

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

О. Г. Романовський, В. В. Шаполова, О. В. Квасник

ТИМБІЛДІНГ В СОЦІАЛЬНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ

Методичні вказівки

для студентів усіх форм навчання
спеціальності «Соціальне забезпечення»

Затверджено
редакційно-видавничою
радою НТУ «ХПІ»,
протокол № 2 від 16.02.2023 р.

Харків

НТУ «ХПІ»

2023

УДК 005.96:316.46:304

Рецензенти:

*В. М. Мороз, доктор наук державного управління, професор,
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»*

*В. Ю. Стрельніков, доктор педагогічних наук, професор, Полтавська академія
неперервної освіти ім. М. В. Остроградського*

Рекомендовано вченою радою Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» як навчальне видання для студентів неекономічних спеціальностей, протокол № 2 від 16.06. 2023 р.

Тимбілдинг в соціальному забезпеченні: методичні вказівки до самостійної роботи магістрів з дисципліни «Тимбілдинг в соціальному забезпеченні» для студентів спеціальності 232 «Соціальне забезпечення» / О. Г. Романовський, В.В. Шаполова, О.В. Квасник. Харків: НТУ «ХПІ», 2023. 58 с.

Навчальне видання призначено для підготовки до занять з курсу «Тимбілдинг в соціальному забезпеченні» та активізації самостійної роботи магістрів вищих закладів освіти спеціальності 232 «Соціальне забезпечення». Методичні рекомендації складаються з інформативної частини – викладу питань, сконцентрованих на базових категоріях і поняттях, практичних питань для обговорення на семінарських заняттях і практичних завданнях для підготовки до них. Представлено завдання для самостійної роботи, а також питання до іспиту та рекомендовані джерела інформації до вивчення курсу.

Призначено для магістрів НТУ «ХПІ» спеціальності 232 «Соціальне забезпечення».

УДК 005.96:316.46:304

© О. Г. Романовський,

В.В. Шаполова,

О. В. Квасник 2023.

ЗМІСТ

Передмова	4
Структура навчальної дисципліни.....	5
Короткий опис лекційного матеріалу.....	13
Тема 1. Історія становлення концепції тимбілдингу.....	13
Тема 2. Завдання тимбілдингу.....	16
Тема 3. Тимбілдинг-галузь.....	16
Тема 4. Сучасний досвід щодо командування.....	17
Тема 5. Роль лідера в процесі командування.....	17
Тема 6. Мала група в соціально-психологічному контексті. Клімат	19
Тема 7. Команда, її типи та соціально-психологічна структура.....	22
Тема 8. Етапи розвитку команди та характеристики членів команди.....	23
Тема 9. Компетенції та необхідні навички командування.....	25
Тема 10. Основні компоненти тимбілдингу.....	25
Тема 11. Принципи та інструменти командування.навчання	26
Тема 12. Корпоративна культура та її зв'язок з тимбілдингом.....	27
Тема 13. Мотивація та тимбілдинг.....	28
Тема 14. Управління конфліктами і стресами в команді.....	30
Методи навчання	32
Методичні вказівки до практичних занять.....	33
Методичні вказівки з організації самостійної роботи студентів.....	40
Методичні вказівки до виконання контрольних робіт магістрами заочної форми навчання.....	48
Питання до іспиту з курсу «Тимбілдинг в соціальному забезпеченні».....	53
Методи контролю.....	54
Навчально-методичне забезпечення навчальної дисципліни.....	56

ПЕРЕДМОВА

У сучасному світі роль командної роботи, командної взаємодії та командних гравців зросла та набула нового розуміння та шляхів розвитку організацій саме через налагоджену систему командоутворення – тимблдингу. Знання ключових секретів та механізмів підбору членів команди, їх розвитку, створення умов для їх плідної роботи, знання принципів побудови сильної команди є запорукою для успіху всієї сучасної організації, підприємства, установи, закладів соціального забезпечення.

Мета викладання навчальної дисципліни полягає у формування основ професійного досвіду майбутніх фахівців та одержання ними знань про шляхи створення і розвитку ефективної команди.

Нормативний зміст підготовки здобувачів вищої освіти, сформульований у термінах **результатів навчання** можна представити як уміння:

- проектувати теоретичну модель роботи з об'єктами соціального забезпечення в рамках соціальних служб, організацій, установ (РН5).
- організовувати спільну діяльність фахівців різних галузей і непрофесіоналів, здійснювати їх підготовку до виконання завдань соціальної допомоги (РН9).
- пояснювати та надавати обґрунтовані відповіді населенню щодо форм, методів та засобів надання соціальної допомоги, пенсійного забезпечення та страхування (РН10).
- визначати можливості конституційного та правового регулювання суспільних відносин, забезпечувати оптимальні моделі соціально-правового супроводу орієнтованих на загальнолюдські цінності (РН15)

Під час вивчення дисципліни студент має

- оволодіти теоретичними основами та відпрацювати практичні навички побудови та розвитку ефективної команди;
- оволодіти навичками рольового розподілу;
- розкрити роль лідера у команді та особливостей взаємодії всіх членів команди;
- розкрити соціально-психологічні складові процесу створення ефективної команди;
- робити аналіз сучасних тенденцій проведення різних тимблдингових заходів;

- дослідити роль корпоративної культури в ефективності командного процесу досягнення мети та конкурентоспроможності організації;
- розглянути основні інструменти командоутворення, роль мотивації у цьому процесі, секрети управління конфліктними ситуаціями та членами команди.

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Порядковий №	Види навчальних Занять (Л; ЛЗ; ПЗ; С, М)	Кількість годин	Номери семестрів, найменування тем і питань кожного заняття. Завдання на самостійну роботу студентам	Інформаційно-методичне забезпечення
Змістовий модуль № 1 Загальне поняття тимбілдинга.				
1.	Л	2	Історія становлення концепції тимбілдингу. <u>План:</u> 1.1. Розкриття поняття «Тимбілдинг». 1.2. Аналіз історичної ретроспективи становлення концепції тимбілдингу в працях провідних вчених різних країн світу та епох.	1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с. 2. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. –Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.
2.	СР	3	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Перелік соціально-психологічних експериментів, що не ввійшли до лекційного матеріалу, але внесли вклад у розвиток психології тимбілдингу.	
3.	Л	2	Завдання тимбілдингу. <u>План:</u> 2.1. Завдання «Team Building» 2.2. Завдання «learn Spirit».	1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с. 2. Гращенко І.С., Хмурова В.В. Тимбілдинг як сучасний метод командного
4.	ПЗ	2	Тимбілдинг-галузь. Аналіз сучасного ринку тимбілдингових послуг в Україні та інших країнах світу. Знаходження найкращого досвіду. Створення програми тимбілдингових заходів для певних організацій, установ та підприємств.	
5.	СР	4	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Аналіз завдань	

			тимбілдингу для власного розвитку як особистості та члена команди.	менеджменту організації сфери послуг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 16. http://mev.khnu.km.ua/
6.	Л	2	Тимбілдинг-галузь. <u>План:</u> 3.1. Тимбілдинг-передумови. 3.2. Тимбілдинг-галузь. 3.3. Основні драйвери галузі тимбілдингу.	1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с. 2. Гращенко І.С., Хмурова В.В. Тимбілдинг як сучасний метод командного менеджменту організації сфери послуг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 16. http://mev.khnu.km.ua/load/2013/5_ljudskij_potencial_ta_jogo_konkurentospromozhnist_u_rozvitku_socialno_trudovikh_vidnosin/35-1-0-169 .
7.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Аналіз п'яти сил конкуренції Майкла Портера..	
Змістовий модуль № 2 Соціально-психологічні складові процесу створення ефективної команди.				
8.	Л	2	Сучасний досвід щодо командоутворення. <u>План:</u> 4.1. Аналіз діяльності світових лідерів щодо командоутворення.	1. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч.

			4.2. Аналіз діяльності організацій зі світовим ім'ям щодо командоутворення.	посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. –Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.
9.	ПЗ	2	Лідер та команда. Робота з кейсом щодо особливостей взаємодії лідера та команди.	2. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Воляннюк, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.
10.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Аналіз діяльності світових лідерів щодо командоутворення.	3. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.
11.	Л	2	Роль лідера в процесі командоутворення. <u>План:</u> 5.1. Роль лідера в процесі командоутворення. 5.2. Трьохвекторна теорія лідерства. 5.3. Аналіз якостей та стилів взаємодії лідера, необхідних для створення ефективної команди. 5.4. Аналіз ключових відзнак лідера та менеджера.	1. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. –Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.
12.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Цінності лідера. Виявлення їхньої ієрархії.	2. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Воляннюк, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.
				3. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців:

				навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с. 4. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В.
13.	Л	4	Мала група в соціально-психологічному контексті. Клімат. <u>План:</u> 6.1. Специфічні ознаки малої групи. Кількісні характеристики малої групи. Класифікація малих груп. Загальна характеристика динамічних процесів у малій групі. Утворення малої групи. Феномен конформісті, експерименти С. Аша. Групові норми. Ідіосинкратичний кредит. Меншість та більшість у групі. Групова згуртованість. Сумісність членів групи. Рольовий розподіл у групі. Типи групових ролей. Лідерство й керівництво в малих групах. Соціально-психологічний клімат групи та методи його дослідження. Методи дослідження взаємовідносин у групах. Соціометрія: історія виникнення, процедура проведення та обробки даних, основні показники, методи інтерпретації.	1. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.-метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с. 2. Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К.: Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта XXI століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філосо. – 1, МВ. – 4) 3. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Волянчук, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І.
14.	ПЗ	2	Мала група в соціально-психологічному контексті. Ділова гра: проведення, рефлексія, аналіз результатів. Соціометрія.	
15.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Референтометрія. Методи дослідження психологічного клімату в колективі.	

				О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КНІ ім. І. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Воляннюк, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КНІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КНІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.
16.	Л	4	Команда, її типи та соціально-психологічна структура. <u>План:</u> 7.1. Характеристики команди. 7.2. Фактори, які впливають на згуртованість команди. Типи команди. 7.3. Ідеальна команда. Соціально-психологічна структура команди. Основні відмінності команди та групи.	2. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбіндингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с. 3. Team Members Speak Out: A New Survey Reveals What Employees Really Think about Participating on Teams / A.J.Katz, D.Russ-Eft, L.Moran, L.Ravishankar. - USA, An Essay From Zenger Miller, 1996. - 16 p.
17.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Моделі ефективної командної взаємодії: Катценбаха та Сміта; Модель ефективності команди T7; модель Ленсіоні; Модель ЛаФасто і Ларсона. Самокерована команда (методологія виявлення лідера за В.В. Авдєєвим).	
18.	Л	2	Етапи розвитку команди та характеристики членів команди. <u>План:</u>	1. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів

			8.1 Основні етапи життєдіяльності команди. Стадії формування команд по Брюсу Такмену. Становлення команди за Дж.В. Ньюстромом і К. Девісом. 8.2. Теорія «Спиральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована. 8.3. Теорія поколінь. 8.4. Теорія рольового розподілу Раймонда Мередіта Белбіна.	ступеня бакалавра / Н. Ю. Волянчук, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с. 2. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с. 3. Team Members Speak Out: A New Survey Reveals What Employees Really Think about Participating on Teams / A.J.Katz, D.Russ-Eft, L.Moran, L.Ravishankar. - USA, An Essay From Zenger Miller, 1996. - 16 p
17	ПЗ	2	Команда. Робота з кейсами. Основні відмінності команди та групи. Аналіз відеоматеріалів. Оцінка ефективності командної роботи. Аналіз резюме. Новітні вимоги до кандидатів на посаду.	
18.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Теорії становлення команди Т.Ю. Базарова, І.В. Рибкіна, Т.С. Пиркова Теорія Д. Янкевича: зробити конспекти за ключовими іднями авторів.	
19.	Л	2	Компетенції та необхідні навички командоутворення. <u>План:</u> 9.1. Компетенції створення команд. 9.2. Необхідні навички лідера для створення команди. 9.3. Аналіз портретів світових лідерів, які створили сильні компанії.	1. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с. Ващенко, І. В. Конфліктологія та
20.	СР	6	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Аналіз портретів світових лідерів, які створили сильні компанії.	

				теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. : Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта XXI століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філософ. – 1, МВ. – 4). 2. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Волянчук, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О.
21.	Л	2	Основні компоненти тимбілдингу. <u>План:</u> 10.1. Основні компоненти тимбілдингу. 10.2. Мотиваційно-ціннісний потенціал лідера та членів команди. 10.3. Толерантність. 10.4. Вміння вирішувати нестандартні ситуації. 10.5. Аналіз цінностей лідера, команди та її членів.	1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с. 2. Психологія
22.	ПЗ	2	Принципи та інструменти командоутворення. Рольовий розподіл як ключовий елемент створення ефективної команди. Діагностика. Робота з кейсами.	

23.	СР	2	Створення кейсів з нестандартними ситуаціями професійного напрямку.	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.
24.	Л	2	Принципи та інструменти командоутворення. <u>План:</u> 11.1. Принципи створення ефективної команди. 11.2. Інструменти формування сильної команди. Т.Д. Зинкевич – Євстигнєва: 10 кроків цілеспрямованого командоутворення Допоміжні інструменти лідера команди.	3. Шаполова В.В., І. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.
25.	СР	5	Основні підходи формування команди за М. Біром.	2. 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.
Змістовий модуль № 3 Дінамічні процеси життєдіяльності організації.				

26.	Л	2	Корпоративна культура та її зв'язок з тимблдингом. <u>План:</u> 12.1. Корпоративна культура організації. 12.2. Зв'язок корпоративної культури з тимблдингом. 12.4. Теорія організації майбутнього Фредерика Лалу.	1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимблдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.
27.	ПЗ	2	Корпоративна культура. Типи корпоративних культур. Аналіз сучасного досвіду щодо створення та розвитку корпоративної культури організацій зі світовими іменами.	2. Tannenbaum S., Beard R., Salas E. Team Building and its Influence on Team Effectiveness: an Examination of Conceptual and Empirical Developments.- In: Issues, Theory, and Research in Industrial Organizational Psychology. - K.Kelley (ed.), Elsevier Science Publishers, 1992.
28.	СР	4	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Теорія організації майбутнього Фредерика Лалу – аналіз сучасних організацій.	3. Team Members Speak Out: A New Survey Reveals What Employees Really Think about Participating on Teams / A.J.Katz, D.Russ-Eft, L.Moran, L.Ravishankar. - USA, An Essay From Zenger Miller,1996. - 16 p. 4. Фредерік Лалу Компанії майбутнього. – Харкі: Клуб сімейного дозвілля. 2017. – 544 с.
29.	Л	2	Мотивація та тимблдинг. <u>План:</u> 13.1. Мотивація. Піраміда Абрахама Маслоу. Види мотивації. 13.2. Роль мотивації при створенні команди. 13.3. Створення системи мотивації в організації.	1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимблдингу: навчальний посібник /

30.	ПЗ	2	Мотивація: внутрішня та зовнішня. Аналіз виступів лідерів сучасності. Створення програми мотивації для конкретних організацій.	Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с. 2. Гращенко І.С., Хмурова В.В. Тимбілдинг як сучасний метод командного менеджменту організації сфери послуг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 16. http://mev.khnu.km.ua/load/2013/5_ljudskij_potencial_ta_jogo_konkurentosprom_ozhnist_u_rozvitku_socialn_o_trudovikh_vidnosin/35-1-0-169 . 3. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПі”, 2006. – 364 с. 4. 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.
31.	СР	4	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Створення програми мотивації для конкретних організацій.	
32.	Л	2	Управління конфліктами і стресами в команді. <u>План:</u>	

			14.1. Конфлікти, їх природа. Види конфліктів. 14.2. Конфлікти в організації. Роль лідера в конфліктних ситуаціях. Шляхи вирішення конфліктів. 14.3. Позитивні та негативні наслідки конфліктів.	О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с. 2. Гребеньков, Г. В. Конфліктологія [Текст]: навч. посібник / Г. В. Гребеньков. – Рек. МОН. – Львів : Магнолія 2006, 2011. – 229 с. – (Вища освіта в Україні). 3. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПі”, 2006. – 364 с.
33.	ПЗ	2	Конфлікти в організації. Конфлікти в організації: управління та запобігання. Робота з кейсами.	
34.	СР	4	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Конфлікти зі світовими іменами: історія, динаміка, шляхи вирішення..	
	Л	32		120
	ПЗ	16		
	СР	72		

КОРОТКИЙ ОПИС ЛЕКЦІЙНОГО МАТЕРІАЛУ

ТЕМА 1. ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ ТИМБІЛДИНГУ.

Розкриття поняття «Тимбілдинг».

Team building з англійської перекладається як побудова команди. Цей термін в останні роки став дуже широко використовуватися в сфері бізнесу, менеджменту, соціології та психології. Тимбілдинг – спеціально розроблені заходи, які мають спрямування на згуртування єдиної, сильної та ефективної команди, члени якої спрямовані на досягнення єдиної мети, на взаємодію,

взаємодоповнення один одного, підтримку, поважне ставлення та гармонійну взаємодію.

Аналіз історичної ретроспективи становлення концепції тимбілдингу в працях провідних вчених різних країн світу та епох.

1897 р. – експеримент Н. Триплета з велосипедистами, в якому дослідник порівнював ефективність індивідуальної дії, виконуваної як поодиноці, так і в умовах групи. Так з’являються перші згадки про поняття: «коактні» групи, «ефект соціальної фасилітації» та «соціальної інгібіції»;

Кінець XIX – початок XX століть – роботи Л. Гумпловича, Е. Дюркгейма, Г. Зіммеля, Ч. Кулі, Г. Тарда, Ф. Тенісу й інших науковців, які досліджували малі групи;

Початок XX століття – Ф. Олпорт, Ч. Барнард, Т. Ньюком, М. Шериф, В. Уайт та інші вчені в своїх роботах розглядали суспільні процеси та намагалися пояснити специфіку людського існування. Ці наукові праці створили фундамент для теоретично-практичного напрямку у з’ясуванні специфіки роботи малих груп.

Початок 1900-х р.р. – офіцер Французької армії Джордж Герберт Мід створив власний метод гармонійного розвитку особистості, який будувався на поєднанні занять і вправ з фізичної культури, спрямованих на зміцнення сили духу майбутніх воїнів і моряків, моральний розвиток, поряд з формуванням мужності, що проходив у відкритому середовищі. Цей метод отримав назву «Натуральний метод» («Natural Method»). У Франції його ще називають хебертизмом (Hebertism), який активно розвивався протягом періоду Другої світової війни, а згодом став стандартом фізичної освіти у Французькій Армії.

1920-х рр. XX ст. Ф. Олпорт сформулював розуміння групи як сукупності ідеалів, уявлень і звичок, які лунають в кожній індивідуальній свідомості, й існують лише в цих свідомостях. Відмову розглядати групу як

певну реальність дослідник пояснював відсутністю адекватних методів дослідження, що узгоджувалися з його позитивістськими установками.

1930-і р.р. XX ст. Г. Хаймен ввів термін «референтних груп» - реальна чи уявна соціальна спільнота, яка виступає для індивіда в ролі еталона, зразка для наслідування.

Період 30-х-початку 40-х р.р. Лабораторний експеримент Музафера Шерифа з вивчення групових норм. Розрізняє два типи груп: актуальна група членства і референтна група.

В. Уайт при застосуванні методу включеного спостереження, реалізує програму «живих» груп на теренах великого міста;

На базі дослідження управлінської діяльності в промисловій організації Ч. Бернард висуває ідею двомірного розгляду групового процесу (з точки зору вирішення групових завдань і з боку підтримки внутрішньої рівноваги та згуртування);

1924-1936 р.р. XX ст. американський соціолог і психолог Е. Мейо провів Хоторнський експеримент. Вивчав вплив різних факторів (умов і організації праці, заробітної плати, міжособистісних відносин, стилю керівництва та ін.) на підвищення ефективності праці та довів особливу роль людського і групового факторів;

Період 40-х р.р. XX ст. – Курт Левін створив концепцію групової динаміки. Також йому належить ідея про проведення групових тренінгів для зміни тих чи інших особливостей поведінки у групі;

50-60 р.р. – Дуглас МакГрегор створив всесвітньо відому теорію X і теорію Y (Theory X and Theory Y), які намагався підвести під чинники мотивації раціональну і прийнятну основу. Згодом працював над теорією Z, в якій намагався поєднати запити і прагнення корпорації і окремої людини;

1958 р. – Вільям Шутц запропонував свою теорію міжособистісних відносин і психологічної сумісності, яку він назвав «Фундаментальна

орієнтація міжособистісних відносин», згідно з якою три найважливіших чинника міжособистісних відносин - включеність, контроль, вплив - визначають більшість ситуацій людської взаємодії;

Початок 1960-х р.р. – перша згадка в США практичного використання концепції тимбілдингу, а саме «Мотузковий курс» або Rope Courses, який виник як програма психологічної і фізичної реабілітації американських солдатів після війни у В'єтнамі;

1965 р. – Брюс Тукман створив концепцію «FSNP» - стадії життєдіяльності команди: «Формування - Шторм - Нормалізація - Результати» («Forming - Storming - Norming - Performing»);

1967 р. - Мередіт Белбін вивчав максимізацію результативності команд і командну динаміку. Наголошував на максимальному внеску рольового розподілу щодо підвищення ефективності роботи команди та запровадив теорію дев'яти ролей.

Період 1970-х р.р. - Абрахам Маслоу заснував піраміду ієрархії людських потреб, яку активно застосовують у тимбілдинзі для вивчення мотивації команд і виявлення ступеня розвитку команди та її потреб;

1977 р. - Вільям Дайєр написав першу книгу, присвячену тимбілдингу, в якій були виявлені кордони цього феномена.

1979-1983 р.р. Джон Едейр, працюючи в університеті графства Суррей, займався дослідженнями теорії і практики концепції лідерства, в якій наголошував на можливості виховати, передати лідерські здібності. У 1997 р. в університеті Ексетера був заснований центр вивчення лідерства;

Період 1980-х р.р. - американські бізнес-тренери перетворили програму психологічної та фізичної реабілітацій з елементами командного духу та єдності в нову бізнес-послугу на корпоративному ринку. Відбулося формування окремого бізнес-напрямку - тимбілдинг - який поширився в західному діловому світі. В США тимбілдинг прийняв цілком стандартну

форму регламентованого мотузкового курсу, який проводився одночасно в кожному з 50 штатів;

Період 1980-х р.р. – активне формування та застосування напряму «Освіта поза приміщенням» (найбільш поширений англійській термін - «Outdoor Education»);

Період 1990-х р.р. - в США і у Великобританії почав формуватися окремий напрямок в менеджменті - Outdoor Development Management - галузь бізнес-навчання і розвитку за допомогою використання умов природного середовища;

Період 1990-х р.р. – почали використовуватися суміжні терміни, які стали гостро актуальними та досягли піку популярності на Заході: Corporate Adventure Training (CAT), тобто корпоративний пригодницький тренінг, а також Experience Based Training and Development (EBTD), тобто навчання і розвиток, засновані на отриманні досвіду;

1993 р. – з'являється перша офіційна організація в США, яка координує і контролює діяльність компаній щодо мотузкових курсів - Association for Challenge Course Technologies ;

1998 р. - з'являється перша офіційна європейська організація, яка здійснює координацію і контроль діяльності компаній в сфері мотузкових курсів - European Rope Course Association ;

XXI ст. - кількість організацій, які працюють в сфері тимбілдингу, зростає до теперішнього часу серед усіх розвинених країн світу, в тому числі в Україні.

ТЕМА 2.- ЗАВДАННЯ ТИМБІЛДИНГУ.

Завдання «Team Building» та завдання «learn Spirit».

Завдання істинного Team Building:

1. Підсилення командних комунікацій:

2. Покращення рольового розподілу (підвищення ефективності):
3. Розвиток лідерського потенціалу.
4. Підвищення самооцінки та самосвідомості.
5. Розкриття внутрішніх резервів членів команди.
6. Оптимізація прийняття рішень.
7. Підвищення ефективності взаємодії в команді.

Завдання learn Spirit:

1. Стимуляція корпоративного духу.
2. Формування довіри.
3. Посилення мотивації.
4. Формування та закріплення корпоративної культури.
5. Зростання задоволеності співробітників.

ТЕМА 3. ТИМБІЛДІНГ-ГАЛУЗЬ.

Тимбілдинг-передумови.

Існують періоди організаційного розвитку, коли тимбілдингові заходи наполегливо рекомендують здійснювати для максимально ефективного вирішення організаційних проблем і корпоративних завдань, а саме:

результативне формування нової загальної корпоративної культури, що виникає по завершенню злиття або поглинання;

становлення корпоративних цінностей під час зміни концептуальної ідеології бренду;

на етапі розвитку, коли виникає потреба у зміцненні згуртованості, закріпленні командного успіху;

після апогею чи прориву у командному розвитку для досягнення важливої мети;

у випадку зміни керівництва з метою інтенсивного об'єднання його і співробітників;

з метою мотиваційної підтримки чи вибуху у період «застою», депресії;
для мобілізації сил співробітників перед стартом серйозного проекту;
для інтенсивної побудови довіри під час формування нової команди
задля нового амбітного проекту;
для підтримання традиції.

Тимбілдинг-галузь.

Тимбілдинг з'явився на початку 1960-х років у США. В Україні тимбілдинг почав активно реалізовуватися на початку 1990-х років у форматі спільного відпочинку співробітників різних фірм, організацій, заводів, відділів, інститутів тощо. Потім до застілля приєдналися ігрові змагання, які переросли в бізнес-тренінги, де фахівці кадрової справи реалізовували запозичені від західних партнерів заходи щодо створення позитивного настрою, активного відпочинку, згуртування команд, опрацювання навичок вирішення різних колективних завдань та прийняття рішень в екстремальних умовах.

ТЕМА 4. СУЧАСНИЙ ДОСВІД ЩОДО КОМАНДОУТВОРЕННЯ.

Аналіз діяльності світових лідерів щодо командоутворення. Аналіз діяльності організацій зі світовим ім'ям щодо командоутворення.

Аналіз діяльності наступних світових лідерів та організацій:

Старбакс – Говард Шульц та його команда;

Google – Ларрі Пейдж, Сергій Брін та їх команда;

Amazon – Джефф Безос та його команда;

Apple – Стів Джобс та його команда;

Microsoft – Білл Гейтс, Пол Аллен та їх команда тощо.

ТЕМА 5. РОЛЬ ЛІДЕРА В ПРОЦЕСІ КОМАНДОУТВОРЕННЯ.

Роль лідера в процесі командоутворення.

Особистість як лідер прагне до ефективної соціальної взаємодії для здійснення загальної мети, об'єднання групи в команду. Отже, таке прагнення від природи закладено до її змісту. Тобто очевидно є потреба у включенні цього компоненту, який пов'язаний із створенням та функціонуванням команди, до структури поняття лідерства та особистості лідера. Команда уявляється в ракурсі сутнісної характеристики лідерства в усіх іпостасях, що існують, та лідера як ефективного професіонала, та навпаки – лідерство стає невід'ємною складовою командоутворення та команди в цілому.

Трьохвекторна теорія лідерства.

Команда не є доповненням для такої особистості, а є необхідною третьою умовою для проявлення та реалізації особистості лідера, а значить обов'язковою складовою поняття лідерства. Співвідношення лідера, послідовників та ситуації створює модель взаємодії, компоненти якої дозволяють розширити структуру поняття.

Тобто тісний перетин змістовних складових лідера, послідовників з урахуванням ситуаційної компоненти, сприяє побудові міцної команди, здатної взаємодіяти на високому рівні ефективності. Саме лідер нового зразка повинен так збалансувати елементи процесу, щоб мати єдиний ефективний життєздатний організм з максимальною результативністю виконуваних завдань. Таким чином, до поняття лідерства входять такі компоненти: стан, команда та процес.

Аналіз якостей та стилів взаємодії лідера, необхідних для створення ефективної команди.

Організаційний консультант та «піонер» у галузі лідерських досліджень Уоррен Бенніс вважає, що лідер повинен мати такі риси:

- направлене бачення;
- пристрасть;
- цілісність особистості;
- довіру;
- допитливість;
- уміння йти на ризик.

Стівен Кові – американський освітянин, письменник, підприємець та мотиваційний спікер – зазначає, що лідеру притаманні:

- постійне навчання;
- орієнтація на служіння;
- випромінювання позитивної енергії;
- віра в інших людей;
- врівноважений спосіб життя;
- сприйняття життя як пригоди;
- прагнення до синергетики;

заняття фізичними, емоційними, інтелектуальними вправами заради самооновлення.

Серед ключових рис такої особистості варто виділити допитливість, уміння ризикувати, постійне навчання, віру в інших, пристрасть, повагу до підлеглих тощо.

Види лідерства за Б.Д. Паригінім: натхненник, виконавець, універсал, організатор.

Аналіз ключових відзнак лідера та менеджера.

У менеджерів є підлеглі, а у лідерів — послідовники. Менеджери діють у межах своєї сфери влади. Лідери мають сферу впливу та можуть розширювати її досить швидко. Найшвидший спосіб з'ясувати чим ви користуєтеся більше — це порівняти кількість тих, хто підзвітний вам, з кількістю тих, хто звертається до вас за порадою. Чим більше друге, тим більша ймовірність того, що у вас є навички лідера.

Лідери зосереджені на формуванні бачення, значущості, цілях та устремліннях. Лідер управляє мотивацією і залученням, тим самим стимулюючи думки і вчинки щодо покращення способів роботи та досягнення спільної мети (як наслідок, і результатами теж). Здатність впливати та надихати людей — відмінні риси лідерів.

Цінності лідера.

Головною цінністю для лідера є його послідовники, а взаємодія між ними базується на таких цінностях, як: повага, довіра, відповідальність.

Розвиток та взаємодія. Лідер фокусується на створенні цінності. Він генерує її, окрім створення тієї, що виробляє його команда. Він покращує якість своєї команди: знання, навички, залучення та командний дух.

ТЕМА 6. МАЛА ГРУПА В СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОМУ КОНТЕКСТІ. КЛІМАТ.

Специфічні ознаки малої групи. Кількісні характеристики малої групи.

Сутнісними ознаками малої соціальної групи є тривалі безпосередні контакти індивідів (спілкування, взаємодія). Такі контакти властиві, наприклад, сім'ї, спортивній команді, релігійній секті.

Зосереджуючись на окремих ознаках малих груп, одні вчені тлумачили їх як сукупність ідеалів, уявлень і звичок, що існують і повторюються в кожній індивідуальній свідомості (Ф. Олпорт), інші — як обмежену сукупність ("тут і тепер") індивідів, що взаємодіють (А. Донцов). Найточніше відобразити сутнісні ознаки малої групи дає змогу синтез цих підходів.

Класифікація малих груп.

Малі групи поділяються:

- 1) поділ малих груп на «первинні» і «вторинні»,
- 2) поділ їх на «формальні» і «неформальні»,
- 3) поділ на «групи членства» і «референтні групи».

Мала група розвивається на основі спільної мети, яка породжує спільну діяльність, спільні цінності і способи взаємодії, а також за безпосереднього контакту осіб у групі, що створює можливості для міжособистісного спілкування. Тривалий час дослідники вважали, що мала група не може об'єднувати більше семи осіб. Такі міркування мали в своїй основі обґрунтування американського психолога Джеймса Міллера «магічного числа» 7 плюс/мінус 2, що означає кількість предметів, котрі одночасно утримуються пам'яттю. Цим числом позначалась гранична кількість осіб, які безпосередньо контактують і з якими можна здійснювати спілкування без посередника. Однак реальне функціонування малих соціальних груп свідчить, що вони можуть об'єднувати десять, п'ятнадцять, тридцять і більше осіб. Тому найвдалішим щодо цього можна вважати функціональний підхід, згідно з яким критерієм максимальної кількості малої соціальної групи є існування її як реальної спільності, якій притаманні всі її сутнісні та функціональні ознаки.

Загальна характеристика динамічних процесів у малій групі.

Соціально-психологічна наука, вивчаючи феномен міжособистісних відносин, почала досліджувати і групові взаємини. З часом її пошуковий інтерес зосередився на таких аспектах групового життя: сприймання членами групи окремих індивідів і групи загалом; групові цілі; безпосередність взаємин; частота і тривалість взаємодії між членами групи; мотивація представників групи; структурні характеристики групи; тривалість існування групи; особливості спілкування без посередників; спільна діяльність.

Утворення малої групи.

Мотивами об'єднання людей у групи є потреба у спілкуванні, інших формах взаємодії з конкретними індивідами; важливість завдань, які розв'язує певна група; дія зовнішніх чинників, що винагороджують за участь у групі.

Феномен конформісті, експерименти С. Аша.

Конформізм – зміна поведінки чи переконання у на реальне чи групове переконання.

Явище конформізму пов'язано з групою. З тим, як може група впливати на окремої людини. Якщо чоловік згоден думкою більшості, з думкою чи переконанням групи – він отримує підтримку і схвалення. Навпаки – якщо він йде проти течії, то зустрічає невдоволення, відторгнення, ненависть. Таких людей називають нонконформістами. За більшої частини вони лідери, генератори ідей, новатори. Якщо чоловік є лідером в колективі – то йому буде дозволено невеличке відхилення загального поведінки.

Групові норми.

Функціонування і розвиток групи не можливий без норм і правил внутрішнього спілкування. Групові норми складаються спонтанно в процесі взаємодії і представляють систему соціальної регуляції поведінки особи в групі. Вони формуються на базі спільності в поглядах, інтересах, цілях всіх членів групи і того соціального середовища, в якій група існує.

Ідіосинкратичний кредит.

Ідіосинкразичний кредит (англ. idiosyncrasy credit) – це концепція в соціальній психології, запропонована психологом Едвіном Холландером, яка припускає, що член групи (найчастіше лідер) здатний відхилятися від групових норм, використовуючи свій «Кредит ідіосинкразії», завдяки тривалому вкладу в життя групи. Індивід може це зробити лише у тому випадку, якщо його групове оточення усвідомлює його компетентність та оцінює його поведінку, як відповідну загальноприйнятим нормам.

Групова згуртованість.

Групова згуртованість – утворення, розвиток і формування зв'язків у групі, які забезпечують перетворення зовні заданої структури на психологічну спільність людей, психологічний організм, який живе за своїми нормами і законами відповідно до своїх цілей і цінностей.

Сумісність членів групи.

Групова сумісність – розглядається як соціально-психологічний показник згуртованості групи, що віддзеркалює можливість безконфліктного спілкування й злагодженості дій її членів в умовах спільної діяльності. У колективі сумісність утворює певну ієрархію рівнів.

Рольовий розподіл у групі. Типи групових ролей.

Групові ролі – типові способи поведінки, які пропонують, очікують і реалізують учасники групового процесу.

У процесі групової взаємодії найчастіше виявляють себе ролі, пов'язані з розв'язанням завдань («ініціатор» пропонує нові підходи, ідеї щодо

вирішення проблеми, способи подолання труднощів; "координатор" спрямовує групу до її цілей, підсумовує результати; "оцінювач" критично оцінює роботу групи і пропозиції інших та ін.), і ролі, пов'язані з наданням підтримки іншим особам групи («натхненник» підтримує чужі ідеї, розуміє думки інших; "диспетчер" створює можливості для спілкування, спонукає до нього інших, регулює процеси спілкування; «примирник» поступається в чомусь своїми думками, намагаючись збалансувати їх із думками інших).

Адекватна рольова структура малої соціальної групи, оптимальне співвідношення ролей і особливостей групової життєдіяльності є передумовами її внутрішньої стабільності, гармонійної взаємодії з навколишнім середовищем, максимальної реалізації різноманітних можливостей та інтересів об'єднаних у ній індивідів.

Соціально-психологічний клімат групи.

Соціально-психологічний клімат будь-якої установи породжується міжособистісною взаємодією, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього фізичного середовища: речей, предметів, явищ природи тощо. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, життя людини.

Р. Х. Шакуров пропонує розглядати соціально-психологічний клімат з урахуванням трьох особливостей: психологічної, соціальної та соціально-психологічної.

Соціометрія.

Соціометрія – теорія вивчення міжособових відносин, автором якої є австрійсько-американський психолог та соціолог Якоб Морено. Рідше соціометрією називають методику вивчення внутрішніх групових зв'язків та ієрархії в маленьких групах осіб.

Під соціометрією розуміють методи дослідження структури міжособистісних відносин в малій соціальній групі шляхом вивчення виборів, зроблених членами групи по тих чи інших соціометричних критеріях. Термін «соціометрія» в перекладі з латини означає вимірювання міжособистісних взаємин у групі. У суспільних науках він постав наприкінці XIX ст. у зв'язку зі спробами застосування математичних методів до вивчення соціальних явищ. Основна заслуга у створенні методології соціометричних досліджень, сукупності вимірювальних процедур і математичних методів обробки первинної інформації належить соціопсихологу Якобу Морено (1889—1974). Виробивши свою систему структурного аналізу малих груп, Морено сформулював і стратегічне завдання соціометрії. Воно, на його думку, полягає у забезпеченні таких умов на виробництві і в житловому приміщенні, за яких люди працювали і жили б в оточенні симпатичних і симпатизуючих їм людей.

Референтометрія.

Референтометрія – методика, що дозволяє з'ясувати ступінь значущості кожного члена групи для його товаришів по спільноті, виявити, з одного боку, тих, на чию думку в даній спільноті орієнтована більшість її членів, а з іншого - тих, чия позиція з того чи іншого питання практично всім байдужа.

Таким чином, референтометрическая методика, так само як і соціометрія, спрямована на аналіз специфічних міжособистісних переваг.

ТЕМА 7. КОМАНДА, ЇЇ ТИПИ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА СТРУКТУРА.

Характеристики команди.

У своїх працях І. Салас, Р. Берд і С. Таненбаум командою називають невелику кількість людей, які поділяють цілі, цінності та різноманітні підходи до реалізації спільної діяльності і взаємовизначальну приналежність особисту та партнерів до цієї групи. Вони роблять наголос на взаємодоповненні, взаємодопомозі членів команди, які беруть на себе відповідальність за кінцеві результати, здатні виконувати будь-які внутрішньогрупові ролі.

Фактори, які впливають на згуртованість команди.

Фактори, які забезпечують ефективне використання людських ресурсів в процесі командної взаємодії: реалізація особистісного потенціалу члена команди, його самоорганізація, саморегуляція і самоврядування, високий рівень креативності, інноваційні підходи у вирішенні завдань, гнучкість та адаптивність до швидко мінливого середовища, групова компетенція.

Типи команди.

Існує значна різноманітність типів команд. Зауважимо, що кожен з них характеризується своїми особливостями функціонування. Найчастіше виділяють наступні типи команд.

1. Консультативні команди.
2. Виробничі команди.
3. Проектні команди.
4. Групи дії.

Ідеальна команда – в ідеальній команді є всі ролі. Не означає, що з кожного учасника одна роль. Навпаки, деякі ролі можна поєднувати. Головне – взаємодія учасників команди один з одним та вміння чітко виконувати свою роль для максимізації командного результату.

Основні відмінності команди та групи:

Команда – спільність людей, пов'язаних єдиною метою і принципами взаємодії, що мають доповнюючі вміннями, зібраних для вирішення певних завдань. У команді є яскраво виражене поділ соціальних ролей, де тон задає лідер (капітан), а інші учасники знаходяться в різного ступеня підпорядкування.

Група – сукупність людей, об'єднаних єдиною метою, але необов'язково загальної. Це може бути як музичний колектив або робоча

зміна, так і пасажери тролейбуса, робочі з будмайданчика. Їх ріднить одне – спільна справа, однак зацікавленість у результаті, цілі і цінності можуть бути різними.

Найважливіша відмінність соціальних спільнот полягає в принципах створення. Якщо група може формуватися стихійно, то команда завжди утворюється цілеспрямовано. Люди, які зібралися пограти у футбол вранці неділі – це група, а якщо вони почнуть тренуватися щодня, будуть брати участь в чемпіонатах, то стануть командою.

Відмінності виявляються і в інших особливостях взаємодії. Так, багато дослідників вважають, що у групи більш чітко проявляються соціальні ролі. Однак насправді в команді обов'язково є лідер або керівник, який в групі може бути відсутнім.

ТЕМА 8. ЕТАПИ РОЗВИТКУ КОМАНДИ ТА ХАРАКТЕРИСТИКИ ЧЛЕНІВ КОМАНДИ.

Основні етапи життєдіяльності команди.

Дж.В. Ньюстром, К. Девіс: Формування – Сум'яття – Нормування – Виконання роботи – Розформування.

С. Моріс, Г. Уїлкокс, Є. Нейзел: Дитинство – Юність – Зрілість – Згасання, смерть.

Л. Рай: Формування – Конфлікти – Нормування – Робота.

Д. Торрінгтон, Л. Холл, С. Тейлор: Формування – Боротьба – Створення норм – Виконання роботи.

Дж. Стюарт: Формування – Штурм – Нормалізація – Виконання

Б. Такман: Формування – Бурління – Створення норм – Функціонування – Зміна/ Перетворення.

Теорія «Спіральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована.

Спіральна динаміка це динамічна модель людського розвитку та еволюції свідомості, а також розвиток системи основоположних цінностей та мемів. Спіральна динаміка стверджує, що людська природа не є фіксованою, що людина може адаптуватись до будь-яких нових умов довкілля, змінюючись та конструюючи нові, більш складні, концептуальні моделі світу, що дозволять їй впоратись з новими викликами. Кожна нова модель є трансцендетною і включає в себе усі попередні. Ця модель була запропонована у 1996 році в книзі «Спіральна динаміка» американськими психологами Доном Беком та Крісом Кованом.

Теорія спіральної динаміки є універсальною, описує і пояснює еволюцію як окремої людини, так і організації, суспільства, країни в цілому. Ключем до розуміння є еволюція систем цінностей та парадигм мислення.

Парадигми відбивають спосіб нашого мислення, а не те, у що ми віримо, цінуємо; вони не бувають добрими чи злими, хорошими чи поганими. Вони задають жорстку і несуперечливу систему фільтрації та

інтерпретації всього, що людина бачить, чує і відчуває. Людині доступні лише фрагменти нескінченно складного світу, і які саме фрагменти ми оберемо для власної моделі світу, залежить від наших фільтрів, обмежень, упереджень і розумових звичок. Розвиток має спіральний характер, у процесі змін людина, організація, суспільство проходять через етапи, у яких є спільні властивості.

Автори теорії позначають кожну парадигму мислення кольорами.

Теорія поколінь.

Покоління – соціально-демографічна й культурно-історична спільність людей, об'єднаних межами віку й загальними умовами формування та функціонування в історичний період часу. Німецький соціолог Карл Маннгейм (Karl Mannheim) у 1928 році в статті «Проблема поколінь» зазначив, що зміна поколінь – універсальний процес, заснований на біологічному ритмі людського життя. Перехід від покоління до покоління відбувається послідовно. У культурному розвитку з'являються нові учасники, а старі поступово зникають. Ці нові учасники можуть брати участь тільки в хронологічно обмеженому відрізку, тому необхідно постійно передавати накопичену культурну спадщину.

Теорія поколінь виникла в 90-х роках XX ст. і має як прихильників, так і противників.

Типи поколінь

Окреслюють такі типи поколінь:

GI— Generation Item — Переможці — народжені у 1900-1923 рр.;

P— Pensioners — Мовчазне покоління — народжені у 1923-1943 рр.;

BB— Baby Boomers — Бебі-бумери — народжені у 1943-1963 рр.;

X— Невідоме покоління — народжені у 1964-1984 рр.;

Y— Міленіали, Next — народжені у 1985-1999 рр.;

Z— Центеніали — народжені у 2000 році і молодші.

Теорія рольового розподілу Раймонда Мередіта Белбіна.

Команди можуть стати незбалансованими, якщо всі члени команди мають однакові стилі поведінки або командні ролі. Якщо члени команди мають схожі слабкі сторони, команда в цілому може мати тенденцію мати ці слабкі сторони. Якщо члени команди мають однакові сильні сторони командної роботи, вони можуть прагнути конкурувати (а не співпрацювати) за командні завдання та обов'язки, які найкраще відповідають їх природному стилю.

Реймонд Мередіт Белбін, доктор психологічних наук та директор Belbin Associates Ltd, у 60–70-х роках створив теоретичну модель командних ролей. Вона складається з 9-ти типів та поділена на 3 групи: інтелектуальні ролі – Генератор ідей, Аналітик-стратег, Фахівець; соціальні ролі – Душа команди, Дослідник ресурсів, Координатор; ролі дії – Мотиватор, Реалізатор, Педант.

Белбін припускає, що, розуміючи свою роль у конкретній команді, ви можете розвивати свої сильні сторони та керувати своїми слабкими як член команди, і таким чином покращити свій внесок у команду.

ТЕМА 9. КОМПЕТЕНЦІЇ ТА НЕОБХІДНІ НАВИЧКИ КОМАНДОУТВОРЕННЯ.

Компетенції та якості лідера для створення команд.

Щоб вийти на новий рівень розвитку команди або створити нову, ефективну команду, лідера слід володіти наступними компетенціями та якостями:

бачення мети;

здатність приймати рішення;

прийняття ризику;

мотивація інших;

уміння створити команду;

прагнення до самопізнання;

збереження цілісності особистості;

робота над собою протягом усього життя;

ефективне спілкування;

активна допомога іншим в досягненні успіху.

ТЕМА 10. ОСНОВНІ КОМПОНЕНТИ ТИМБІЛДІНГУ.

Основні компоненти тимбілдингу.

Мотиваційно-ціннісний потенціал.

Цінності знаходять відображення у емоційних наслідках поведінкового прояву (перші почуття гордості або провини). Наступним ступенем є прояв цінностей через форму «відомих» мотивів, потім через форму мотивів смислоутворювальних та реально діючих. Мотив або мотивація – це, насамперед, стимули, що спонукають майбутнього фахівця до певних дій.

Вміння мотивувати інших, ставитися до членів команди як до особистостей та найбільших цінностей організації – один з провідних елементів командоутворення.

Володіння знаннями та вміннями з корпоративної культури.

Для ефективного лідера важливим є володіння наступними знаннями при створенні команди: щодо методів досягнення спільного успіху, організації спільної діяльності, орієнтації на позитивний результат, про можливі наслідки своєї діяльності та діяльності команди, корпорації відносно її людських ресурсів, реалізації норм взаємодії у процесі спільної діяльності, щодо створення та контролю комунікаційних мереж у колективі, створення стратегії мотиваційного процесу з огляду на позитивний результат, вміння рефлексивно сприймати різні ситуації, пов'язані із професійною діяльністю, динамічно реагувати на зміни умов праці, постійно розвиватися та підвищувати власний рівень компетентності тощо.

Толерантність.

Толерантність в якості компонента тимблдингу представляє собою здатність, вміння терпіти, миритися та приймати думку інших людей, бути поблажливим до вчинків, життєвих позицій, якостей, здібностей, релігії та світоглядів членів команди, а також вміння цей набір компонентів використовувати.

Вміння вирішувати нестандартні ситуації взаємодії.

Психологи наголошують, що людина у ситуації невизначеності відчуває стрес в більшій чи меншій мірі. Для зменшення стресового впливу на особистість і команду в цілому рекомендується оволодіти і/або розвинути вміння, які сприяють легкому подоланню різних нестандартних ситуацій, що допоможе згуртувати сильну команду або її сформувати.

ТЕМА 11. ПРИНЦИПИ ТА ІНСТРУМЕНТИ КОМАНДОУТВОРЕННЯ.

Принципи створення ефективної команди.

Відповідно до специфіки діяльності команди принципи командоутворення можуть доповнюватися чи варіюватися, однак серед основних можна виділити наступні :

Постановка командних цілей;

Командне виконання завдань;

Прийняття відповідальності всіма членами команди;

Визначення форми стимулювання;

Підвищення кваліфікації членів команди;

Креативність і творчий підхід до досягнення поставлених цілей;

Продуктивне функціонування команди в цілому та кожного її члена індивідуально

Основні підходи формування команди за М. Біром.

Він виділяє чотири підходи до формування команди:

Підхід заснований на цілях. Цей підхід заснований на поліпшенні умінь членів групи орієнтуватися в процесах вибору і реалізації групових цілей.

Міжособовий підхід (інтерперсональний). Він сфокусован на поліпшенні міжличностних відносин в групі і заснований на тому, що міжличностная компетентність збільшує ефективність існування групи як команди. Метою його є збільшення групового довір'я, заохочення спільної підтримки, а також збільшення внутрикандних комунікацій.

У командній поведінці багато що може бути зрозуміле і змінене за рахунок зміни виконання ролей, а також індивідуального сприйняття цих ролей.

Інструменти формування сильної команди. Т.Д. Зінкевич – Євстигнєєва: 10 кроків цілеспрямованого командоутворення.

При описі технології формування команди Т. Д. Зінкевич-Євстигнєєва виділяє «10 кроків створення команди».

1. Розуміння керівником власних усвідомлюваних і неусвідомлюваних цілей роботи в режимі команди.
2. Підбір і відбір кандидатів у члени команди.
3. Робота членів команди над власними усвідомлюваними і неусвідомлюваними цілями.
4. Дослідження міжособистісних переваг.
5. Цілеспрямоване формування енергії єдності.
6. Формування цінностей команди.
7. Навчання команди технологіям роботи.
8. Створення іміджу команди.
9. Посилення командного духу.
10. Супровід діяльності команди.

ТЕМА 12. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З ТИМБІЛДИНГОМ.

Корпоративна культура організації.

Р. Кілман: «Корпоративна культура – це філософські та ідеологічні уявлення, переконання, очікування, цінності, атитюди та норми, які об'єднують організацію в єдине ціле та поділяються її членами».

М. Мескон: «Корпоративна культура – атмосферу і клімат в організації, що відображає звичаї, які в ній домінують».

К. Голд: «Корпоративна культура – унікальні характеристики особливостей певної організації, які вирізняють її серед інших в галузі».

Зробивши контент-аналіз багатьох визначень терміну корпоративна культура, як серед представників зарубіжних вчених, так і українських авторів, було зроблено висновок, що цінності та ціннісні орієнтації, норми поведінки та переконання і установки, які активізують діяльність особистості (членів організації) є ключовими складниками визначення корпоративної культури. Корпоративну культуру необхідно розглядати як досить складну

систему, яка характеризується такими властивостями, як цілісність, автономність та адаптивність.

Зв'язок корпоративної культури з тимблдингом є потужним та ці два поняття впливають на життєдіяльність організації та один на одного, підсилюючи один одного.

Теорія організації майбутнього Фредерика Лалу.

Автор пропонує п'ять організаційних моделей, яким він дав назви за кольорами: червона, жовта, помаранчева, зелена та бірюзова. Кожен тип має свої критерії відповідно до епохи, коли вони були найефективніші, а також наводяться сучасні приклади таких моделей.

Червоні компанії: схожі на вовчу зграю, де відбувається постійна демонстрація влади вождем з метою втримання підлеглих у покорі. Головний важіль управління – страх.

Жовті компанії: подібні до армії або до католицької церкви. Висока організація ролей. Замкнутий цикл управління, відсутність нового, стабільність, суворе виконання процесів. Чітка піраміда ієрархії, управління здійснюється виключно згори вниз.

Помаранчеві компанії: порівнюються з машинами із безліччю маленьких гвинтиків. Головна мета таких компаній – подолання конкуренції, зростання та постійне збільшення прибутку. Новації допомагають бути попереду інших. Головний важіль управління – встановлення завдань та контроль за виконанням. Свобода передбачається тільки в межах виконуваних функцій. Такими є більшість сучасних комерційних структур.

Зелені компанії: родинна модель. Структура ще залишається пірамідальною, проте значно більша орієнтованість на мотивацію працівників завдяки делегуванню повноважень.

Бірюзові компанії: передбачають самореалізацію, яка стоїть на вершині піраміди потреб Маслоу. Бірюзова парадигма розглядає життя організації як особистий та колективний шлях до істинної мети. Рушійною силою є прагнення кожного працівника до своєї сутності та праця за покликанням. Форма управління – самоврядні команди. Головний важіль управління – повна довіра і відповідальність. Відсутність менеджерів середньої ланки. Обмежена кількість керівників. Відсутність посадових інструкцій та посад у звичному розумінні, вільний робочий час. Центральний апарат компанії є мінімальним, може зводитися до кількох осіб. Генеральний директор чи власник – лідер, якого поважають, але він не має права ухвалювати одноосібні рішення з будь-якого питання. Рішення ухвалюються шляхом внутрішнього консультування.

ТЕМА 13. МОТИВАЦІЯ ТА ТИМБЛДИНГ.

Мотивація. Піраміда Абрахама Маслоу.

Мотивація — це психофізіологічний процес, який під дією зовнішніх або внутрішніх факторів, стимулює у людей бажання займатися тією чи іншою діяльністю.

Абрахам Маслоу (Abraham Maslow) виокремив п'ять груп основних потреб індивіда: фізіологічні, у гарантуванні безпеки, у спілкуванні й контактах з іншими людьми, у суспільному визнанні своєї значущості (отриманні високого соціального статусу), у самореалізації.

Знаючи цей науково встановлений факт, можна передбачити, що, створивши на підприємстві умови для задоволення працівниками потреб у реалізації їхніх здібностей і потенціалу, у суспільному визнанні значущості їхніх успіхів, можна створити сприятливий соціально-психологічний клімат, знизити плинність кадрів, сформувати "фірмовий патріотизм".

Суть його теорії полягає в тому, що людина по своїй природі має широкий спектр потреб, які вона прагне задовольнити, це є мотивом її поведінки. Ієрархію потреб він вибудував у виді піраміди, що складається з п'яти шарів.

У самої основи піраміди розташувалася група найнеобхідніших фізіологічних потреб; потім шар потреб, що забезпечують соціальні і страхові гарантії; далі йдуть соціальні потреби (приналежність до спільноти, підтримка, визнання); далі – потреби в самоствердженні, статусі і репутації; на самій вершині – потреби в самовираженні і самореалізації.

Види мотивації.

Говорячи про види або типи мотивації, фахівці найчастіше поділяють її на два види, це:

Внутрішня мотивація;

Зовнішня мотивація.

Якщо говорити про мотивацію персоналу в організації, то слід поділити її види на наступні категорії:

Види мотивації в залежності від потреб (матеріальна та нематеріальна).

Види мотивації по використовуваних способів (нормативна і примусова мотивації вважаються прямими способами впливу на персонал; стимулювання – це непряма мотивація, оскільки ґрунтується на застосуванні стимулів).

Види мотивації за джерелами виникнення мотивів (зовнішня та внутрішня).

Види мотивації щодо методів стимулювання персоналу (позитивна та негативна).

Роль мотивації при створенні команди.

Серед завдань, розв'язуваних системою мотивації, було виділено наступні:

Мета 1. Залучення в компанію цінних кадрів.

Одна з основних цілей проведення мотивації – це знайти для своєї команди нових професійних співробітників. Причому працівника може залучити аж ніяк не матеріальний фактор, а наявність додаткових, нематеріальних бонусів.

Мета 2. Збереження кадрів, що працюють в компанії.

Робити ставку тільки на нових членів колективу, м'яко кажучи, непрофесійно. Щоб вже наявні в штаті висококваліфіковані фахівці працювали на вашому підприємстві і не прагнули піти в конкуруючі фірми, їм теж необхідно забезпечити гідну оплату праці, умови і мікроклімат в колективі.

Мотиваційні програми допоможуть оцінити відповідність запитів працівників умовами праці і зробити все можливе, щоб не втратити хороших працівників.

Ціль 3. Контроль витрат оплати праці працівників

Фактор доцільності витрачених коштів теж один з провідних в економіці підприємства. Рациональна система оплати праці не тільки економить кошти фірми, але і в кінцевому рахунку допомагає збільшити прибутковість бізнесу.

Створення системи мотивації в організації.

Впровадження системи мотивації:

Крок 1. Повідомлення працівників про плани підвищення мотивації.

Крок 2. Ретельний аналіз діяльності та соціально-психологічних особливостей штатних співробітників.

Крок 3. Аналіз системи мотивації інших компаній.

Крок 4. Ствердження остаточного варіанту програми мотивації.

Крок 5. Впровадження системи мотивації.

ТЕМА 14. УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ І СТРЕСАМИ В КОМАНДІ.

Конфлікти, їх природа. Види конфліктів.

Конфлікт (від латинського *conflictus*) – зіткнення протилежно спрямованих суперечливих тенденцій, цілей, інтересів, позицій, думок; загострення відносин, коли стають несумісними цілі різних сторін; суперечність, яка важко вирішується і пов'язана з гострими емоційними переживаннями.

Конфлікти в організації. Роль лідера в конфліктних ситуаціях.

Слабким місцем у кризових ситуаціях виступають конфлікти організацій. Це викликано тим, що організація являє собою не тільки виробничо-технологічне об'єднання людей, які зібралися для вирішення виробничих питань. Організація – це також і сукупність людей, в якій об'єднані індивіди, між якими встановлюються певні зв'язки і відносини, що можуть не мати відношення до функцій організації.

Лідер – посередник у конфлікті або арбітр. Вважається, що арбітраж має кілька особливостей, які знижують його ефективність під час вирішення міжособистісних конфліктів.

Лідеру трудового колективу необхідно вміти застосовувати типи посередництва, щоб бути посередником. На даний час, науковці дійшли до висновку, що основними ролями у конфліктній ситуації для лідера є ролі

посередника й арбітра, а ось додатковими виступають ролі помічника, спостерігача, третейського судді.

Шляхи вирішення конфліктів.

Під час вирішення конфліктної ситуації необхідно враховувати світогляд співробітників, рівень їх інтелекту, інтерес та здібності до виконуваної роботи, рівень емоційного стану, ставлення до соціальних цінностей, суспільних цілей тощо.

До функцій лідера входить прагнення враховувати на спрямовувати духовну атмосферу колективу, яка проявляється в специфіці відносин людей один до одного, до спільної справи, бажання розвивати атмосферу взаєморозуміння, поважного ставлення один до одного, принциповості та відповідальності, які поєднані з внутрішньою дисципліною та підвищенням рівня активності колективної діяльності.

Лідеру слід спрямовувати взаємовідносини колег таким чином, щоб дотримуватися чіткої субординації, яка заснована на здобутому авторитеті та високих моральних якостях.

Лідеру потрібно ставити за мету формування доброзичливості чесності, правдивості, здатності до критики та самокритики, працелюбності тощо.

Позитивні та негативні наслідки конфліктів.

Позитивним, функціонально корисним результатом конфлікту вважається розв'язання тієї проблеми, що породила суперечності й викликала зіткнення, з урахуванням взаємних інтересів і цілей усіх сторін, а також досягнення розуміння й довіри, зміцнення партнерських стосунків і співробітництва, подолання конформізму, покірності, прагнення до переваги.

До негативних, дисфункціональних наслідків конфлікту належать невдоволеність людей спільною справою, відхід від вирішення назрілих проблем, наростання ворожості в міжособистісних і міжгрупових відносинах, послаблення згуртованості колективу тощо.

Виникнення та розвиток конфліктів обумовлено дією чотирьох груп факторів: об'єктивних, організаційно-управлінських, соціально-психологічних і особистісних. Перші дві групи факторів носять об'єктивний характер, третя й четверта – суб'єктивний.

Об'єктивними причинами конфліктної взаємодії вважаються ті обставини соціальної взаємодії людей, що призводять до зіткнення їхніх думок, інтересів, цінностей тощо.

Причинами конфлікту можуть стати також безпринципність керівника, помилкове розуміння ним єдиноначальності як незаперечного принципу керування, марнославство і чванство, різкість і брутальність у поведінці з підлеглими.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

При викладанні навчальної дисципліни для активізації навчального процесу передбачено застосування сучасних навчальних технологій, таких, як: проблемні лекції; робота в малих групах; семінари-дискусії; кейс-метод; ділові ігри.

Проблемні лекції спрямовані на розвиток логічного мислення студентів.

Міні-лекції передбачають викладення навчального матеріалу за короткий проміжок часу й характеризуються значною ємністю, складністю логічних побудов, образів, доказів та узагальнень.

Робота в малих групах дає змогу структурувати лекційні або лабораторні заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного студента в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування.

Презентації – виступи перед аудиторією, що використовуються для представлення певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань.

Ділові та рольові ігри – форма активізації студентів, за якої вони задіяні в процесі інсценізації певної виробничої ситуації у ролі безпосередніх учасників подій.

Мозкові штурми – метод розв'язання невідкладних завдань, сутність якого полягає в тому, щоб висловити як найбільшу кількість ідей за дуже обмежений проміжок часу, обговорити і здійснити їх селекцію.

Кейс-метод – метод аналізу конкретних ситуацій.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

План практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Тимбілдинг-галузь.	2
2	Лідер та команда.	2
3	Мала група в соціально-психологічному контексті.	2
4	Команда.	2
5	Принципи та інструменти командоутворення.	2
6	Корпоративна культура.	2
7	Мотивація: внутрішня та зовнішня.	2
8	Конфлікти в організації.	2

Зміст практичних занять

Практичне заняття 1. Тимбілдинг-галузь.

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Розкриття поняття «Тимбілдинг».
2. Аналіз історичної ретроспективи становлення концепції тимбілдингу в працях провідних вчених різних країн світу та епох: розкриття ключових теорій та експериментів.
3. Завдання «Team Building».
4. Завдання «learn Spirit».
5. Тимбілдинг-передумови.
6. Тимбілдинг-галузь.
7. Основні драйвери галузі тимбілдингу.

8. Аналіз п'яти сил конкуренції Майкла Портера.

Практичне завдання:

1. Аналіз сучасного ринку тимблдингових послуг в Україні та інших країнах світу. Знаходження найкращого досвіду.
2. Створення програми тимблдингових заходів для певних організацій, установ та підприємств.

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимблдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.
2. 2. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. –Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.

Практичне заняття 2. Лідер та команда.

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Аналіз діяльності світових лідерів щодо командоутворення.
2. Аналіз діяльності організацій зі світовим ім'ям щодо командоутворення.
3. Роль лідера в процесі командоутворення.
4. Трьохвекторна теорія лідерства.
5. Аналіз якостей та стилів взаємодії лідера, необхідних для створення ефективної команди.
6. Аналіз ключових відзнак лідера та менеджера.
7. Цінності лідера. Виявлення їхньої ієрархії.

Практичне завдання:

1. Робота з кейсом щодо особливостей взаємодії лідера та команди.
2. Презентації студентів щодо аналізу сучасного ринку тимблдингових послуг в різних країнах світу.

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.
2. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимблдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.
3. Гращенко І.С., Хмурова В.В. Тимблдинг як сучасний метод командного менеджменту організації сфери послуг [Електронний ресурс]. – http://mev.khnu.km.ua/load/2013/5_ljudskij_potencial_ta_jogo_konkurentospromozhnist_u_rozvitku_socialno_trudovikh_vidnosin/35-1-0-169.

Практичне заняття 3. Мала група в соціально-психологічному контексті.

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Специфічні ознаки малої групи. Кількісні характеристики малої групи.
2. Класифікація малих груп.
3. Загальна характеристика динамічних процесів у малій групі.
4. Утворення малої групи.
5. Феномен конформісті, експерименти С. Аша.

6. Групові норми. Ідіосинкратичний кредит.
7. Меншість та більшість у групі.
8. Групова згуртованість. Сумісність членів групи.
9. Рольовий розподіл у групі. Типи групових ролей.
10. Лідерство й керівництво в малих групах.
11. Соціально-психологічний клімат групи та методи його дослідження.
12. Методи дослідження взаємовідносин у групах.

Практичне завдання:

1. Ділова гра: проведення, рефлексія, аналіз результатів.
2. Соціометрія..

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Гращенко І.С., Хмурова В.В. Тимбілдинг як сучасний метод командного менеджменту організації сфери послуг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://mev.khnu.km.ua/load/2013/5_ljudskij_potencial_ta_jogo_konkurentospromozhnist_u_rozvitku_socialno_trudovikh_vidnosin/35-1-0-169. 16.
2. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.
3. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С.А. Калашнікова. – К.: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.

4. Романовський О.Г., Михайличенко В.Є., Грень Л.М. Педагогіка лідерства. Монографія / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень. – Х.: НТУ «ХПІ», 2023. – 432 с.
5. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч. – метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с.
6. 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.

Практичне заняття 4. Команда.

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Характеристики команди.
2. Фактори, які впливають на згуртованість команди.
3. Типи команди. Ідеальна команда. Соціально-психологічна структура команди.
4. Основні відмінності команди та групи.
5. Основні етапи життєдіяльності команди. Стадії формування команд по Брюсу Такмену. Становлення команди за Дж.В. Ньюстромом і К. Девісом. Теорія становлення команди Т.Ю. Базарова, І.В. Рибкіна, Т.С. Пиркова Теорія Д. Янкевича.
6. Теорія «Спіральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована.
7. Теорія поколінь.
8. Теорія рольового розподілу Раймонда Мередіта Белбіна.
9. Оцінка ефективності командної роботи.

Практичне завдання:

1. Робота з кейсами.
2. Основні відмінності команди та групи. Аналіз відеоматеріалів.
3. Аналіз резюме. Новітні вимоги до кандидатів на посаду.

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Грей К.К. Організації. Теорії, конфлікти і менеджери. - Харків: Гуманітарний центр. – 2008. – 196 с.
2. Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. : Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта XXI століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філософ. – 1, МВ. – 4)
3. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С.А. Калашнікова. – К.: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.
4. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. –Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.
5. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.
6. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.
7. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с.
8. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Волянчук, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О.

Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.

Практичне заняття 5. Принципи та інструменти командоутворення.

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Компетенції створення команд. Необхідні навички лідера для створення команди.
2. Основні компоненти тимбілдингу.
3. Мотиваційно-ціннісний потенціал лідера та членів команди.
4. Толерантність.
5. Вміння вирішувати нестандартні ситуації.
6. Аналіз цінностей лідера, команди та її членів.

Практичне завдання:

1. Рольовий розподіл як ключовий елемент створення ефективної команди. Діагностика.
2. Робота з кейсами.

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. –Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.

2. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.

3. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г.,

Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.

4. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Воляннюк, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.

5. Team Members Speak Out: A New Survey Reveals What Employees Really Think about Participating on Teams / A.J.Katz, D.Russ-Eft, L.Moran, L.Ravishankar. - USA, An Essay From Zenger Miller,1996. - 16 p.

Практичне заняття 6. Корпоративна культура.

Питання для обговорення на семінарському занятті

1. Типи корпоративних культур.

Практичне завдання:

Аналіз сучасного досвіду щодо створення та розвитку корпоративної культури організацій зі світовими іменами (виступи студентів з презентаціями).

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимблдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.

2. Фредерік Лалу Компанії майбутнього. – Харків: Клуб сімейного дозвілля. 2017. – 544 с.

3. Tannenbaum S., Beard R., Salas E. Team Building and its Influence on Team Effectiveness: an Examination of Conceptual and Empirical Developments.- In: Issues, Theory, and Research in Industrial Organizational Psychology. - K.Kelley (ed.), Elsevier Science Publishers, 1992.

4. Team Members Speak Out: A New Survey Reveals What Employees Really Think about Participating on Teams / A.J.Katz, D.Russ-Eft, L.Moran, L.Ravishankar. - USA, An Essay From Zenger Miller,1996. - 16 p.

Практичне заняття 7. Мотивація: внутрішня та зовнішня..

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Мотивація.
2. Піраміда Абрахама Маслоу.
3. Види мотивації.
4. Роль мотивації при створенні команди.
5. Створення системи мотивації в організації.

Практичне завдання:

1. Аналіз виступів лідерів сучасності.
2. Створення програми мотивації для конкретних організацій.

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Гращенко І.С., Хмурова В.В. Тимбілдинг як сучасний метод командного менеджменту організації сфери послуг [Електронний ресурс]. http://mev.khnu.km.ua/load/2013/5_ljudskij_potencial_ta_jogo_konkurentospromo_zhnist_u_rozvitku_socialno_trudovikh_vidnosin/35-1-0-169.

2. 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.

3. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.

4. Романовський О.Г., Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПі”, 2006. – 364 с.

Практичне заняття 8. Конфлікти в організації.

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Конфлікти, їх природа. Види конфліктів.
2. Конфлікти в організації.

3. Роль лідера в конфліктних ситуаціях.
4. Шляхи вирішення конфліктів.
5. Позитивні та негативні наслідки конфліктів..

Практичне завдання:

Конфлікти в організації: управління та запобігання. Робота з кейсами.

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Гребеньков, Г. В. Конфліктологія [Текст]: навч. посібник / Г. В. Гребеньков. – Рек. МОН. – Львів : Магнолія 2006, 2011. – 229 с. – (Вища освіта в Україні).
2. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.
3. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПі”, 2006. – 364 с.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ З ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Загальні методичні рекомендації організації самостійної роботи студентів

Самостійна робота студентів (СРС) займає провідне місце у системі сучасної вищої освіти. З усіх видів навчальної діяльності СРС значною мірою

забезпечує формування самостійності як провідної риси особистості студента.

Самостійна робота завершує завдання усіх інших видів навчальної діяльності. Адже знання, що не стали об'єктом власної діяльності, не можуть вважатися дійсним надбанням людини. Тому СРС має навчальне, особисте та суспільне значення.

Навчальна діяльність характеризується суб'єктністю, активністю, предметністю, цілеспрямованістю, наявністю структури та змісту. Особливими ознаками самостійної навчальної діяльності є такі:

- зміни самого суб'єкта;
- залежність від рівня розвитку студента та опора на досягнутий рівень розвитку;
- засвоєння загальних способів дій та наукових понять;
- передування загальних засобів дій вирішенню завдань;
- залежність змін психічних властивостей та поведінки тих, хто навчається, від результатів їх власних дій.

Виконання самостійної роботи передбачає:

1. Опрацювання навчальної літератури за допомогою бібліотеки кафедри, університету, мережі Інтернет.
2. Вивчення навчального матеріалу, який дається для самостійної роботи.
3. Засвоєння знань, видів та способів діяльності в конкретній предметній галузі.
4. Самоперевірка засвоєних знань за допомогою представлених питань. За необхідності можна отримати індивідуальну консультацію викладача щодо виконання самостійної роботи. Для цього на кафедрі кожного семестру розробляється графік консультацій викладачів.

Дидактичне забезпечення самостійної роботи студентів

Тема 1. Історія становлення концепції тимбілдингу.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Перелік соціально-психологічних експериментів, що не ввійшли до лекційного матеріалу, але внесли вклад у розвиток психології тимбілдингу.

Література:

1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.

2. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. –Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.

Тема 2. Завдання тимбілдингу.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Аналіз завдань тимбілдингу для власного розвитку як особистості та члена команди.

Література:

1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.

2. Гращенко І.С., Хмурова В.В. Тимбілдинг як сучасний метод командного менеджменту організації сфери послуг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 16.

Тема 3. Тимбілдинг-галузь.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Аналіз п'яти сил конкуренції Майкла Портера.

Література:

1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.

2. Гращенко І.С., Хмурова В.В. Тимбілдинг як сучасний метод командного менеджменту організації сфери послуг [Електронний ресурс]. – http://mev.khnu.km.ua/load/2013/5_ljudskij_potencial_ta_jogo_konkurentospromozhnist_u_rozvitku_socialno_trudovikh_vidnosin/35-1-0-169.

Тема 4. Сучасний досвід щодо командоутворення.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Аналіз діяльності світових лідерів щодо командоутворення.

Література:

1. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. –Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.

2. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.

3. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Волянчук, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.

Тема 5. Роль лідера в процесі командування.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Цінності лідера. Виявлення їхньої ієрархії (провести та проаналізувати анкетування).

Література:

1. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. –Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.

2. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.

3. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.

4. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Волянчук, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПП ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.

Тема 6. Мала група в соціально-психологічному контексті. Клімат.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Референтометрія.

Методи дослідження психологічного клімату в колективі.

Література:

1. Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. : Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта ХХІ століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філосо. – 1, МВ. – 4).

2. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч. – метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень,

А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. 1. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с.

3. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Волянчук, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.

Тема 7. Команда, її типи та соціально-психологічна структура.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Моделі ефективної командної взаємодії: Катценбаха та Сміта; Модель ефективності команди Т7; модель Ленсіоні; Модель ЛаФасто і Ларсона.

Самокерована команда (методологія виявлення лідера за В.В. Авдєєвим).

Література:

1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимблдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.

2. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Волянчук, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.

3. Team Members Speak Out: A New Survey Reveals What Employees Really Think about Participating on Teams / A.J.Katz, D.Russ-Eft, L.Moran, L.Ravishankar. - USA, An Essay From Zenger Miller,1996. - 16 p.

Тема 8. Етапи розвитку команди та характеристики членів команди.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Теорії становлення команди Т.Ю. Базарова, І.В. Рибкіна, Т.С. Пиркова
Теорія Д. Янкевича: зробити конспекти за ключовими ідніями авторів.

Література:

1. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимблдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.

2. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Волянчук, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.

3. Team Members Speak Out: A New Survey Reveals What Employees Really Think about Participating on Teams / A.J.Katz, D.Russ-Eft, L.Moran, L.Ravishankar. - USA, An Essay From Zenger Miller,1996. - 16 p.

Тема 9. Компетенції та необхідні навички командоутворення.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Аналіз портретів світових лідерів, які створили сильні компанії.

Література:

1. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. –Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.

2. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень, А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с.Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. : Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта ХХІ століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філософ. – 1, МВ. – 4).

3. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Волянчук, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.

Тема 10. Основні компоненти тимблдингу.

Завдання:

Створення кейсів з нестандартними ситуаціями професійного напрямку.

Література:

1. 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.

2. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.

3. Шаполова В.В. Педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Вікторія Валеріївна Шаполова. – Харків, 2015. – 276 с.

Тема 11. Принципи та інструменти командування.

Завдання:

Основні підходи формування команди за М. Біром.

Література:

1. 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.

2. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.

Тема 12. Корпоративна культура та її зв'язок з тимбілдингом.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Теорія організації майбутнього Фредерика Лалу – аналіз сучасних організацій.

Література:

1. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.

2. Поліщук О.М. Ресурси саморозвитку особистості / Поліщук О. М. – Психологія саморозвитку особистості:збірник наукових праць / за ред.Н.В.Чепелевої, Я.Ф.Андреєвої. –Чернівці – Київ, 2016., 284 с.

3. Сухомлинський В. О. Виховання і самовиховання. Вибрані твори в 5-ти тт. Т. 5 Київ: Рад. шк., 1977. 639 с.

Тема 13. Мотивація та тимбілдинг.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Створення програми мотивації для конкретних організацій.

Література:

1. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.

2. Поліщук О.М. Ресурси саморозвитку особистості / Поліщук О. М. – Психологія саморозвитку особистості:збірник наукових праць / за ред.Н.В.Чепелевої, Я.Ф.Андреєвої. –Чернівці – Київ, 2016, 284 с.

3. Сухомлинський В. О. Виховання і самовиховання. Вибрані твори в 5-ти тт. Т. 5 Київ: Рад. шк., 1977. 639 с.

Тема 14. Управління конфліктами і стресами в команді.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Конфлікти зі світовими іменами: історія, динаміка, шляхи вирішення.

Література:

1. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.

2. Поліщук О.М. Ресурси саморозвитку особистості / Поліщук О. М. – Психологія саморозвитку особистості: збірник наукових праць / за ред. Н.В.Чепелевої, Я.Ф.Андреєвої. – Чернівці – Київ, 2016, 284 с.

3. Сухомлинський В. О. Виховання і самовиховання. Вибрані твори в 5-ти тт. Т. 5 Київ: Рад. шк., 1977. 639 с.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

МАГІСТРАМИ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Варіант № 1

1. Охарактеризуйте поняття «Тимблдин»
2. Розкрийте значення Хоторнського експерименту для психології тимблдингу.
3. Розкрийте основні етапи життєдіяльності команди.

Варіант № 2

1. Розкрийте історію становлення концепції тимблдингу.
2. Наведіть способи вдосконалювання системи мотивації в організації.
3. Розкрийте принципи створення ефективної команди.

Варіант № 3

1. Визначте інструменти формування сильної команди.
2. Розкрийте значення поняття «мотивація». Опишіть піраміду Абрахама Маслоу. Види мотивації. Роль мотивації при створенні команди.
3. Наведіть позитивні та негативні наслідки конфліктів в організаціях.

Варіант № 4

1. Схарактеризуйте основні завдання learn Spirit.
2. Проаналізуйте теорію рольового розподілу Раймонда Мередіта Белбіна.
3. Дайте характеристику мотиваційно-ціннісного потенціалу лідера та членів команди.

Варіант № 5

1. Розкрийте сутність видів командних ролей за М. Белбіном.
2. Розкрийте роль лідера в конфліктних ситуаціях. Шляхи вирішення конфліктів.
3. Зробіть аналіз цінностей лідера, команди та її членів.

Варіант № 6

1. Розкрийте тимблдинг-передумови для організації.
2. Дайте характеристику трьохвекторного поняття лідерства.
3. Розкрийте значення «Мотузкових курсів» або Rope Courses для тимблдингу.

Варіант № 7

1. Опишіть сновні драйвери галузі тимблдингу.
2. Розкрийте значення поняття «корпоративна культура організації». Опишіть зв'язок корпоративної культури з тимблдингом.

3. Схарактеризуйте компетенції створення команд та необхідні навички лідера для створення команди.

Варіант № 8

1. Схарактеризуйте основні завдання істинного Team Building.
2. Охарактеризуйте тимбілдинг-галузь та його основні елементи.
3. Розкрийте основні підходи формування команди за М. Біром

Варіант № 9

1. Опишіть специфічні ознаки малої групи. Кількісні характеристики малої групи. Класифікація малих груп..
2. Проаналізуйте основні компоненти тимбілдингу.
3. Схарактеризуйте сприятливі періоди організаційного розвитку тимбілдингу.

Варіант № 10

1. Визначте фактори, які впливають на згуртованість команди.
2. Дайте характеристику мотиваційно-ціннісного потенціалу лідера та членів команди.
3. Назвіть та проаналізуйте конструктивні функції конфлікту в командах.

Варіант № 11

1. Розкрийте основні загальна характеристика динамічних процесів у малій групі
2. Сформулюйте особливості корпоративної культури менеджера, як складного особистісного утворення.
3. Теорія «Спиральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована.

Варіант № 12

1. Розкрийте значення поняття «мотивація». Опишіть піраміду Абрахама Маслоу. Види мотивації. Роль мотивації при створенні команди..
2. Розкрийте феномен конформності, експерименти С. Аша.
3. Теорія «Спиральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована: бежевий мем.

Варіант № 13

1. Проаналізуйте сутність взаємодії лідера й членів команди.
2. Назвіть та охарактеризуйте проблеми управління колективом.
3. Розкрийте поняття групових норм та їх роль для командоутворення, ідіосинкратичний кредит, меншість та більшість у групі.

Варіант № 14

1. Визначте значення соціально-психологічного клімату групи та методи його дослідження. Методи дослідження взаємовідносин у групах..
2. Схарактеризуйте основні завдання learn Spirit.
3. Теорія «Спиральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована: фіолетовий мем.

Варіант № 15

1. Схарактеризуйте сприятливі періоди організаційного розвитку тимбілдингу.
2. Проаналізуйте які знання, вміння, навички, якості формуються в процесі виконання такого завдання тимбілдингу, як стимуляція корпоративного духу.
3. Теорія «Спіральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована: червоний мем.

Варіант № 16

1. Визначте типи тимбілдингових заходів в Україні та світі.
2. Проаналізуйте які знання, вміння, навички, якості формуються в процесі виконання такого завдання тимбілдингу, як формування довіри.
3. Теорія «Спіральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована: синій мем.

Варіант № 17

1. Зробіть аналіз видів лідерства за Б.Д. Паригінім та їх ролі в процесі командоутворення.
2. Проаналізуйте які знання, вміння, навички, якості формуються в процесі виконання такого завдання тимбілдингу, як посилення мотивації.
3. Теорія «Спіральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована: оранжевий мем.

Варіант № 18

1. Розкрийте значення поняття «команда» та опишіть основні відмінності команди та групи.
2. Проаналізуйте які знання, вміння, навички, якості формуються в процесі виконання такого завдання тимбілдингу, як зростання задоволеності співробітників.
3. Теорія «Спіральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована: зелений мем.

Варіант № 19

1. Визначте стадії життєдіяльності команди за Б. Такманом.
2. Проаналізуйте які знання, вміння, навички, якості формуються в процесі виконання такого завдання тимбілдингу, як формування та закріплення корпоративної культури.
3. Теорія «Спіральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована: жовтий мем.

Варіант № 20

1. Розкрийте значення поняття «корпоративна культура організації». Опишіть зв'язок корпоративної культури з тимбілдингом.
2. Опишіть фактори, які впливають на згуртованість команди. Типи команди..
3. Теорія «Спіральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована: бірюзовий мем.

Варіант № 21

1. Розкрийте сутність видів командних ролей за М. Белбіном.
2. Схарактеризуйте компетенції створення команд та необхідні навички лідера для створення команди.
3. Розкрийте основні відмінності команди та групи.

Варіант № 22

1. Назвіть та проаналізуйте конструктивні функції конфлікту в командах.
2. Схарактеризуйте ефективний шлях становлення команди за Дж.В. Ньюстромом і К. Девісом.
3. Розкрийте 10 кроків цілеспрямованого командоутворення

Варіант № 23

1. Розкрийте роль лідера в конфліктних ситуаціях. Шляхи вирішення конфліктів.
2. Розкрийте теорію поколінь.

3. Теорія «Спіральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована: жовтий мем.

Варіант № 24

1. Розкрийте сукупність організаційно-економічних процедур командоутворення..
2. Схарактеризуйте деструктивні функції конфлікту в робочому процесі.
3. Теорія «Спіральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована: червоний мем.

Варіант № 25

1. Зробіть аналіз цінностей лідера, команди та її членів.
2. Схарактеризуйте роль лідера на всіх етапах розвитку команди.
3. Теорія «Спіральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована: бірюзовий мем.

Варіант № 26

1. Зробіть аналіз теорії становлення команди Т.Ю. Базарова, І.В. Рибкіна, Т.С. Пиркова та теорії Д. Янкевича.
2. Надайте характеристику поняттю «самокерована команда» та розкрийте методологію виявлення лідера за В.В. Авдєєвим.
3. Теорія «Спіральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована: оранжевий мем.

Варіант № 27

1. Опишіть експеримент Н. Триплета 1897 р. та його значення для тимбілдингу.
2. Дайте характеристику трьохвекторного поняття лідерства.
3. Теорія «Спіральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована: зелений мем.

Варіант № 28

1. Проаналізуйте основні етапи виникнення і розвитку конфліктів в робочому процесі.
2. Розкрийте значення «Мотузкових курсів» або Rope Courses для тимбілдингу.
3. Теорія організації майбутнього Фредерика Лалу: червоні компанії.

Варіант № 29

1. Розкрийте, в чому полягає вміння вирішувати нестандартні ситуації та його значення в процесі командоутворення.
2. Опишіть інструменти формування сильної команди. Т.Д. Зинкевич – Євстигнєєва.
3. Проаналізуйте теорію рольового розподілу Раймонда Мередіта Белбіна

Варіант № 30

1. Опишіть теорію організації майбутнього Фредерика Лалу.
2. Розкрийте роль мотивації при створенні команди.
3. Проаналізуйте теорію поколінь.

ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ З КУРСУ «ТИМБІЛДІНГ В СОЦІАЛЬНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ»

1. Охарактеризуйте поняття «Тимбілдинг»
2. Опешіть сновні драйвери галузі тимбілдингу.
3. Розкрийте історію становлення концепції тимбілдингу.
4. Визначте інструменти формування сильної команди.
5. Наведіть способи вдосконалювання системи мотивації в організації.
6. Охарактеризуйте основні драйвери галузі тимбілдингу.
7. Розкрийте сукупність організаційно-економічних процедур командоутворення.
8. Наведіть способи вдосконалювання системи мотивації в організації.
9. Розкрийте значення Хоторнського експерименту для лідерства.
10. Схарактеризуйте основні завдання істинного Team Building.
11. Схарактеризуйте основні передумови тимбілдингу.
12. Розкрийте портрет ефективного лідера та фактори, які впливають на лідерську поведінку в процесі командоутворення.
13. Визначте фактори, які впливають на згуртованість команди.
14. Проаналізуйте типи команди.
15. Охарактеризуйте тимбілдинг-галузь та його основні елементи.
16. Теорія «Спиральної динаміки» Дона Бека, Криса Кована.
17. Розкрийте основні етапи життєдіяльності команди.
18. Проаналізуйте теорію поколінь.
19. Проаналізуйте основні компоненти тимбілдингу.
20. Розкрийте принципи створення ефективної команди.
21. Розкрийте основні підходи формування команди за М. Біром.
22. Сформулюйте особливості корпоративної культури менеджера, як складного особистісного утворення.
23. Розкрийте значення поняття «мотивація». Опишіть піраміду Абрахама Маслоу. Види мотивації. Роль мотивації при створенні команди.
24. Зробіть аналіз теорії становлення команди Т.Ю. Базарова, І.В. Рибкіна, Т.С. Пиркова та теорії Д. Янкевича.
25. Наведіть позитивні та негативні наслідки конфліктів в організаціях.
26. Проаналізуйте сутність взаємодії лідера й членів команди.
27. Назвіть та охарактеризуйте проблеми управління колективом. Опишіть відомі конфлікти та шляхи їх вирішення.
28. Розкрийте феномен конформності, експерименти С. Аша.
29. Схарактеризуйте основні завдання learn Spirit.

30. Схарактеризуйте сприятливі періоди організаційного розвитку тимблдингу.
31. Розкрийте значення поняття «команда» та опишіть основні відмінності команди та групи.
32. Проаналізуйте теорію рольового розподілу Раймонда Мередіта Белбіна.
33. Розкрийте поняття групових норм та їх роль для командоутворення, ідіосинкратичний кредит, меншість та більшість у групі.
34. Визначте стадії життєдіяльності команди за Б. Такманом.
35. Розкрийте значення поняття «корпоративна культура організації». Опишіть зв'язок корпоративної культури з тимблдингом.
36. Дайте характеристику мотиваційно-ціннісного потенціалу лідера та членів команди.
37. Схарактеризуйте ефективний шлях становлення команди за Дж.В. Ньюстромом і К. Девісом.
38. Розкрийте сутність видів командних ролей за М. Белбіном.
39. Схарактеризуйте компетенції створення команд та необхідні навички лідера для створення команди.
40. Назвіть та проаналізуйте конструктивні функції конфлікту в командах.
41. Розкрийте роль лідера в конфліктних ситуаціях. Шляхи вирішення конфліктів.
42. Схарактеризуйте деструктивні функції конфлікту в робочому процесі.
43. Визначте значення соціально-психологічного клімату групи та методи його дослідження. Методи дослідження взаємовідносин у групах.
44. Схарактеризуйте роль лідера на всіх етапах розвитку команди.
45. Зробіть аналіз ключових відзнак лідера та менеджера. Цінності лідера. Виявлення їхньої ієрархії.
46. Опишіть експеримент Н. Триплета 1897 р. та його значення для лідерства.
47. Розкрийте основні відмінності команди та групи.
48. Дайте характеристику трьохвекторного поняття лідерства.
49. Проаналізуйте основні етапи виникнення і розвитку конфліктів в робочому процесі.
50. Зробіть аналіз видів лідерства за Б.Д. Паригінім та їх ролі в процесі командоутворення.
51. Розкрийте значення «Мотузкових курсів» або Rope Courses для тимблдингу.
52. Розкрийте тимблдинг-передумови для організації.
53. Розкрийте значення «Мотузкових курсів» або Rope Courses для тимблдингу.
54. Опишіть фактори, які впливають на згуртованість команди. Типи команди.
55. Теорія організації майбутнього Фредерика Лалу.

МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Система оцінювання знань, вмінь та навичок студентів передбачає виставлення оцінок за усіма формами проведення занять. Перевірка та оцінювання знань студентів може проводитись у таких формах:

1. Оцінювання роботи студентів у процесі лабораторних занять.
2. Проведення проміжного контролю.
3. Проведення модульного контролю.

Загальна модульна оцінка складається з поточної оцінки, яку студент отримує під час лабораторних занять та оцінки за виконання модульної контрольної роботи.

Загальна оцінка з дисципліни визначається як середнє арифметичне модульних оцінок.

Порядок поточного оцінювання знань студентів

Поточне оцінювання здійснюється під час проведення лабораторних занять і має на меті перевірку рівня підготовленості студента до виконання конкретної роботи. Об'єктами поточного контролю є:

- 1) активність та результативність роботи студента протягом семестру над вивченням програмного матеріалу дисципліни; відвідування занять;
- 2) виконання проміжного контролю;
- 3) виконання модульного контрольного завдання.

Контроль систематичного виконання самостійної роботи та активності на практичних заняттях

Оцінювання проводиться за 5-бальною шкалою за такими критеріями:

- 1) розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються;
- 2) ступінь засвоєння матеріалу дисципліни;
- 3) ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються;
- 4) уміння поєднувати теорію з практикою при розгляді виробничих ситуацій, розв'язанні задач, проведенні розрахунків при виконанні завдань, винесених для самостійного опрацювання, та завдань, винесених на розгляд в аудиторії;
- 5) логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки.

Оцінка «відмінно» ставиться за умови відповідності виконаного завдання студента або його усної відповіді до всіх п'яти зазначених критеріїв.

Відсутність тієї чи іншої складової знижує оцінку на відповідну кількість балів.

При оцінюванні практичних завдань увага приділяється також їх якості та самостійності, своєчасності здачі виконаних завдань викладачу (згідно з графіком навчального процесу). Якщо якась із вимог не буде виконана, то оцінка буде знижена.

Проміжний модульний контроль

Проміжний модульний контроль рівня знань передбачає виявлення опанування студентом матеріалу лекційного модуля та вміння застосовувати його для вирішення практичної ситуації і проводиться у вигляді контрольної роботи за темами 1-го, 2-го та 3-го модулів.

Проведення модульного контролю

Модульний контроль здійснюється та оцінюється за допомогою проведення контрольної роботи за всіма темами дисципліни.

Підсумкова оцінка з дисципліни розраховується як середня з кількох складових, що враховує оцінки кожного виду контролю (дві оцінки за результатами поточного модульного контролю, оцінку за курсовий проект і підсумкову контрольну роботу).

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Ващенко, І. В. Конфліктологія та теорія переговорів [Текст]: навч. посібник / Ірина Володимирівна Ващенко, М. І. Кляп. – Рек. МОН. – К. : Знання, 2013. – 407 с. – (Вища освіта XXI століття). кільк.прим.: 10 (КХ. – 5, Філосо. – 1, МВ. – 4)
2. Гращенко І.С., Хмурова В.В. Тимбілдинг як сучасний метод командного менеджменту організації сфери послуг [Електронний ресурс]. http://mev.khnu.km.ua/load/2013/5_ljudskij_potencial_ta_jogo_konkurentospromozhnist_u_rozvitku_socialno_trudovikh_vidnosin/35-1-0-169.
3. Гребеньков, Г. В. Конфліктологія [Текст]: навч. посібник / Г. В. Гребеньков. – Рек. МОН. – Львів : Магнолія 2006, 2011. – 229 с. – (Вища освіта в Україні).
4. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. –Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.
5. 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.
6. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимбілдингу: навчальний посібник / Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. – Київ, 2017 р. – 100 с.
7. Романовський О.Г. Психологія управлінської діяльності лідера. навч.- метод. посіб. / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень,

А.Є. Книш; за заг.ред. О.Г. Романовського. – Харків: ТОВ «В справі», 2016. – 48 с.

8. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Волянчук, Г. В. Ложкін, О. В. Винославська, І. О. Блохіна, М. О. Кононець, О. В. Москаленко, О. І. Боковець, Б. В. Андрійцев ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.

ДОДАТКОВА ЛІТЕРАТУРА

1. Варій М.Й. Соціальна психіка нації. – Львів: СПОЛОМ, 2002. – 184 с.
2. Грей К.К. Організації. Теорії, конфлікти і менеджери. – Харків: Гуманітарний центр. – 2008. – 196 с.
3. Загальна психологія [Текст]: підручник / за ред. С.Д. Максименка. – Вінниця: Нова книга, 2006. – 688 с.
4. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навчальний посібник / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.
5. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПі”, 2006. – 364 с.
6. Синявський, В.В. Психологічний словник [Текст] / В.В. Синявський, О.П. Сергєєнкова, Н.А. Побірченко. – К.: Науковий світ, 2007. – 274 с.
7. Фредерік Лалу Компанії майбутнього. – Харків: Клуб сімейного дозвілля. 2017. – 544 с.
8. Шаполова В.В. Педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх менеджерів у ВТНЗ : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Вікторія Валеріївна Шаполова. — Харків, 2015. — 276 с.

9. Hitchcock D.E., Willard M.L. Why Teams Fail and What You Can Do about it: Essential Tools for Anyone Implementing Self-directed Work Teams. – USA, Chicago: Irwin Professional Publishing, 1995.- 196 p.
10. Tannenbaum S., Beard R., Salas E. Team Building and its Influence on Team Effectiveness: an Examination of Conceptual and Empirical Developments.- In: Issues, Theory, and Research in Industrial Organizational Psychology. - K.Kelley (ed.), Elsevier Science Publishers, 1992.
11. Team Members Speak Out: A New Survey Reveals What Employees Really Think about Participating on Teams / A.J.Katz, D.Russ-Eft, L.Moran, L.Ravishankar. - USA, An Essay From Zenger Miller,1996. - 16 p.
12. W. Gibb Dyer Jr Team Building. Volume 11. Organizational Behavior19.
13. O.G. Romanovskyi, L.M. Gren, A.Ye. Knysh. Psychology of a leader's managerial activity. Text of the lectures for higher education establishments/ Kharkiv, 2015. – 132 p.

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ

1. <http://web.kpi.kharkov.ua/>
2. <http://zakon.rada.gov.ua>
3. <http://me.gov.ua>
4. <http://mlsp.kmu.gov.ua>
5. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1221.htm>
6. http://sd.net.ua/2010/02/19/neuhauz_socialna_derzhava.html
7. <http://www.onlinevolunteering.org/>

Методичні вказівки

Укладачі:

Романовський Олександр

Шаполова Вікторія

Квасник Ольга

ТИМБІЛДІНГ В СОЦІАЛЬНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ

Методичні вказівки з дисципліни

«Тимбілдинг в соціальному забезпеченні»

План 2023, п. 586

Підписано до друку _____.

Формат 60х84 /¹₁₆. Обсяг 2,4 д.а.

Тираж 20 екз.

Видавництво _____.

Номер державної реєстрації _____

email _____