

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ФАКУЛЬТЕТ УКРАЇНСЬКОЇ ФІЛОЛОГІЇ І СОЦІАЛЬНИХ НАУК**  
**КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**Тренінг командоутворення**

*(назва навчальної дисципліни)*

**освітній ступінь** бакалавр  
*(назва освітнього ступеня)*

**галузь знань** для всіх галузей знань  
*(шифр і назва галузі знань)*

**Спеціальність** для всіх спеціальностей  
*(код і назва спеціальності)*

**освітня програма / спеціалізація** для всіх освітніх галузей  
*(код і назва спеціальності)*

**тип дисципліни** Вибіркова  
*(обов'язкова / вибіркова / факультативна)*

**ПОГОДЖЕНО:**

Гарант освітньо-професійної програми

\_\_\_\_\_

(підпис, ініціали, прізвище)

**РЕКОМЕНДОВАНО:**

кафедрою ~~загальної та практичної~~  
психології  
протокол № 6 від 09.01.2019

Завідувач кафедри

  
\_\_\_\_\_

(підпис, ініціали, прізвище)

**ПОГОДЖЕНО:**

Голова науково-методичної ради факультету  
*української філософії та соціальних наук*

  
\_\_\_\_\_

(підпис, ініціали, прізвище)

**Розробники програми:**

Прокоф'єва Людмила Олександрівна, викладач  
кафедри загальної та практичної психології

**Рецензенти програми:**

Мазоха Інна Степанівна, кандидат  
психологічних наук, доцент кафедри  
загальної та практичної психології

## 1. ОПИС ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Розподіл годин за навчальним планом	
	Денна	Заочна
Кількість кредитів: 4	Лекції:	
	20	
Модулів:	Практичні заняття:	
Загальна кількість годин: 120	28	
Рік вивчення дисципліни за навчальним планом: IV	Лабораторні заняття:	
Семестр: VIII	Семінарські заняття:	
Тижневе навантаження (год.):	Консультації:	
- аудиторне:		
- самостійна робота:	Індивідуальні заняття:	
Форма підсумкового контролю: залік		
Мова навчання: українська	Самостійна робота:	
	72	

## 2. МЕТА ДИСЦИПЛІНИ

**Предмет** вивчення навчальної дисципліни є загальні закономірності та особливості формування, функціонування і розвитку персоналу організації з використанням арсеналу інструментів командоутворення за різних умов.

**Метою** вивчення дисципліни є: формування у студентів компетентностей щодо управління формуванням та розвитком команд, діагностування проблем групи та вироблення рішень, спрямованих на підвищення ефективності роботи команди.

**Міждисциплінарні зв'язки.** Для освоєння дисципліни «Тренінг командоутворення» студенти використовують знання, вміння і навички, сформовані в ході вивчення дисциплін «Психологія менеджменту», «Психологічні методи підбору конкурентноспроможного персоналу», «Соціальна психологія», «Психологія мотивації та стимулювання персоналу», «Психодіагностика» та ін.

## 3. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен набути такі результати навчання:

**Знання:** концепції, принципи і методи побудови ефективної роботи в команді; переваги та обмеження командної роботи в організації; класифікацію групових та управлінських ролей, етапи становлення ефективної команди; чинники, які впливають на продуктивність роботи команди, механізми лідерства і влади, особливості вироблення спільного рішення; основних завдань корпоративної культури та її значення для структур

соціокультурної сфери; чинників, що впливають на особливості корпоративної культури, напрямів і форм роботи з формування корпоративної культури; типів і стратегій командної взаємодії, а також змісту та психологічних основ формування лідерства в команді; професійно важливих якостей і компетенцій керівника, необхідних для його роботи в команді; життєвих циклів команди, кризи становлення і розвитку команди в організації; інструментів формування командного духу і структури команди, етапів розвитку команди та основ групової динаміки; прикладних аспектів формування та прояву корпоративної культури та тімбілдингу у соціокультурній сфері

*Уміння:* застосовувати конкретні методи і технології, спрямовані на підвищення ефективності роботи команди в різні періоди її розвитку; застосовувати ігрові методи роботи, моделювання, метод критичних ситуацій та ін. з метою вироблення ефективних спільних рішень в організації; використовувати корпоративну культуру для зміцнення іміджу організації; використовувати прийоми зміни корпоративної культури для оптимізації зв'язків організації з громадськістю; планувати оцінку ефективності діяльності команди, розраховувати економічну і соціальну ефективність команди; формувати команду для вирішення поставлених цілей, управляти конфліктами і стресами в команді; реалізувати заходи, пов'язані із організацією інформаційного обміну та досягнення порозуміння між окремими групами в колективі та визначати етап розвитку команди; визначати ступінь виразності компетенцій керівника, виявляти стратегії його мислення; аналізувати, оцінювати та розвивати власні здібності працювати в команді, керувати людьми та підкорятися; володіти раціональними та ефективними технологіями тімбілдингу в соціокультурній сфері, які доповняють спеціальні знання і розширяють сферу майбутньої професійної діяльності; створити команду, яка може діяти в складних, неоднозначних, стресових, конфліктних ситуаціях, де кожен учасник розуміє і приймає мету командної роботи, рахується з думкою колег, знаходить ефективне рішення в кожній ситуації

*Комунікація:* використовувати набуті знання при веденні наукових дискусій з питань командоутворення; емпатійно взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові особливості; демонструвати навички командної роботи у процесі вирішення фахових завдань.

*Автономність та відповідальність:* виконувати індивідуальні науково-дослідні завдання з відповідної проблематики; здійснювати пошук інформації з різних джерел для вирішення професійних завдань в т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій; застосовувати одержані знання для проведення наукового аналізу стану й напрямів розвитку громадської думки щодо культурної політики та роботи відповідних служб; проводити аналітичну і дослідницьку роботу з оцінки стану корпоративної культури; формувати корпоративну культуру за допомогою вивчених технологій; транслювати цінності всередині організації.

#### 4. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п	Назви модулів / тем	Кількість годин (денна форма навчання)						Кількість годин (заочна форма навчання)							
		Аудиторні	Лекції	Семинарські (практичні)	Лабораторні	Консультації	Індивідуальні заняття	Самостійна робота	Аудиторні	Лекції	Семинарські (практичні)	Лабораторні	Консультації	Індивідуальні заняття	Самостійна робота
1.	Предмет корпоративної культури. Типи корпоративних культур	4	2	2				4							
2.	Формування корпоративної культури	4	2	2				4							
3.	Атрибути та стандарти корпоративної культури	6	2	4				6							
4.	Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі	4	-	4				6							
5.	Формальні і неформальні групи	4	2	2				6							
6.	Тімбілдинг та командна робота.	4	2	2				6							
7.	Суперництво і співпраця в командоутворенні. Управління конфліктами в процесі командоутворення.	4	2	2				6							
8.	Корпоративна культура і мотивація працівників	4	2	2				6							
9.	Культура управління як елемент корпоративної культури та тімбілдингу	2	-	2				6							
10.	Діагностика корпоративної культури	4	2	2				6							
11.	Основи роботи в команді. Методика командо утворення	4	2	2				6							
12.	Психологічний тренінг та коучинг у	4	2	2				6							

практиці тимблдингу														
<b>Проміжний контроль</b>	-	-	-	-	-	-	4							
<b>Разом:</b>	48	20	28				72							

## **5. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

### **5.1. Зміст навчальної дисципліни за темами**

#### *Тема 1. Предмет корпоративної культури. Типи корпоративних культур*

Культура як цілісна система цінностей. Корпоративна культура. Становлення корпоративної культури як наукової дисципліни. Відмінності організаційної та корпоративної культури. Історія досліджень у галузі корпоративної культури. Корпоративна культура в контексті національної культури. Зміст корпоративної культури. Функції корпоративної культури. Чинники, що впливають на корпоративну культуру. Рівні організаційної культури (Е. Шейн). Значення корпоративної культури для фахівця з менеджменту. Класифікація корпоративних культур. Критерії корпоративної культури.

#### *Тема 2. Формування корпоративної культури*

Поняття і зміст процесу формування корпоративної культури. Підходи до формування корпоративної культури. Фактори, що впливають на корпоративну культуру. Корпоративні культури, що виділяються в Україні (органічна, бюрократична, підприємницька, партисипативна). Культура організації на етапах її життєвого циклу. Динаміка культурних змін. Механізми зміни культури. Управління та умови успішного проведення змін. Проблеми адаптації. Лояльність.

#### *Тема 3. Атрибути та стандарти корпоративної культури*

Корпоративні стандарти як частина корпоративної культури. Артефакти організаційної культури (цінності, основні переконання, ритуали, церемонії, символіка, дрес-код) та їх роль у структуруванні корпоративної культури. Глибинні цінності. Спілкування, трудова етика і зразки поведінки. Організація і проведення корпоративних заходів у процесі формування стандартів корпоративної культури.

#### *Тема 4. Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі*

Поняття і структура групи. Види груп. Процес формування груп. Поняття колективу. Група, колектив, корпорація. Групова динаміка. Творчі колективи як референтні групи. Інтегральні психологічні характеристики: громадська думка, психологічний клімат, групові інтереси, групові норми та цінності, групова ідеологія. Однорідні групи і групове мислення. Статусно-рольові очікування та поведінка. Рольова поведінка членів груп у процесі прийняття групових рішень. Соціально-психологічний клімат у колективі. Конформізм. Домінуюча культура та субкультури. Етапи формування групи: роз'єднаність, згуртованість, спрацьованість. «Ми-свідомість» та груповий контроль.

#### *Тема 5. Формальні і неформальні групи*

Формальні та неформальні групи. Формальні та неформальні відносини в колективі. Три основних типи формальних груп: групи керівників; виробничі групи; комітети (сектори). Поняття команди, колективу, групи, відділу. Ознаки формального управління. Ознаки неформального управління. Функції

формального управління. Функції неформального управління. Види структур організації, що здійснюють формальне управління: адміністративна, оперативна. Види структур, що здійснюють неформальне управління: структури за інтересами, «службові» групи. Роль формальних та неформальних відносин у формуванні та поширенні корпоративної культури. Ділове спілкування як інформаційний процес в колективі. Вербальні і невербальні внутрішні комунікації. Чутки, плітки в роботі колективу. Кулуарне лобі як вид неформального лобювання. Процес прийняття рішень в організації. Імідж організації з точки зору ставлення до окремих працівників.

#### *Тема 6. Тімбілдинг та командна робота*

Сутність командоутворення: визначення, види, форми. Поняття команди. Підходи до визначення в різних галузях управління. Командоутворення у соціокультурній діяльності. Визначення та форми розвитку тимбілдингу. Команда як сукупний суб'єкт діяльності. Підходи до формування команди. Типологія взаємин всередині команди. Структурні елементи команди як живого організму. Роль командного духу і способи його побудови. Різні психолого-соціальні підходи до процесу тимбілдингу. Психологічні основи лідерства в команді. Поняття командної роботи. Ознаки командної роботи. Переваги роботи в команді. Приватні форми командної роботи. Тимчасові команди. Поняття «командного духу». «Я» в команді. Адекватне сприйняття себе. Впевнена поведінка та саморегуляція. Формування почуття внутрішньої стійкості й довіри. Відмінності впевненої поведінки від невпевненого і агресивного.

#### *Тема 7. Суперництво і співпраця в командоутворенні. Управління конфліктами в процесі командоутворення*

Психологічні основи формування команди. Життєвий цикл команди. Кризи становлення і розвитку команди в організації. Конфлікти в команді. Причини виникнення конфліктів: конфлікт, як наслідок використання неадекватних стратегій впливу на людей; конфлікти. Конфлікт у команді як етап нового становлення команди. Вирішення конфліктних ситуацій. Діалог. Компроміс. Змова. Роль керівника у вирішенні конфліктних ситуацій. Етапи вирішення конфлікту. Види конфліктів. Способи уникнення конфліктів. Замовчування конфлікту. Поняття про суперництво в команді. Співпраця в команді. Взаємозв'язок понять співробітництво і суперництво. Психологічні наслідки суперництва.

#### *Тема 8. Корпоративна культура і мотивація працівників*

Поняття і види мотивації. Моделі та теорії мотивації. Оцінка мотивації та трудового настрою колективу. Методики оцінки мотивації співробітників. Методики оцінки психологічного клімату в колективі. Методика визначення структури колективу і відносин всередині групи. Позитивний соціально-психологічний клімат як додатковий чинник позитивної мотивації. Стрес, його причини на роботі, організаційні та індивідуальні методи запобігання стресів. Емоційне вигорання та його основні симптоми. Демотивуючий вплив емоційного вигорання. Найбільш поширені причини емоційного вигорання працівників соціокультурної сфери. Агресивність, її природа. Поняття фрустрації. Способи виходу зі стану фрустрації. Способи

управління емоціями. Проблема утисків у колективі: травля, цькування (мобінг) і домагання (харассмент) як організаційні явища: причини, наслідки.  
*Тема 9. Культура управління як елемент корпоративної культури та командоутворення*

Фактори, що визначають ролі в команді. Три групи ролей в команді. Функціональні ролі. Командні ролі. Інтелектуальні ролі. Загальні характеристики ролей. Позитивні характеристики. Стили керівництва. Співвідношення понять лідерства і керівництва. Роль керівника в побудові організаційної та корпоративної культури. Відносини керівник-підлеглий. Культура проведення нарад. Професійно важливі якості керівника команди (організаційно-психологічний аналіз). Індивідуальна професійна самобутність («своє місце»). Компетенції керівника. Стили керівництва. Типологія лідерства. Формальний і неформальний лідер. Функції лідера. Роль лідера у формуванні команди. Лідерство і трансляція цінностей в організації. Стратегічне мислення керівника (мислення через майбутнє).

*Тема 10. Діагностика корпоративної культури*

Методи діагностики: тестування, анкетування, опитування, виявлення соціально-психологічного клімату. Оцінка ефективності корпоративної культури. Гнучкість корпоративної культури і стилю керівництва як ключова умова успішного менеджменту. Корпоративна культура як потужний стратегічний інструмент орієнтації та мобілізації всієї організації на спільні цілі. Корпоративна культура як засіб і результат командоутворення.

*Тема 11. Основи роботи в команді. Методика командоутворення.*

Типи команд в організації. Команди, керовані менеджером і самокеровані команди. Цілеспрямовані або самопроектовані команди. Самоорганізована робоча команда. Творча команда і творчий колектив як команда. Розмір команди. Автономність команди на противагу контролю з боку менеджерів. Основні принципи роботи команди. Робота на загальний результат замість індивідуалізму. Методи формування команд. Стадії становлення команди. Етапи розвитку команд: від традиційного контролю до самоуправління. Ролі в команді. Норми в команді.

*Тема 12. Психологічний тренінг та коучинг у практиці тімбілдингу.*

Базові принципи тренінгової роботи. Розробка тренінгу на командоутворення. План тренінгу. Вступ. Цілі тренінгу. Ключові ідеї роботи в команді. Вихідна ситуація. Результат дослідження. Цільова аудиторія. Об'єкт тренінгу. Критерії та стандарти. Структура цілей. Програма тренінгу. Брифінг, дебрифінг. Шість ключових принципів організації командної форми роботи. Пакет навчальних матеріалів. Оцінка ефективності тренінгу. Оцінка роботи тренера. Висновок. Етапи створення команди. Внутрішня система командної роботи. Внутрішня динаміка команди. Три фактори, що утворюють внутрішню систему командної роботи. Аналіз області «Завдання». Аналіз області «Люди». Аналіз області «Взаємовідносини». Ідеальний поділ праці. Поняття «коучинг». Навички, практика коучингу. Коуч. Процес коучингу. Методи коучингу для підвищення ефективності команди. Принципи коучингу



для виконання завдань. Аналіз виконання завдань. Питання для аналізу. Поведінка коуча. Згуртування команди за допомогою коучингу.

### **5.2. Тематика семінарських (практичних, лабораторних) занять.**

Тема 1. Предмет корпоративної культури. Типи корпоративних культур

Тема 2. Формування корпоративної культури

Тема 3. Атрибути та стандарти корпоративної культури

Тема 4. Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі

Тема 5. Формальні і неформальні групи

Тема 6. Тімбілдинг та командна робота

Тема 7. Суперництво і співпраця в командоутворенні. Управління конфліктами в процесі командоутворення

Тема 8. Корпоративна культура і мотивація працівників

Тема 9. Культура управління як елемент корпоративної культури та командоутворення

Тема 10. Діагностика корпоративної культури

Тема 11. Основи роботи в команді. Методика командоутворення.

Тема 12. Психологічний тренінг та коучинг у практиці тимбілдингу.

### **5.3. Організація самостійної роботи студентів.**

Самостійна робота - це особливо організований вид навчальної діяльності, який передбачає вивчення історичної спадщини минулого з даної дисципліни, досліджень сучасних українських і зарубіжних вчених, навчальної та додаткової літератури, обробку своїх конспектів лекцій.

№ з/п	Вид роботи	Кількість годин	Форми звітності
1.	Реферати	14	захист реферату
2.	Есе	12	захист есе
3.	Індивідуальні завдання	18	Презентація
3.	Складання схем та таблиць	18	схеми та таблиці
4.	Понятійний словник	10	Словник
	<b>Разом</b>	<b>72</b>	

Самостійна робота повинна відповідати певним вимогам. По-перше, планомірність, розумне використання особистого часу, добре продуманий і строго дотримуваний режим праці.

По-друге, регулярність і послідовність вивчення навчальних матеріалів. Ніщо так не знижує ефективність самостійної роботи, як заняття від випадку до випадку.

По-третє, свідомо активність. Ця вимога обумовлена природою людського пізнання як процесу активного відображення в свідомості людей зовнішнього світу.

Не менш важливим елементом самостійної роботи, є техніка конспектування, що включає скорочення слів, словосполучень, термінів, використання кольору (рубрикація, робота кольором за важливістю, концентрація уваги, робота кольором по відповідності), вміле користування скороченнями.

Студенти зобов'язані:

- освоїти зміст розділів, вивчивши навчальну та додаткову літературу;
- підготувати реферат по одному із запропонованих розділів, захистити реферат у викладача.

Студенти мають право:

- отримати консультацію з написання реферату та підготовки до семінарських занять.

*План підготовки до семінарського заняття:*

- додати бібліографію по темі;
- підібрати і вивчити літературу, рекомендовану планом семінарського заняття;
- зробити записи в зошитах для семінарських занять найбільш важливих положень, які можуть бути використані при відповіді на питання семінарського заняття (мета - сформулювати власну думку з даної проблеми);
- в залежності від вимог семінарського заняття, складності питання результат вивчення літератури може бути оформлений у вигляді плану (структури) відповіді, тез відповіді (доповіді) або реферату;
- підготувати розгорнуту відповідь за такою схемою: дати визначення даного явища і т. п., розкрити його сутність, показавши його структуру, розкривши причинно-наслідкові зв'язки і взаємовплив факторів, умов і обставин на дане явище (процес), визначити стан, закономірності та тенденції його зміни в залежності від різних факторів і умов. У процесі такої роботи важливо розкрити позитивні сторони і недоліки (вузькі місця) з тим, щоб у висновках сформулювати обґрунтовані наукові та ін.

Форми самостійного вивчення курсу «Тренінг командоутворення» можуть бути різноманітними: анотування і конспектування літератури; складання реферату чи доповіді. Анотація літератури - перелік основних питань, розглянутих автором в тій чи іншій роботі. Особливо слід виділяти питання, які мають пряме відношення до діяльності вчителя або до досліджуваної проблеми.

*Підготовка реферату чи доповіді.* Реферативні роботи, як і наукову доповідь, можуть бути трьох видів: 1) критична рецензія на наукову роботу, 2) аналітичний огляд досліджень по темі, 3) критичний аналіз дискусії.

1 Структура реферату визначається його видом.

Критична рецензія на наукову роботу:

- обґрунтування актуальності рецензованої роботи;
- короткий виклад теоретичної позиції автора, рецензованої роботи (позиція автора не завжди простежується досить чітко, вона може бути присутнім як би в прихованому вигляді. У цьому випадку автору реферату слід спробувати виділити і аргументувати її; в деяких роботах відсутня теорія, викладається лише емпіричний матеріал - слід відзначити і це;

- критичний аналіз теоретичної позиції автора з точки зору методологічних, філософських положень і (якщо є така можливість) в зіставленні з теоретичними поглядами інших вчених;
- критичний аналіз доказів гіпотези, докази можуть бути теоретичними і експериментальними. У першому випадку слід проаналізувати їхню логіку, в другому - обґрунтованість вибору методики експерименту (експеримент може не доводити, а лише відповідати або не суперечити гіпотезі), методичну грамотність процедури експерименту, вибір умов його проведення, достатність обліку чинників, які можуть впливати на досліджувані явища, обґрунтованість і достатність математичної обробки;
- особливості викладу: ясність або плутаність, достатня або недостатня повнота (особливо при викладі експериментальних даних);
- висновки, які можна зробити на основі проведеного аналізу, що є цінним в рецензованої роботі, що вимагає додаткової перевірки і уточнення, що - неправильно.

Аналітичний огляд з проблеми може бути побудований двояко; а) у вигляді викладу історії вивчення проблеми (що нового внесли ті чи інші дослідники); б) у вигляді аналізу сучасного стану проблеми (що розглядаються роботи групуються за ознакою спільності).

Ці дві форми огляду представляють собою одночасно і етапи роботи з літературними джерелами.

Огляд будь-якого виду повинен являти собою не компіляцію, а аналіз і зіставлення робіт, виявлення даних, що підтверджують один одного і суперечать один одному. При такому зіставленні робіт не можна обмежитися порівнянням тільки висновків, авторських узагальнених формулювань. Необхідно знати, які конкретні факти (в яких конкретно експериментах) стоять за узагальненими висновками. В іншому випадку легко впасти в помилкове протиріччя або зробити помилковий висновок про спільність наявних в літературі даних.

Огляд повинен закінчуватися короткими висновками: перерахуванням вже досліджених аспектів проблеми, результатів досліджень, постановкою дискусійних питань, а також виділенням нових аспектів, які підлягають вивченню.

Критичний аналіз як науковий метод являє собою більш глибоке вивчення протистоять точок зору з якогось питання. Головна його мета - виявити суть спору. Для цього потрібно уважно проаналізувати кожен позицію, з'ясувати, які факти і (або) теоретичні положення послужили основою для того чи іншого погляду на проблему.

Визначивши вид реферативної роботи, слід скласти план і обговорити його з викладачем. Після цього можна приступати до написання тексту реферату.

Процес написання есе можна уявити як ланцюжок, послідовність певних елементів, етапів, процесів. Для студентів важливими є такі процеси та елементи.

**Конспектування**, особливо при читанні, є стратегічним інтелектуальним вмінням, а не механічним спрощеним викладенням авторської думки, позиції. Конспектуючи, студент відбирає відповідний матеріал та розвиває своє розуміння теоретичних положень, емпіричних даних, тобто факти такого роду, які або підтверджують, або спростовують. При читанні текстів студент робить помітки та порівнює одне з другим, відзначає те, що буде корисним в подальшій роботі або є більш цікавим, змістовним з теоретичного чи емпіричного підходів.

Можна конспектувати, поділивши аркуш зошита на два стовпчики. В лівому стовпчику студент напрацьовує конспект того матеріалу, який читає, а в правому, в той же час або пізніше, – порівнює зміст цього конспекту з іншими фактами, про які він читав раніше, чув на лекціях, які обговорювалися в неформальних умовах, а також з власними коментарями та критичними зауваженнями.

Іншими словами, студент формує свої нотатки для побудови перехресного посилання, виходячи з власних позицій, а також враховуючи власноручні коментарі відносно проголошеного іншими.

**Що читати?** Важливим є підбір матеріалу для читання: з кожної конкретної теми потрібно спочатку прочитати дві або три ключові статті, книги, в яких подаються зрозумілі концептуальні рамки або теоретична аргументація чи наводяться всебічні емпіричні дані. Таке стратегічне читання сформує певні основні орієнтири щодо теми (враховуючи різні судження, інтерпретації), слугуватиме фундаментом для цілеспрямованого подальшого читання.

Залежно від тематики важливим є включення до списку літератури для читання одного або двох тематичних досліджень, що мають протилежні спрямування. Ефективне використання тематичних матеріалів та даних допоможуть студенту попередити типову помилку – надмірне використання узагальнень в есе.

**Тема есе.** Аналіз протиріч, розгляд тематичних досліджень, формування проблеми дозволяють студенту визначити тему есе. Тема, питання та завдання, що постали перед студентом в процесі розмірковування над есе потребують аналітичних відповідей, тобто пошуку пояснення: чому щось відбувається / з якої причини / як це відбувається / процеси, механізми.

При виборі теми перш за все студент має переконатися, що він правильно сформував та зрозумів її. Оскільки тема може бути інтерпретована по-різному, для її висвітлення існує кілька підходів. Отже, студенту потрібно обрати один варіант інтерпретації або підходу, аби мати можливість обґрунтувати своє бачення проблеми.

При цьому зміст теми може охоплювати широке коло питань та потребувати залучення великого обсягу літератури. В цьому випадку студент має можливість сформулювати гіпотезу, відповідно до якої в есе (головній її частині) будуть проілюстровані тільки певні аспекти цього проблемного питання. Студент позбавляється зайвих труднощів, якщо він *не буде* виходити за рамки окресленого кола. Вибір, бачення студента потрібно аргументувати відповідними доказами. Виходячи з рішення студента про те, якою є гіпотеза роботи, потрібно скласти план відповіді та структуру есе.

## Структура есе

Побудова есе — це відповідь на питання або розкриття теми, що засновано на класичній системі доказів.

1. **Титульний аркуш** (заповнюється за рекомендованим зразком);

**Вступ:** місія студента (покликання, певна ідея, що несе в собі підставу для подальшого формування гіпотези) щодо розгляду теми есе, його авторське бачення (проникливість, певна гострота, що несе вагомість суб'єктивності підходу до розгляду проблеми в есе) — гіпотеза (припущення, задум, намір, який несе авторську суб'єктивність і приймається за предмет дослідження.) або сутність та обґрунтування вибору цієї теми. Мета та завдання роботи — очікуваний результат роботи в цілому та конкретні результати, які будуть отримуватися в ході розкриття теми. На цьому етапі дуже важливо правильно **сформулювати питання, на які ви збираєтеся знайти відповідь у ході свого дослідження.** При роботі над вступом можуть допомогти відповіді на наступні питання: «Чи потрібно давати визначення термінам, що пролунали в темі есе?», «Чому тема, яку я розкриваю, є важливою в даний момент?», «Які поняття будуть залучені в мої міркування?», «Чи можу я розділити тему на трохи більше дрібних підтем?» і т. д.

1. **Основна частина:** теоретичні основи обраної проблеми й виклад основного питання. Ця частина припускає розвиток аргументації й аналізу, а також обґрунтування їх, виходячи з наявних даних, інших аргументів і позицій щодо питання. У цьому полягає основний зміст есе й це являє собою головні труднощі. Тому важливе значення мають підзаголовки, на основі яких здійснюється структурування аргументації; саме тут необхідно обґрунтувати (логічно, використовуючи дані або строгі міркування) пропоновану тезу. Там, де це необхідно, як аналітичний інструмент можна використати графіки, діаграми й таблиці. Залежно від поставленого питання аналіз проводиться на основі наступних категорій: причина — наслідок, загальне — особливе, форма — зміст, частина — ціле, сталість — мінливість. У процесі побудови есе необхідно пам'ятати, що один параграф повинен містити тільки одне твердження й відповідний доказ, підкріплений графічним або ілюстративним матеріалом. Отже, наповнюючи розділи аргументацією, необхідно в межах параграфа обмежити себе розглядом однієї головної думки. Добре перевірений спосіб побудови есе – використання підзаголовків для позначення в головній частині ключових моментів аргументованого викладення. Сукупність підзаголовків допомагає побачити те, що пропонує зробити студент (чи є добрим його бачення). Ефективне використання підзаголовків – не тільки визначення основних пунктів, які студент бажає висвітлити, це також наявність логічності у висвітленні теми есе.

2. **Висновок:** узагальнення й аргументовані висновки до теми й т. д. Підсумовує есе або ще раз вносить пояснення, підкріплює зміст і значення викладеного в основній частині. Методи, що рекомендують для складання висновка: повторення, ілюстрація, цитата. Висновок може містити такий дуже важливий, що доповнює есе, елемент як вказівка на застосування дослідження, на розвиток взаємозв'язків з іншими проблемами.

**Структура апарату доказів, необхідних для написання есе**

**Доказ** — це сукупність логічних прийомів обґрунтування істинності якого-небудь судження за допомогою інших, пов'язаних з ним суджень. Воно пов'язане з переконанням, але не тотожно йому: аргументація або доказ повинні спиратися на дані науки й суспільно-історичну практику, переконання ж можуть бути засновані на забобонах, непоінформованості людей у питаннях економіки й політики, видимості доказовості. Інакше кажучи, доказ або аргументація — це міркування, що використовує факти, щирі судження, наукові дані й переконує нас в істинності того, про що мова йде. Структура будь-якого доказу містить у собі три складники: теза, аргументи й висновки або оцінювальні судження.

**Теза** — це положення (судження), яке потрібно довести.

**Аргументи** — це категорії, якими користуються при доказі істинності тези.

**Висновок** — це думка, заснована на аналізі фактів.

**Оцінювальні судження** — це думки, засновані переважно на наших переконаннях, віруваннях або поглядах, які виражаються в емоційно-експресивній формі.

### **Тематика індивідуальних (групових) завдань**

#### **Тематика рефератів:**

1. Оцінка креативності. Основні загрози креативності команд. Соціальна лінь.
2. Творча команда і творчий колектив як команда.
3. Критерії необхідності вивчення корпоративної культури.
4. Методи діагностики корпоративної культури.
5. Корпоративна культура як засіб і результат командоутворення.
6. Групи ролей в команді. Функціональні та командні ролі.
7. Роль лідера в команді. Типологія лідерства.
8. Моделі та теорії мотивації. Мотивуючі та демотивуючі чинники.
9. Позитивний соціально-психологічний клімат як додатковий чинник позитивної мотивації.
10. Стрес та емоційне вигорання. Їх демотивуючий вплив.
11. Значення цінностей корпоративної культури та командного духу у формуванні позитивної мотивації.
12. Сутність командоутворення: визначення, види, форми.
13. Ознаки команди. Функції команди.
14. Типологія взаємин всередині команди. Структурні елементи команди.
15. Психолого-соціальні підходи до процесу тимбілдингу. Командний дух.
16. Історія розвитку та досліджень корпоративної культури.
17. Основні елементи і функції корпоративної культури.

#### **Тематика есе:**

1. Поняття «корпоративна культура». Відмінності організаційної та корпоративної культури.
2. Критерії класифікації корпоративної культури (типологія Дж. Зоненфельда, Т. Дейла і А. Кеннеді, рамкова конструкція Р. Куїнна).
3. Чинники, що впливають на корпоративну культуру.

4. «Команда під завдання або завдання під команду? Плюси і мінуси різних типів команд»
5. Оцінка ефективності корпоративної культури.
6. Лідерство і трансляція цінностей в організації.
7. Діяльність менеджера соціокультурної сфери у площині мотивації персоналу.
8. Команда як сукупний суб'єкт діяльності. Підходи до формування команди.
9. Культура організації на етапах її життєвого циклу.
10. Динаміка культурних змін. Механізми зміни культури. Управління та умови успішного проведення змін.
11. Механізми формування та поширення корпоративної культури.
12. Роль фахівця зі зв'язків з громадськістю у формуванні корпоративної культури.

#### **Індивідуальні завдання:**

1. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми «Предмет корпоративної культури. Типи корпоративних культур»: корпоративна культура, культура організації, цінність.
2. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми «Формування корпоративної культури»: субкультура, управління змінами, модель К. Левіна.
3. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми «Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі»: групові норми та цінності, групова ідеологія, групова динаміка, колектив, колегіальність, команда, конформізм, соціально-психологічний клімат.
4. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми «Формальні і неформальні групи»: формальні та неформальні групи, формальні, напівформальні та неформальні відносини, цілепокладання, комунікативна динаміка, уніфікація, індивідуальність, згуртованість, ідейність.
5. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми «Тімблдинг та командна робота»: команда, тимблдинг, командоутворення, «командна гра», командний дух.
6. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми «Суперництво і співпраця в командоутворенні. Управління конфліктами в процесі командоутворення»: конфлікт, конфліктологія, життєвий цикл, діалог, компроміс, змова, суперництво, конкуренція.
7. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми «Корпоративна культура і мотивація працівників»: бажання, мотивація, мотив, потреба, стимул, теорії мотивації, задоволеність працею, стрес, емоційне вигорання, мобінг, харасмент, фрустрація.
8. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми «Культура управління як

- елемент корпоративної культури та командоутворення»: лідерство, наукове управління, принципи раціонального використання персоналу, керівник, керівництво, керівництво персоналом, службова нарада, соціально-психологічні методи керівництва. харизма, влада, лідерство.
9. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми «Основи роботи в команді. Методика командоутворення.»: творча команда, творчий колектив, конформність, ефект Рінгельмана, соціальна фасилітація, соціальне розслаблення, соціальна лінь.
  10. На основі опрацювання рекомендованої літератури визначити критерії згуртованої команди та скласти звіт правил роботи в команді.
  11. Підготувати короткі огляди концепцій корпоративної культури ( по основних персоналіях: Р. Акофф, Дж. Зонненфельд, М. Бурке, Т. Дейл і А. Кеннеді, Р. Куїнн, Г. Хофштеде).
  12. Детально ознайомитись з Кодексом корпоративної культури СумДУ.
  13. На прикладі однієї з організацій соціокультурної сфери (за вибором студента) проаналізувати артефакти корпоративної культури: цінності, основні переконання, ритуали, церемонії, зовнішній вигляд персоналу, структура.
  14. На прикладі власної академічної групи (або однієї з організацій соціокультурної сфери - за вибором студента) проаналізувати групові норми та цінності, а також рівень згуртованості групи.
  15. Підбір матеріалів (на основі діяльності конкретної установи соціокультурної сфери) для рольової гри: «Конкуренція або кооперація».
  16. Підбір матеріалів для рольової гри: «Способи управління емоціями. Як протистояти вигоранню».
  17. Підбір матеріалів для презентації «Професійно важливі якості керівника команди у соціокультурній сфері».
  18. Провести діагностику корпоративної культури конкретної організації СКС за таким планом:
    - виявити розбіжності між реальними і декларованими цінностями корпоративної культури компанії;
    - визначити чинники, що стримують лояльність і мотивацію співробітників організації;
    - спів ставити «баланс» цінностей особистості та організації;
    - визначити систему заходів щодо формування у співробітників розуміння і прийняття корпоративних цінностей.
    - оцінити рівень та форми просування корпоративних норм роботи в організації;
    - інші показники в залежності від профілю організації та можливостей студента.
  19. Підбір аргументів для участі у дебатах: «Команда під завдання або завдання під команду? Плюси і мінуси різних типів команд».
  20. Опрацювати рекомендовану літературу та підібрати варіанти вправ для тренінгу з тимблдингу. Наприклад, вправи, які б сприяли



напрацюванню навичок згуртованості, підтримки і довіри, навичок спілкування тощо.

## **6. ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ**

*6.1 Форми поточного контролю* – усне та письмове опитування, індивідуальна або групова презентація виконаного завдання, підготовка есе, підготовка реферату, складання таблиць та схем за темами, складання термінологічного словника.

*6.2 Форми проміжного контролю* – модульна контрольна робота.

*6.3. Форми підсумкового контролю* - залік.

## **1. ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ**

Під час поточного контролю оцінюються відповіді студента на семінарських заняттях, результати завдань для самостійної роботи, а також якість виконання студентом індивідуального завдання у вигляді реферату (есе) та його презентації.

Модульна контрольна робота проводиться в письмовій формі та включає два теоретичні питання, відповіді на які дають можливість оцінити рівень оволодіння теоретичним матеріалом з психології спорту.

*Питання до модульної контрольної роботи:*

1. Поняття «корпоративна культура», її функції.
2. Відмінності організаційної та корпоративної культури.
3. Структура корпоративної культури.
4. Класифікація корпоративних культур.
5. Типології корпоративних культур.
6. Універсальне і національне в корпоративній культурі.
7. Фактори, що впливають на формування корпоративної культури.
8. Етапи зміни корпоративної культури.
9. Модель процесу змін К. Левіна.
10. Соціально-психологічні механізми корпоративної культури.
11. Роль фахівця зі зв'язків з громадськістю у формуванні корпоративної культури.
12. Поняття групи та колективу. Колектив та корпорація.
13. Соціально-психологічний клімат у групі.
14. Формування команди. Специфіка внутрікомандних відносин
15. Атрибути корпоративної культури. Місія та візія організації та команди.
16. Сумісність і спрацьованість команди.
17. Домінуюча культура та субкультури.
18. Працездатність і стомлюваність. Емоційне вигорання.
19. Роль керівника у формуванні корпоративної культури.
20. Особливості особистості керівника.
21. Співвідношення понять лідерства і керівництва.
22. Культура проведення нарад.
23. Організація і проведення корпоративних заходів.
24. Управлінська команда як форма самоорганізації професіоналів.
25. Команда як сукупний суб'єкт діяльності.
26. Психологічні основи професійного лідерства в команді.

27. Керівник як стратегічний лідер команди. Стратегічне мислення керівника.
28. Самоорганізація управлінської команди.
29. Формування стилю взаємодії в команді.
30. Розвиток особистості в команді.
31. Особливості оцінки ефективності команди.
32. Становлення і розвиток «командного духу» в організації.
33. Психологічні методи формування команди в організації.
34. Тренінг командоутворення: відмінні риси, види, специфіка побудови.

## 8. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

### 8.1. Шкала та критерії оцінювання знань студентів.

**Переведення підсумкового балу за 100-бальною шкалою оцінювання в підсумкову оцінку за традиційною шкалою**

Підсумковий бал	Оцінка за традиційною шкалою
90-100	зараховано
70-89	
51-69	
26-50	не зараховано
1-25	

### Схема розподілу балів

<b>Максимальна кількість балів</b>	<b>70 балів</b> (поточний контроль) – середньозважений бал оцінок за відповіді на семінарських заняттях та виконання індивідуальних завдань, який переводиться у 100-бальну шкалу з ваговим коефіцієнтом.0,7	<b>30 балів</b> (проміжний контроль) – за результатами виконання модульної контрольної роботи
<b>Мінімальний пороговий рівень</b>	<b>35 балів</b> (поточний контроль)	<b>16 балів</b> (проміжний контроль)

### 8.2 Критерії оцінювання під час аудиторних занять.

9 Оцінка	Критерії оцінювання навчальних досягнень
<b>5 балів</b>	Оцінюється робота студента, який у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, самостійно та аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу, вільно послуговується науковою термінологією, розв'язує задачі стандартним або оригінальним способом, наводить аргументи на підтвердження власних думок, здійснює аналіз та робить висновки.
<b>4 бали</b>	Оцінюється робота студента, який достатньо повно

	володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу, розв'язує задачі стандартним способом, послуговується науковою термінологією. Але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.
<b>3 бали</b>	Оцінюється робота студента, який відтворює значну частину навчального матеріалу, висвітлює його основний зміст, виявляє елементарні знання окремих положень, записує основні формули, рівняння, закони. Не здатний до глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, не користується необхідною літературою, допускає істотні неточності та помилки.
<b>2 бали</b>	Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом у достатньому обсязі, проте фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає окремі питання навчальної дисципліни, не розкриває зміст теоретичних питань і практичних завдань.
<b>1 бал</b>	Оцінюється робота студента, який не в змозі викласти зміст більшості питань теми та курсу, володіє навчальним матеріалом на рівні розпізнавання явищ, допускає істотні помилки, відповідає на запитання, що потребують однослівної відповіді.
<b>0 балів</b>	Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його висвітлити, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

### 8.3. Критерії оцінювання індивідуальних завдань

<b>Вид</b>	<b>Максимальна кількість балів</b>
Термінологічний словник	5
Складання таблиць та схем	5
Реферат	5
Есе	5
Презентація	5

### 8.4. Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Максимальна кількість балів за відповідь на 1 питання складає 15 балів. Критеріями оцінювання є: повнота відповіді, здатність критичного аналізу теоретичного матеріалу, вміння наводити аргументи та робити висновки.

### 8.5. Критерії оцінювання під час підсумкового контролю

Підсумкова оцінка виставляється за результатами поточного та проміжного контролю.

## **9. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ЯКИХ ПЕРЕДБАЧАЄ НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА**

Технічні засоби для демонстрування презентацій (ноутбук, проектор).

## **10. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ**

### *10.1. Базова*

1. Андрушків, Б. М. Корпоративне управління [Текст] : навч. посіб. / Б. М. Андрушків, С. П. Черничинець. — К. : Кондор, 2011. — 528 с.
2. Блэклок, Дж. Технологии командной игры. Руководство для лидера [Текст] / Дж. Блэклок, Э. Джекс ; пер.В. Баранов, Н. Коцюба. — М.: ИД "Гребенникова", 2008. — 232 с.
3. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління [Текст]: підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко. — К. : ЦУЛ, 2010. — 398 с.
4. Гришина, Н. В. Психология конфликта [Текст] / Н. В. Гришина. — СПб. : Питер, 2000. — 464 с. — (Мастера психологии).
5. Дмитренко, Г. А. Мотивация и оценка персонала [Електронний ресурс] / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапова, Т. М. Максименко. — К.: МАУП, 2002. — 248 с.
6. Євтушевський, В. А. Корпоративне управління [Текст] : підручник / В. А. Євтушевський. — К. : Знання, 2006. — 406 с.
7. Жуков Ю. М. Технологии командообразования: учеб. пособ. / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. — М.: Аспект-Пресс, 2008. — 320 с. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.psyoffice.ru/page,1,3407-zhukov-ju.-m.-zhuravlev-a.-v.-pavlova-e.-n..html>
8. Коваленко, И. Н. Наука и искусство власти менеджера [Текст] : учеб. пос. / И. Н. Коваленко, Н. П. Коваленко. — Одесса : Фенікс, 2006. — 488 с.
9. Корпоративне управління [Текст] : підручник / Т.Л. Мостенська, В.О. Новак, М.Г. Луцький, Ю.Г. Симоненко.—К. : Каравела, 2008.—384 с.
10. Корпоративна культура (Аторизований доступ) [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Г. Л. Хаєт, О. Л. Єськов, Л. Г. Хаєт та ін. ; Під заг. ред. Г.Л. Хаєта. — К. : ЦНЛ, 2003. — 403 с.
11. Лук'янихін, В. О. Менеджмент персоналу [Текст] : навч. посіб. / В. О. Лук'янихін. — Суми : Університетська книга, 2004. — 592 с.
12. Майерс Д. Социальная психология [Текст]: учебник / Д. Майерс. — 5-6 изд.,- СПб.: Питер, 2000-2003. — 752 с. — Режим доступу: <http://soc-work.ru/wp-content/uploads/2010/12/Давид-Майерс-Социальная-психология.pdf>
13. Москаленко В. В. Соціальна психологія [Текст]: підручник / В. В. Москаленко. — 2-е вид., випр. та доп. — К.: ЦУЛ, 2008. — 688 с. — Гл.22 «Соціально-психологічні дослідження динаміки малих груп»
14. Обозов, Н. Н. Психология работы с людьми: Советы руководителю [Електронний ресурс]: учеб. пос. / Н. Н. Обозов, Г. В. Щекин. — 6-е изд., стереотип. — К. : МАУП, 2004. — 228 с.

15. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління [Текст]: посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
16. Огаренко В. М. Соціологія малих груп [Текст]: підручник / В. М. Огаренко, Ж. Д. Малахова. – К.: ЦУЛ, 2005. – 292 с.
17. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура [Електронний ресурс]: учеб. пос. / Т. Н. Персикова. — М.: Логос, 2002. — 224 с.
18. Психологія управління [Текст]: навч. посіб. / Д. І. Дзвінчук, Н. Г. Діденко, О. К. Любчук, В. І. Малімон; За заг. ред. Д. І. Дзвінчука. — К.: ТОВ "СІК ГРУП УКРАЇНА", 2013. — 293 с.
19. Тимошенко, Н. Л. Корпоративна культура: діловий етикет [Текст]: навч. посіб. / Н. Л. Тимошенко. — К.: Знання, 2006. — 391 с.

#### 10.2. Допоміжні джерела

1. Авдеев В. В. Работа с командой: психологические возможности. Практикум.: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В. В. Авдеев. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 152 с. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://znanium.com/bookread.php?book=411008>
2. Баранова И. П. Организационное поведение: учеб. пособие. — М.: Маркет ДС Корпорейшн, 2007. — 166 с.
3. Горностай П. П. Психологія малих груп: структура, динаміка, ідентичність // Педагогічна і психологічна наука в Україні. — Т. 2. — Психологія, вікова фізіологія та дефектологія. — К.: Педагог. Думка, 2012. — С. 115-125. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://gorn.kiev.ua/publ77.htm>
4. Жуков Ю. М. Технологии командообразования: учеб. пособ. / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. — М.: Аспект-Пресс, 2008. — 320 с.
5. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. — СПб.: Питер, 2008. — 432 с.
7. Кто такой успешный руководитель? [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://fictionbook.ru/author/evgeniyi\\_pavlovich\\_ilin/differencialnaya\\_psihologiya\\_professiona/read\\_online.html?page=0](http://fictionbook.ru/author/evgeniyi_pavlovich_ilin/differencialnaya_psihologiya_professiona/read_online.html?page=0)
6. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / Э. А. Капитонов, Г. П. Зинченко, А. Э. Капитонов. — М.: Альфа-Пресс, 2005. — 351 с.
7. Корпоративная культура и управление изменениями / пер. с англ. А. Лисициной; ред. Е. Харитоновна. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 191 с.
8. Корпоративная культура организации/ Портал информационной поддержки руководителей учреждений культуры [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.cultmanager.ru/e-s/5503/>
9. Корпоративне управління: сучасні світові тенденції розвитку та проблеми впровадження в Україні [Текст]: збірник матеріалів I Всеукраїнської наукової конференції студ. та молодих вчених, 9-10 листопада 2011 р. / Ред. кол.: З.Є. Шершньова, С.М. Соболь, О.М. Мозговий та ін. — К.: КНЕУ, 2011. — 83 с.
10. Кричевский Р. Л. Механизмы и динамика лидерства // Psyera [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://psyera.ru/4946/mehanizmy-i-dinamika-liderstva>
11. Кузнецов И. Н. Корпоративная культура: учеб. пособие / [авт.-сост. И. Н. Кузнецов]. — Минск: Кн. Дом, 2006. — 303 с.

12. Лайкер Дж. Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 224 с.
  13. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 329 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=405089>
  14. Лякішева А.В. Проблема групової згуртованості: аналіз наукових досліджень // Вища школа. Науково-практичне видання. № 5 (107). 2013. – С. 93-103. [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/3998/1/cohesion.pdf>
  15. Метод социометрии. Понятия и процедуры // Биофайл. Научно-информационный журнал. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biofile.ru/psy/1659.html>
  16. Руденский Е.В. Факторы групповой динамики // Psyera [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psyera.ru/5322/factory-grupповoy-dinamiki>
  17. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера: навч. посіб. / Л. І. Скібіцька. – Київ : Центр учбової літератури, 2009. – 192 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://westudents.com.ua/knigi/311-lderstvo-ta-stilroboti-menedjera-skbtska-l.html>
  18. Studopedia [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://studopedia.org/1-29415.html> <http://studopedia.org/1-29418.html>
  19. Спивак В. А. Организационное поведение : учеб. пособие. — М.: Эксмо, 2007. — 639 с.
  20. Торн К. Тренинг. Настольная книга тренера [Текст] = Everything you ever needed to know about training / К. Торн, Д. Маккей ; пер. с англ. Д. Маккей. - 2-е изд. - СПб. : Питер, 2008. - 234 с.
  21. Управленческая культура организаций / В. С. Дудченко [и др.] ; сост. Л. М. Кроль, Е. А. Пуртова. — М.: Класс, 2004. — 396 с.
  22. Фопель К. Команда: консультирование и тренинг организаций / пер. с нем. — М.: Гене-зис, 2005. — 395 с.
  23. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство : учебник / пер. с англ. ; под ред. Т. Ю. Ковалевой. — 3-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 330 с.
- 10.3. Интернет-ресурси*
1. Портал Інституту соціології Національної академії наук України  
<http://isoc.com.ua/institute/>
  2. Europeana – європейська цифрова бібліотека  
<http://www.europeana.eu/portal/>
  3. Internet Public Library – сервісний центр публічних послуг та навчальне середовище  
<http://www.ipl.org/>
  4. Journals4Free – портал журналів з понад 7000 назв академічних журналів  
<http://www.journals4free.com/>
  5. ROAR (Registry of Open Access Repositories) – доступ до репозитаріїв з усього світу  
<http://roar.eprints.org/>