь з презентацією (max 10 балів).

Розрахунок за доповідь (додаток А):

10 балів – підготовлена презентація, на високому рівні представлений теоретичний, аналітичний, рекомендаційний матеріал, наведено вирішення виявлених проблем;

9 балів – підготовлена презентація, представлений теоретичний, аналітичний, рекомендаційний матеріал, є неточності;

8 балів – підготовлена презентація, представлений теоретичний, аналітичний, рекомендаційний матеріал на низькому рівні, є неточності;

0 балів – не підготовлена презентація, доповідь на низькому рівні.

3. Тренінг (робота в командах) – 2 частини (тах 20 балів)

Розрахунок за одну частину тренінгу:

- 10 балів – застосований творчий підхід до виконання завдань;
- 9 балів – завдання виконано з незначними недоліками;
- 8 балів – завдання виконано з певними помилками;
- 0 балів – завдання не зараховано (не виконане або є суттєві помилки).

8.1.2. Модульна контрольна робота (тах 20 балів) (додаток В та Г)

Модульна контрольна робота складається з тестових завдань та задач.

- 20 балів – застосовано творчий підхід до виконання завдань;
- 18 балів – роботу виконано з незначними недоліками;
- 16 балів – роботу виконано з певними суттєвими помилками;
- 0 балів – роботу не зараховано; завдання контрольної роботи не виконані, або виконані неправильно є суттєві, вагомні помилки.

8.1.3. Індивідуальне завдання – виконання розрахункової роботи (тах 20 балів) (Додаток Д).

Розрахунок балів за виконання розрахункової роботи:

- 20 балів – творча робота, підготовлена презентація, на високому рівні представлений теоретичний, аналітичний, рекомендаційний матеріал, наведено вирішення виявлених проблем;
- 18 балів – роботу виконано з незначними недоліками, підготовлена презентація, представлений теоретичний, аналітичний, рекомендаційний матеріал;
- 16 балів – роботу виконано з певними помилками, підготовлена презентація, представлений теоретичний, аналітичний, рекомендаційний матеріал на низькому рівні;
- 0 балів – не підготовлена презентація, робота на низькому рівні, є суттєві помилки, не зараховано.

8.2. Календарний контроль.

Календарний контроль проводиться двічі на семестр.

- 7 тиждень – Умова отримання атестації: поточний рейтинг не менше 15 балів. Складено модульну контрольну роботу – частину 1, взято участь в тренінгу, виконано кейс-завдання, виконано не менше ніж 40 % з обсягу завдань;
- 13 тиждень – Умова отримання атестації: поточний рейтинг не менше 25 балів. Складено модульну контрольну роботу – частину 2, виконано кейс-завдання, здано аналітичну доповідь.

8.3. Семестровий контроль (залік) (тах 100 балів) (додаток Б та Г)

Складається з поточного рейтингу за виконання всіх видів робіт. Здобувачі, які виконали всі умови допуску до заліку та набрали 60 і більше балів, отримують відповідну рейтингову оцінку без потреби проходження заходу семестрового контролю, що переводиться до підсумкової оцінки згідно з таблицею.

Здобувачі, які виконали умови допуску до заліку, але набрали менше 60 балів проходять захід семестрового контролю. У цьому разі підсумкова оцінка отримується за суму балів, які студент отримав за залікову контрольну роботу, що переводиться до підсумкової оцінки згідно з таблицею.

Якщо здобувач виконав умови допуску до заліку і отримав більше 60 балів, але бажає підвищити свій результат, він може взяти участь у заліковій контрольній роботі. У цьому разі підсумкова оцінка отримується за суму балів, які студент отримав за залікову контрольну роботу, що переводиться до підсумкової оцінки згідно з таблицею. Якщо за результатами заліку здобувач отримав меншу кількість балів за кількість балів, отриманих за результатами заходів поточного контролю, то за “жорсткого” підходу здобувач отримує рейтингову оцінку за результатами заліку, що переводиться до підсумкової оцінки згідно з таблицею.

Розрахунок балів за виконання завдань залікової контрольної роботи

- теоретичні питання – тах 50 балів (2 теоретичні питання – 25 балів кожне).
- 25 балів – повна відповідь, не менше 98% потрібної інформації;
- 23 балів – відповідь містить не менше 95% потрібної інформації;
- 20 балів – не повна відповідь, містить не менше 92 % потрібної інформації;
- 0 балів – завдання не виконано, або взагалі відсутність завдань.
- тестові завдання - тах 50 балів (50 тестових питань - оцінюється в 1 бал кожне):
- 50 балів – виконані усі тестові питання;
- 0 балів – жодної вірної відповіді на тестові питання.

Максимальний бал за курс – 100 балів.

Відповідність рейтингових балів оцінкам за університетською шкалою:

Кількість балів	Оцінка
100-95	Відмінно
94-85	Дуже добре
84-75	Добре
74-65	Задовільно
64-60	Достатньо
Менше 60	Незадовільно
Не виконані умови допуску	Не допущено

Відмітки у відомості семестрового контролю:

Відмітка	Пояснення
Не допущено	<i>Невиконання умов допуску до семестрового контролю</i>
Усунено	<i>Порушення принципів академічної доброчесності або морально-етичних норм поведінки</i>
Не з'явився	<i>Здобувач, був допущений, але не з'явився на залік</i>

9. Додаткова інформація з дисципліни (освітнього компонента)

Орієнтовна тематика доповідей (додаток А)

Перелік питань до семестрового контролю (додаток Б);

Типові кейс-завдання та задачі (додаток В).

Типові тестові завдання МКР та семестрового контролю (додаток Г).

Орієнтовна тематика індивідуальних завдань (частина 1) (Додаток Д).

Типові варіанти індивідуальних завдань (частина 2) (Додаток Д1).

Можливе зарахування у рейтинг здобувача результатів проходження дистанційних чи онлайн курсів за відповідною тематикою дисципліни за наявності пред'явлених сертифікатів (на Coursera, або Prometheus).

Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):

Складено доцентом кафедри міжнародної економіки, к.е.н., доцентом Грінько Іриною Миколаївною

Ухвалено кафедрою міжнародної економіки (протокол № 17 від 25.06.2025).

Погоджено Методичною комісією факультету менеджменту та маркетингу (протокол № 11 від 30.06.2025).

Оновлено згідно нової редакції «Положення про систему оцінювання результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського» (Наказ № НОД/761/25 від 19.09.2025).

Переухвалено кафедрою міжнародної економіки (протокол № 3 від 24.09.2025).

Погоджено Методичною комісією факультету менеджменту та маркетингу (протокол № 3 від 07.10.2025).

ДОДАТОК А
Орієнтовна тематика доповідей

1. Цілі, функції, формат завдання та прийняття рішень командою експертів
2. Лідери та висококваліфіковані працівники командної роботи
3. Стили керівництва управління командами експертів
4. Групи та різновиди команд експертів
5. Робота у командах експертів: переваги та недоліки
6. Формування командної роботи експертів: вимоги, склад учасників, принципи, специфіка.
7. Сучасні техніки та технології залучення експертів до командної роботи
8. Організація та планування спільної діяльності командної роботи
9. Оцінювання рівня результативності діяльності команди та ефективності роботи експертів
10. Організаційна культура команди експертів
11. Підвищення результативності діяльності працівників в команді та ефективності роботи команди експертів
12. Мотивація працівників командної роботи експертів
13. Експертне заключення: прийняття рішень експертами та документальне оформлення.
14. Компетенції експертів в управлінні колективом команди та компетенційні профілі експертів
15. Специфіка формування колективу команди для проведення експертиз
16. Конкордація експертів у розробці стратегій розвитку Індустрії 4.0/5.0
17. Консолідація експертів - успіх в реалізації ефективних програм Індустрії 4.0/5.0
18. Програмне забезпечення для проведення досліджень, обробки статистичних даних експертиз
19. Програмне забезпечення для командної роботи (CRM додатки) експертів
20. Програмне забезпечення MS Teams для роботи експертів
21. Напрями формування та професійного розвитку експертів та працівників командної роботи.

ДОДАТОК Б

Перелік питань для підготовки до семестрового контролю (заліку)

1. Охарактеризуйте завдання команди експертів враховуючи обсяг робіт.
2. Назвіть та поясніть на підставі яких цілей формуються мета, завдання команди експертів.
3. Перелічіть набір цілей, якими має керуватися команда (варто зауважити, що команда складається з неформальних груп осіб) у виконанні поставлених завдань.
4. Поясніть яким чином можна перевірити виконання завдання командою та як можна його конкретизувати.
5. Охарактеризуйте граничні рівні виконання виробничого завдання.
6. Охарактеризуйте основні класифікаційні ознаки прийняття рішень командою та назвіть їх види.
7. Обґрунтуйте процес формування і прийняття рішень командою та лідером команди.
8. Назвіть основні етапи формування та прийняття рішень командою експертів.
9. Перелічіть та поясніть фактори впливу на процес прийняття рішень командою враховуючи, що вони можуть також прийматися в умовах ризику та не визначеності.
10. Назвіть та обґрунтуйте основні переваги та недоліки роботи в команді.
11. Перелічіть здібності працівника, які можна виявити шляхом залучення його до командної роботи та досягненні загальної командної мети.
12. Перелічіть проблеми, які можуть виникнути у працівника долучивши його до командної роботи.
13. Виокреміть п'ять форм влади лідера команди. Перелічіть характеристики, якими має бути наділений лідер команди.
14. Назвіть стилі керівництва управління командою.
15. Розкрийте сутність понять «група», «команда» та «самокерована команда».
16. Охарактеризуйте різновиди команд експертів згідно класифікаційних ознак.
17. Обґрунтуйте відмінність групи від команди на підставі принципів.
18. Поясніть, як можна досягти ефекту синергії у здатності досягнення успіху разом у команді.
19. Назвіть стилі керівництва управління командою із позицій ситуаційного підходу. Обґрунтуйте відмінність лідера від керівника команди.
20. Назвіть з яких учасників має формуватися команда. Обґрунтуйте, у чому полягає специфіка формування команди.
21. Охарактеризуйте функціональні обов'язки лідера команди та генератора ідей та поясніть чим вони відрізняються.
22. Поясніть, хто з учасників команди може допомагати та сприяти виконанню запропонованих ідей учасниками команди.
23. Проаналізуйте відмінність наступних учасників командної роботи: ентузіаст, узгоджувач, експерт.
24. Назвіть сучасні техніки та технології залучення до працівників командної роботи.
25. Проаналізуйте принципи, яких потрібно дотримуватися керівникові при побудові та формуванні команди.
26. Назвіть та поясніть етап розвитку на якому можна досягти синергетичного ефекту від роботи в команді та ефективної комунікації учасників колективу.
27. Назвіть етап розвитку команди, на якому доцільно прогнозувати подальший її розвиток та визначити напрями подальшої співпраці учасників команди.
28. Обґрунтуйте завдяки яким стадіям відбувається організація та планування спільної діяльності командної роботи.
29. Поясніть, на якому етапі організації командної роботи встановлюється рівень емоційної реакції того чи іншого учасника команди від виконання поставленого перед ним завдання.
30. Проаналізуйте переваги та недоліки в організації і плануванні командної роботи на стадії групування (особливо групування учасників команди на невеликі групи).
31. Охарактеризуйте переваги сучасних методів організаційного планування і проектування та проаналізуйте відмінність їх у порівнянні з традиційними методами.
32. Перелічіть та розкрийте сутність блоків завдяки яким має проводитися моніторинг оцінювання рівня результативності діяльності команди. Назвіть фактори та критерії оцінювання ефективності роботи експертів у командній роботі.
33. Розкрийте сутність процесу оцінювання діяльності експертів, що дозволяє виявити якісні характеристики учасника команди.
34. Обґрунтуйте важливість відповідності характеристик учасника команди його встановленому профілю. Назвіть методи оцінювання діяльності працівника командної роботи.
35. Перелічіть основні цілі оцінювання діяльності членів команди згідно класифікації запропонованої вченим Дугласом Мак-Грегором.
36. Проаналізуйте фактори, які впливають на ефективне та результативне виконання учасникам команди завдань.
37. Обґрунтуйте специфіку мотиваційного процесу команди (синтезуючий принцип мотивації) та учасника команди (принцип аналізування) зокрема.
38. Обґрунтуйте переваги використання шкали Міллера в оцінюванні експертами масштабу потенційних суспільних перетворень у розвитку Індустрії 4.0/5.0.
39. Розкрийте сутність статистичного показника «мода» та вкажіть ступінь узгодженості думок експертів за модою.
40. Охарактеризуйте порядкову шкалу Лайкерта у визначенні експертної оцінки вибору відповідного інноваційного технологічного процесу чи продукції.
41. Розкрийте сутність проведення експертизи та обґрунтуйте її фундаментальну основу.
42. Поясніть основні види експертизи згідно спрямувань, у тому числі враховуючи результати проведення попередніх експертиз. Обґрунтуйте відмінність додаткової та контрольної експертизи.
43. Розкрийте сутність повторної експертизи та поясніть хто є її замовником.
44. Обґрунтуйте особливості та переваги використання програмного забезпечення MS Teams в плануванні та організації роботи команди експертів.
45. Поясніть, що має врахувати керівник-організатор веб-конференції при виборі програмного забезпечення в організації ефективної командної роботи експертів.
46. Назвіть та поясніть основні принципи проведення он-лайн нарад з використанням програмного забезпечення MS Teams.
47. Охарактеризуйте проблеми, яких можна уникнути в проведенні онлайн конференцій команди завдяки принципу «передбачення технологічних проблем»
48. Перелічіть основні завдання колаборативних команд.

ДОДАТОК В

Типові кейс-завдання та задачі

Кейс-завдання № 1

Ви є керівником відомої автомобільної компанії, яка проектує та виготовляє автомобілі люкс класу. Ваша компанія з початку її заснування працювала над залученням працівників до командної роботи для досягнення успіху у підприємницькій діяльності. Управління персоналом ґрунтувалося на постійному удосконаленні командної роботи та досягненні успіху в цьому напрямі. Ваша компанія стала відомою в усьому світі завдяки виробництву якісних автомобілів люкс класу і у цьому є заслуга саме ефективної, злагодженої роботи усього персоналу та залучення працівників до командної роботи.

Запитання:

- Оскільки Ваша компанія є світовим лідером, чи варто продовжувати удосконалювати командну роботу колективу, оскільки персонал й так працює злагоджено та ефективно, досягаючи високих результатів?
- Яким чином Ви б вивчали поведінку персоналу в команді для подальшого удосконалення командної взаємодії її членів?
- Згідно якої методики Ви б виявляли недостатній рівень ефективності певних складових мотивації праці персоналу до командної роботи?
- Яким чином потрібно стимулювати бажану поведінку членів команди?
- Які види робіт не потребують злагодженої командної роботи, а навпаки, постає необхідність в індивідуальній роботі та індивідуальному внеску працівника організації?
- Який має бути свіжий погляд на роботу в команді, незважаючи на успіхи та процвітання компаній, у тому числі, й на світовому ринку?
- Якою має бути модель роботи в команді, враховуючи динамічне та непередбачуване бізнес-середовище?

Кейс-завдання № 2

Поясніть та обґрунтуйте свою думку стосовно Вашої згоди з такими твердженнями:

- Перехід компанії до командної роботи в управлінні персоналом є ефективною моделлю функціонування у динамічному і не передбачуваному бізнес-середовищі сьогодення.
- Більшість систем винагороди базується на оцінюванні індивідуальності працівників.
- Порівняння формальних і неформальних способів виконання роботи є важливим кроком у побудові ефективної команди, а також сприяє прийняттю конструктивних рішень щодо розробки концепції команди.
- Команди є невід'ємною частиною багатьох компаній та повинні бути обов'язково включені до її організаційної структури управління.
- Успішна командна робота залежить від синергізму, який існує між усіма членами команди.
- Члени команди повинні бути достатньо гнучкими для адаптації до спільних робочих середовищ, де цілі досягаються завдяки співпраці, соціальній взаємозалежності, а не індивідуалізовані конкурентні цілі.

Задачі 1. Таблиця 1. Показники та їх значення за проектами

Параметри	Одиниця виміру	Проект		
		Проект А	Проект Б	Проект В
П ₁	кг	60	55	44
П ₂	м	700	680	900
П ₃	м ²	0,5	0,4	0,55
П ₄	с	11	8	12
П ₅	штук	77	60	100
П ₆	г	450	480	330

Таблиця 2. Ранжування параметрів експертами

Назва параметра	Ранг параметра за оцінкою експерта					Сума рангів R_i R	Відхилення, Δ_i	Δ_i^2
	Е ₁	Е ₂	Е ₃	Е ₄	Е ₅			
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
П ₁	1	2	2	1	3			
П ₂	6	5	4	6	6			
П ₃	2	1	1	2	1			
П ₄	3	4	3	4	2			
П ₅	5	6	6	5	5			
П ₆	4	3	5	3	4			

ДОДАТОК Г

Типові тестові завдання модульної контрольної роботи та семестрового контролю (заліку)

- Оцінювання рівня результативності діяльності команди має ґрунтуватися на моніторингу певних блоків, яких саме?:
 - моніторинг результативності діяльності лідера-керівника команди; роботи кожного учасника командної роботи; результативності та ефективності команди у цілому; ефективності та результативності управлінських команд;
 - моніторинг результативності індивідуальної роботи кожного експерта в команді та лідера команди;
 - моніторинг результативності діяльності менеджерів підприємства, і команди у цілому; результативність діяльності персоналу підприємства, і команди у цілому.
 - вірна відповідь відсутня.Запропонуйте свою _____
- Оцінювання ефективності роботи експертів передбачає застосування певних методик, таких як:
 - метод KPI (Key Performance Indicators); метод 360; спостереження.
 - управління за цілями (Management by Objectives); управління результативністю експертів (Performance Management).
 - тестування (Testing); управління за цілями (Management by Objectives); управління результативністю експертів (Performance Management); метод KPI (Key Performance Indicators); метод 360; спостереження.
 - метод 360; спостереження.
- Проведення процедури оцінювання ефективності роботи повинно враховувати такі фактори та критерії формування цілей команди:
 - чіткість та актуальність формування загальної мети та завдань для її досягнення;
 - відповідальність експертів за свою діяльність і лідерів команд поставленим цілям;
 - обізнаність експертів щодо цілей та завдань та участь експертів у досягненні поставленої мети командної роботи тощо;
 - усі вище перелічені.
- Оцінний показник ефективності роботи експертів розраховується за наступною формулою:
 - $R = |\bar{G}| + |\bar{S}| \cos \alpha + K_s(|\bar{G}| + |\bar{S}|)^2 \cos \alpha; \alpha \in [0^\circ, 180^\circ];$
 - $w_i = \frac{1-d_i}{\sum_{i=1}^n (1-d_i)}$;
 - $F_i = \sum K_i^z K_i^v$;
 - $d_i = |\bar{E} - e_i'|$.
- Розвиток організаційної культури команди має ґрунтуватися на таких положеннях:
 - усвідомлення працівником свого місця, значущості в командній роботі; цінності та норми поведінки учасника команди; наявність звичаїв практичної ділової діяльності; комунікаційна складова та культура спілкування; трудова та ділова етика працівника команди; звичаї та традиції, які сформувалися у команді; неформальні відносини.
 - усі вище перелічені окрім неформальних відносин;
 - усі вище перелічені окрім звичаїв та традицій;
 - вірна відповідь відсутня.Запропонуйте свою _____
- Компетенційний профіль учасника команди, який ґрунтується на вмінні управляти учасниками команди та процесами командної роботи у виборі стратегічних пріоритетів; особливість цього профілю експерта полягає у здатності та вмінні зрозуміти та виконати декілька проектів чи завдань, які поставлені перед командою в одній площині при узгодженні різних пріоритетів та очікування від результату – це:
 - Профіль Communicate;
 - Профіль Orient & Drive;
 - Профіль Consult & Educate;
 - Профіль Build Trust.
- Реалізація проектів у розвитку міжнародного бізнесу передбачає включення рушіїв колаборації, які мають бути враховані при формуванні команд експертів:
 - системний нетворкінг та партисипативність;
 - довіра та взаєморозуміння;
 - стандарти (документально оформлені кращі практики), правила гри (політики, інструменти);
 - всі вище зазначені.
- Конкордація – це?:
 - узгодженість думок експертів за допомогою використання системи показників;
 - узгодженість та узагальнення думок експертів команди згідно різних напрямів (факторів, параметрів) здійснюють за допомогою методів статистичного аналізу результатів вибіркового спостереження використовуючи показники варіації даних, частотність чи показники центру розподілу;
 - вірна відповідь а і b;
 - можливість оцінювати здатність кандидата створювати атмосферу довіри, вміння його цінувати ідеї, що запропоновані колегами-експертами, долучатися до активної участі у проведенні експертизи, тим самим показуючи приклад ставлення до роботи іншим учасникам команди.

ДОДАТОК Д

Орієнтовна тематика індивідуального завдання з дисципліни «Експерти в командній роботі» (Частина 1 – Вирішення науково-практичної проблематики)

1. Дослідження впливу різних типів особистостей на командну роботу експертів.
2. Вплив організаційної культури на командну роботу.
3. Аналіз впливу психологічного клімату на результативність командної роботи.
4. Аналіз ефективності командної взаємодії експертів.
5. Формування стратегій для підвищення ефективності командної роботи.
6. Аналіз ефективності різних методів прийняття рішень експертами у команді.
7. Оцінка компетентностей експертів у різних сферах.
8. Взаємодія та робота експертів в міжнародних командах.
9. Розробка тренінгів та семуляцій для підвищення командної динаміки.
10. Аналіз впливу культурних особливостей на командну роботу.
11. Дослідження ролі лідерства в команді.
12. Розробка методик для оцінки командної когнітивної складової.
13. Аналіз ефективності різних типів командної динаміки (віртуальні команди та міждисциплінарні групи).
14. Розробка інструментів для зворотного зв'язку в команді.
15. Аналіз ефективності різних моделей командної роботи експертів.
16. Порівняння традиційних та гнучких методів управління командами експертів.
17. Оцінка командної продуктивності експертів із задіянням різних метрик.
18. Аналіз ролі сучасних технік та технологій у підтримці командної взаємодії експертів та ефективного виконання ними завдань.
19. Розробка методик для навчання та розвитку експертів у команді.
20. Дослідження ефективності різних форматів командної роботи (крос-функціональні команди, тимчасові проєктні групи тощо).
21. Розвиток навичок командного мислення та їх вплив на продуктивність командної роботи.
22. Моделювання навантаження на команду експертів.
23. Оцінювання ефективності командної роботи експертів.
24. Аналіз необхідних ресурсів для ефективної командної роботи експертів.
25. Оцінка ймовірних ризиків та їх вплив на ефективність командної роботи.

