



Міжнародний гуманітарний університет
Факультет менеджменту, готельно-ресторанної справи та туризму
Кафедра готельно-ресторанного та туристичного бізнесу

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
Корпоративна культура

Галузь знань	<u>24 «Сфера обслуговування»</u>
Спеціальність	<u>241 «Готельно-ресторанна справа»</u>
Назва освітньої програми	<u>Готельно-ресторанна справа</u>
Рівень вищої освіти	<u>перший (бакалаврський) рівень</u>

Розробники і викладачі	Контактний тел.	E-mail
професор кафедри менеджменту, д.е.н., професор Гончарук А.Г.	0672705306	agg@ua.fm

1. АНОТАЦІЯ ДО КУРСУ

«Корпоративна культура» це формування базових знань з теорії та практики корпоративної культури, уявлень про особливості історичного розвитку, функціонування в суспільній системі, використання корпоративної культури для підвищення цілісності туристичного підприємства, зміцнення його іміджу й набуття здобувачами компетентностей, що забезпечують формування партнерської, соціально-відповідальної поведінки. Водночас актуальним є і формування у здобувачів нового мислення, вироблення вміння орієнтуватися у соціально-економічних процесах, що формують національні традиції, спосіб життя та ментальність, ознайомлення з методологією комплексного вивчення корпоративної культури, що передбачає мультидисциплінарний синтетичний підхід до проблеми, а також збагачення загальної культури здобувачів. Предметом вивчення навчальної дисципліни «Корпоративна культура» є сутність, елементи та принципи функціонування організаційної та корпоративної культури як соціально-комунікативної практики, а також методологія та методики застосування цих принципів і методів для формування команд та гармонізації відносин у соціокультурній сфері.

2. ОЧІКУВАНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ, ЯКІ ПЛАНУЄТЬСЯ СФОРМУВАТИ ТА ДОСЯГНЕННЯ ПРОГРАМНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

У процесі реалізації програми дисципліни «Корпоративна культура» формуються наступні компетентності із передбачених освітньою програмою:

Інтегральна компетентність

ІК здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у процесі навчання і в господарській діяльності суб'єктів готельного і ресторанного бізнесу, що передбачає застосування певних теорій та методів відповідної науки і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

Загальні компетентності (ЗК)

ЗК 02. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо, реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

Спеціальні (фахові) компетентності

СК 01. Розуміння предметної області і специфіки професійної діяльності.

Навчальна дисципліна Корпоративна культура забезпечує досягнення програмних результатів навчання (РН), передбачених освітньою програмою:

РН 16. Виконувати самостійно завдання, розв'язувати задачі і проблеми, застосовувати їх в різних професійних ситуаціях та відповідати за результати своєї діяльності.

Заплановані результати навчання за навчальною дисципліною

Знання:

- базових понять (соціальна ідеологія, корпоративна культура, субкультури, запобігання кризам та конфліктам, команда, лідерство, тимблдинг) та основних підходів до їх аналізу у соціокультурній сфері;
 - основних завдань корпоративної культури та її значення для структур соціокультурної сфери;
 - чинників, що впливають на особливості корпоративної культури, напрямів і форм роботи з формування корпоративної культури;
 - типів і стратегій командної взаємодії, а також змісту та психологічних основ формування лідерства в команді;
 - професійно важливих якостей і компетенцій керівника, необхідних для його роботи в команді;
 - життєвих циклів команди, кризи становлення і розвитку команди в організації;
 - інструментів формування командного духу і структури команди, етапів розвитку команди та основ групової динаміки;
 - прикладних аспектів формування та прояву корпоративної культури та тимблдингу у соціокультурній сфері (зокрема, в освіті, в культурі та індустрії дозвілля, у шоу-бізнесі, у соціальній сфері, в діяльності громадських організацій тощо).

Уміння:

- застосовувати одержані знання для проведення наукового аналізу стану й напрямів розвитку громадської думки щодо культурної політики та роботи відповідних служб;
 - проводити аналітичну і дослідницьку роботу з оцінки стану корпоративної культури;
 - формувати корпоративну культуру за допомогою вивчених технологій;

- транслявати цінності всередині організації;
 використовувати корпоративну культуру для зміцнення іміджу організації;
 – використовувати прийоми зміни корпоративної культури для оптимізації зв'язків організації з громадськістю;
 – планувати оцінку ефективності діяльності команди, розраховувати економічну і соціальну ефективність команди;
 – формувати команду для вирішення поставлених цілей, управляти конфліктами і стресами в команді;
 – реалізувати заходи, пов'язані із організацією інформаційного обміну та досягнення порозуміння між окремими групами в колективі та визначати етап розвитку команди;
 – визначати ступінь вираженості компетенцій керівника, виявляти стратегії його мислення;
 – аналізувати, оцінювати та розвивати власні здібності працювати в команді, керувати людьми та підкорятися;
 – володіти раціональними та ефективними технологіями тимблдингу в соціокультурній сфері, які доповнять спеціальні знання і розширять сферу майбутньої професійної діяльності.
 – створити команду, яка може діяти в складних, неоднозначних, стресових, конфліктних ситуаціях, де кожен учасник розуміє і приймає мету командної роботи, рахується з думкою колег, знаходить ефективне рішення в кожній ситуації

Навички:

7. Упорядковувати набуті знання у вигляді виконання індивідуальних завдань.

3. ОБСЯГ ТА ОЗНАКИ КУРСУ

Загалом		Вид заняття (денне відділення / заочне відділення)			Ознаки курсу		
ЄКТС	годин	Лекційні заняття	Практичні заняття	Самостійна робота	Курс, (рік навчання)	Семестр	Обов'язкова / вибіркова
6	180	30 / 10	30 / 10	120 / 160	2(3,4)	4(5,6,7,8)	Вибіркова

4. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин							
	усього	денна форма			усього	Заочна форма		
		у тому числі				у тому числі		
		лекц.	прак	сам. роб.		лекц.	прак	сам. роб.
Тема 1. Предмет корпоративної культури. Типи корпоративних культур	12	2	2	8	14	2	2	10
Тема 2. Формування корпоративної культури	12	2	2	8	12	1	1	10
Тема 3. Атрибути та стандарти корпоративної культури.	12	2	2	8	12	1	1	10
Тема 4. Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі	12	2	2	8	11	0,5	0,5	10

Тема 5. Формальні і неформальні групи	12	2	2	8	11	0,5	0,5	10
Тема 6. Тімбілдинг та командна робота.	12	2	2	8	11	0,5	0,5	10
Тема 7. Суперництво і співпраця в командоутворенні. Управління конфліктами в процесі командоутворення.	12	2	2	8	11	0,5	0,5	10
Тема 8. Корпоративна культура і мотивація працівників	12	2	2	8	11	0,5	0,5	10
Тема 9. Культура управління як елемент корпоративної культури та тімбілдингу	12	2	2	8	11	0,5	0,5	10
Тема 10. Діагностика корпоративної культури	24	4	4	16	24	1	1	22
Тема 11. Основи роботи в команді. Методика тімбілдингу	24	4	4	16	26	1	1	24
Тема 12. Психологічний тренінг та коучинг у практиці тімбілдингу.	24	4	4	16	26	1	1	24
<i>Усього годин</i>	180	30	30	120	180	10	10	160
ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ - ЕКЗАМЕН								

5. ТЕХНІЧНЕ Й ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ / ОБЛАДНАННЯ

Студенти отримують теми та питання курсу, основну і додаткову літературу, рекомендації, завдання та оцінки за їх виконання як традиційним шляхом, так і з використанням університетської платформи он-лайн навчання на базі Moodle та он-лайн ресурсів Zoom, Google Classroom та Google Meet. Практичні навички у пошуку та аналізу інформації за курсом, з оформлення індивідуальних завдань, тощо, студенти отримують, користуючись університетськими комп'ютерними класами та бібліотекою. В процесі навчання використовується комп'ютерний клас з 15 комп'ютерами. Проектор EPSON EH-TW550; проекційний стаціонарний екран;ноутбук ASUS E502S Intel(R) Celeron(R CPU N3150 1.6GHz.

Програмне забезпечення: Linux ubuntu, Libreoffice, Blender , Autodesk Homestyler, Planner 5D, Remplanner, SmartDraw, GOOGLE ANALYTICS, CANVA, Google SketchUp, Figma. Доступ до Інтернету.

6. ПИТАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	Тема 1. Предмет корпоративної культури. Типи корпоративних культур Культура як цілісна система цінностей. Корпоративна культура. Становлення корпоративної культури як наукової дисципліни. Відмінності організаційної та корпоративної культури.	2	2

2	<p>Тема 2. Формування корпоративної культури</p> <p>Поняття і зміст процесу формування корпоративної культури.</p> <p>Підходи до формування корпоративної культури.</p> <p>Фактори, що впливають на корпоративну культуру.</p> <p>Корпоративні культури, що виділяються в Україні (органічна, бюрократична, підприємницька, партисипативна).</p>	2	1
3	<p>Тема 3. Атрибути та стандарти корпоративної культури.</p> <p>Корпоративні стандарти як частина корпоративної культури.</p> <p>Середньостатистичний перелік корпоративних стандартів: відносини з колегами; відносини з клієнтами; робоче місце; відносини із зовнішнім середовищем (захист інтересів компанії, збереження комерційної таємниці, способи подання і просування компанії).</p>	2	1
4	<p>Тема 4. Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі</p> <p>Поняття і структура групи. Види груп. Процес формування груп. Поняття колективу. Група, колектив, корпорація. Групова динаміка. Особливості колективів у СКС. Творчі колективи як референтні групи.</p>	2	0,5
5	<p>Тема 5. Формальні і неформальні групи</p> <p>Формальні та неформальні групи. Формальні та неформальні відносини в колективі. Три основних типи формальних груп: групи керівників; виробничі групи; комітети (сектори). Поняття команди, колективу, групи, відділу. Ознаки формального управління. Ознаки неформального управління. Функції формального управління. Функції неформального управління. Види структур організації, що здійснюють формальне управління: адміністративна, оперативна. Види структур, що здійснюють неформальне управління: структури за інтересами, «службові» групи.</p>	2	0,5
6	<p>Тема 6. Тімбілдинг та командна робота.</p> <p>Сутність командоутворення: визначення, види, форми. Поняття команди. Підходи до визначення в різних галузях управління. Командоутворення у соціокультурній діяльності. Визначення та форми розвитку тимбілдингу. Команда як сукупний суб'єкт діяльності. Підходи до формування команди. Типологія взаємин всередині команди. Структурні елементи команди як живого організму. Динамічні процеси в комунікативному середовищі команди. Ознаки команди. Функції команди. Роль командного духу і способи його побудови. Різні психолого-соціальні підходи до процесу тимбілдингу. Психологічні основи лідерства в команді. Поняття командної роботи. Ознаки командної роботи. Переваги роботи в команді. Приватні форми командної роботи. Тимчасові команди. Лінійні, циклічні і нелінійні моделі командоутворення. Приклади моделей. Основні ідеї. Висновки з теорій командоутворення. Моделі командоутворення.</p>	2	0,5
7	<p>Тема 7. Суперництво і співпраця в командоутворенні.</p> <p>Управління конфліктами в процесі командоутворення. Психологічні основи формування команди. Життєвий цикл команди. Кризи становлення і розвитку команди в організації. Конфлікти в команді. Причини виникнення конфліктів: конфлікт, як наслідок використання неадекватних стратегій впливу на людей; конфлікти ролей; конфлікт в результаті невдалого способу комунікації; конфлікт, внаслідок порушення психологічного</p>	2	0,5

	контракту; конфлікт цілей, відсутність SMART-цілей; конфлікт, що виник в результаті оцінки діяльності. Конфлікт у команді як етап нового становлення команди. Вирішення конфліктних ситуацій. Діалог. Компроміс. Змова. Роль керівника у вирішенні конфліктних ситуацій.		
8	Тема 8. Корпоративна культура і мотивація працівників Поняття і види мотивації. Моделі та теорії мотивації. Змістовні (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клеланд), процесорні (очікування і справедливості), цільової орієнтації, вікарні теорії. Економічні та неекономічні стимули. Мотивуючі та демотивуючі чинники. Ланцюг: потреби - мотив - стимул - мотивація. Діяльність менеджера соціокультурної сфери у площині мотивації персоналу.	2	0,5
9	Тема 9. Культура управління як елемент корпоративної культури та тимблдингу Фактори, що визначають ролі в команді. Три групи ролей в команді. Функціональні ролі. Командні ролі. Інтелектуальні ролі. Загальні характеристики ролей. Позитивні характеристики. Допустимі слабкості. Необхідність адекватного і гнучкого розподілу ролей. Оптимальні для співробітників методи роботи. Стили керівництва. Співвідношення понять лідерства і керівництва. Роль керівника в побудові організаційної та корпоративної культури.	2	0,5
10	Тема 10. Діагностика корпоративної культури Критерії (індикатори) необхідності вивчення корпоративної культури. Питання визначення заходів, вимірів. Оцінка управлінських навичок. Рейтингові оцінки співробітників. Методи діагностики: тестування, анкетування, опитування, виявлення соціально-психологічного клімату. Побудова профілю корпоративної культури.	4	1
11	Тема 11. Основи роботи в команді. Методика тимблдингу. Типи команд в організації. Команди, керовані менеджером і самокеровані команди. Цілеспрямовані або самопроектвані команди. Самоорганізована робоча команда. Творча команда і творчий колектив як команда. Розмір команди. Автономність команди на протигагу контролю з боку менеджерів. Основні принципи роботи команди. Робота на загальний результат замість індивідуалізму. Методи формування команд. Стадії становлення команди. Етапи розвитку команд: від традиційного контролю до самоуправління.	4	1
12	Тема 12. Психологічний тренінг та коучинг у практиці тимблдингу. Базові принципи тренінгової роботи. Розробка тренінгу на командоутворення. План тренінгу. Вступ. Цілі тренінгу. Ключові ідеї роботи в команді. Вихідна ситуація. Результат дослідження. Цільова аудиторія. Об'єкт тренінгу. Критерії та стандарти. Структура цілей. Програма тренінгу. Брифінг, дебрифінг. Шість ключових принципів організації командної форми роботи. Пакет навчальних матеріалів.	4	1
	Всього	30	10

7. САМОСТІЙНА РОБОТА

До самостійної роботи студентів щодо вивчення дисципліни «Корпоративна культура» включаються:

1. Знайомство з науковою та навчальною літературою відповідно зазначених у програмі тем.
2. Опрацювання лекційного матеріалу.

3. Підготовка до практичних занять.
4. Консультації з викладачем протягом семестру.
5. Самостійне опрацювання окремих питань навчальної дисципліни.
6. Підготовка та виконання індивідуальних завдань у вигляді есе, рефератів тощо.
7. Підготовка до підсумкового контролю.

Тематика та питання до самостійної підготовки та індивідуальних завдань

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	<p>Тема 1. Предмет корпоративної культури</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поняття «корпоративна культура». Відмінності організаційної та корпоративної культури. 2. Історія розвитку та досліджень корпоративної культури. 3. Критерії класифікації корпоративної культури (типологія Дж. Зоненфельда, Т. Дейла і А. Кеннеді, рамкова конструкція Р. Куїнна). 4. Основні елементи і функції корпоративної культури. 5. Чинники, що впливають на корпоративну культуру. 	8	2
2	<p>Тема 2. Формування корпоративної культури</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Культура організації на етапах її життєвого циклу. 2. Динаміка культурних змін. Механізми зміни культури. Управління та умови успішного проведення змін. Проблеми адаптації. 3. Механізми формування та поширення корпоративної культури. 4. Роль фахівця зі зв'язків з громадськістю у формуванні корпоративної культури. 	8	1
3	<p>Тема 3. Атрибути та стандарти корпоративної культури</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ознаки корпоративної культури організації. 2. Базові складові ставлення до персоналу та ставлення до роботи в архітектурі корпоративної культури організацій СКС. 3. Артефакти корпоративної культури: цінності, основні переконання, ритуали, церемонії, зовнішній вигляд персоналу, структура. 4. Кейс «Формування атрибутів корпоративної культури» (за результатами самостійної роботи студентів) 5. На прикладі однієї з організацій соціокультурної сфери (за вибором студента) проаналізувати артефакти корпоративної культури: цінності, основні переконання, ритуали, церемонії, зовнішній вигляд персоналу, структура. 	8	1
4	<p>Тема 4. Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поняття і структура групи. Поняття колективу. 2. Інтегральні психологічні характеристики групи: громадська думка, психологічний клімат, групові інтереси, групові норми та цінності, групова ідеологія. 	8	0,5

	<p>3. Особистість як суб'єкт і об'єкт корпоративної культури. Конформізм.</p> <p>4. Етапи формування групи: роз'єднаність, згуртованість, спрацьованість. Можливості формування корпоративної культури на кожному з етапів.</p> <p>5. На прикладі власної академічної групи (або однієї з організацій соціокультурної сфери - за вибором студента) проаналізувати групові норми та цінності, а також рівень згуртованості групи.</p>		
5	<p>Тема 5. Формальні і неформальні групи</p> <p>1. Формальні та неформальні і відносини в колективі.</p> <p>2. Ознаки формального та неформального управління.</p> <p>3. Роль формальних та неформальних відносин у формуванні та поширенні корпоративної культури.</p> <p>4. Чутки, плітки, кулуарне лобі в роботі колективу. Їх вплив на формування та функціонування корпоративної культури.</p>	8	0,5
6	<p>Тема 6. Тімбілдинг</p> <p>1. Сутність командоутворення: визначення, види, форми.</p> <p>2. Ознаки команди. Функції команди.</p> <p>3. Команда як сукупний суб'єкт діяльності. Підходи до формування команди.</p> <p>4. Типологія взаємин всередині команди. Структурні елементи команди.</p> <p>5. Психолого-соціальні підходи до процесу тимбілдингу. Командний дух.</p> <p>6. «Мозковий штурм»: Які принципові відмінності командної роботи від подібних видів діяльності?</p>	8	0,5
7	<p>Тема 7. Суперництво і співпраця в командоутворення. Управління конфліктами в процесі командоутворення.</p> <p>1. Співпраця і суперництво в команді.</p> <p>2. Форми і підходи до вирішення конфліктів як характеристика корпоративної культури.</p> <p>3. Розбір конкретних ситуацій (Case-study): ситуації суперництва і співпраці в команді.</p> <p>Рольова гра: «Конкуренція або кооперація». Самостійна робота. 1. Підбір матеріалів (на основі діяльності конкретної установи соціокультурної сфери) для рольової гри: «Конкуренція або кооперація».</p>	8	0,5
8	<p>Тема 8. Корпоративна культура і мотивація працівників</p> <p>1. Види мотивації. Моделі та теорії мотивації. Мотивуючі та демотивуючі чинники.</p> <p>2. Діяльність менеджера соціокультурної сфери у площині мотивації персоналу.</p> <p>3. Позитивний соціально-психологічний клімат як додатковий чинник позитивної мотивації.</p> <p>4. Стрес та емоційне вигорання. Їх демотивуючий вплив.</p> <p>5. Значення цінностей корпоративної культури та командного духу у формуванні позитивної мотивації.</p>	8	0,5
9	<p>Тема 9. Культура управління як елемент корпоративної культури та тимбілдингу</p> <p>1. Групи ролей в команді. Функціональні та командні ролі.</p> <p>2. Роль лідера в команді. Типологія лідерства.</p> <p>3. Професійно важливі якості керівника команди (організаційно-психологічний аналіз).</p> <p>4. Лідерство і трансляція цінностей в організації.</p> <p>5. Особливості лідерства у командах СКС. Складнощі та вимоги. Публічність як перевага і обмеження (аналіз презентацій на основі самостійної роботи студентів).</p>	8	0,5

10	Тема 10. Діагностика корпоративної культури 1. Критерії необхідності вивчення корпоративної культури. 2. Методи діагностики корпоративної культури. 3. Оцінка ефективності корпоративної культури. 4. Корпоративна культура як засіб і результат командоутворення	16	1
11	Тема 11. Основи роботи в команді. Методика тимбілдингу. 1. Типи команд в організації. Основні принципи роботи команди. 2. Творча команда і творчий колектив як команда. 3. Ролі та норми в команді. Робота в команді і взаємозалежність. 4. Оцінка креативності. Основні загрози креативності команд. Соціальна лінь. 5. Дебати: «Команда під завдання або завдання під команду? Плюси і мінуси різних типів команд»	16	1
12	Тема 12. Тренінг з тимбілдингу. Робота у групах під керівництвом викладачів. Студенти працюють і як учасники, і як помічники тренера.	16	1
Всього		120	160

8. ВИДИ ТА МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Робоча програма навчальної дисципліни передбачає наступні види та методи контролю:

Види контролю	Складові оцінювання
поточний контроль – опитування, тестування, контрольні роботи	50%
підсумковий контроль - екзамен	50%
Методи діагностики знань (контролю)	фронтальне опитування; наукова доповідь, реферати, усне повідомлення, індивідуальне опитування; робота у групах; практичні завдання, екзамен

Питання до екзамену

1. Типи корпоративних культур
2. Корпоративна культура. як цілісна система цінностей.
3. Становлення корпоративної культури як наукової дисципліни.
4. Відмінності організаційної та корпоративної культури. .
5. Формування корпоративної культури
6. Поняття і зміст процесу формування корпоративної культури.
7. Підходи до формування корпоративної культури.
8. Фактори, що впливають на корпоративну культуру.
9. Корпоративні культури, що виділяються в Україні (органічна, бюрократична, підприємницька, партисипативна).

10. Атрибути та стандарти корпоративної культури.
11. Корпоративні стандарти як частина корпоративної культури.
12. Середньостатистичний перелік корпоративних стандартів: відносини з колегами; відносини з клієнтами; робоче місце; відносини із зовнішнім середовищем (захист інтересів компанії, збереження комерційної таємниці, способи подання і просування компанії).
13. Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі. Поняття і структура групи. Види груп. Процес формування груп. Поняття колективу. Група, колектив, корпорація. Групова динаміка.
14. Творчі колективи як референтні групи. Формальні та неформальні групи.
15. Формальні та неформальні відносини в колективі. Три основних типи формальних груп: групи керівників; виробничі групи; комітети (сектори).
16. Поняття команди, колективу, групи, відділу.
17. Ознаки формального управління. Ознаки неформального управління.
18. Функції формального управління. Функції неформального управління.
19. Види структур організації, що здійснюють формальне управління: адміністративна, оперативна.
20. Види структур, що здійснюють неформальне управління: структури за інтересами, «службові» групи.
21. Сутність командоутворення: визначення, види, форми. Поняття команди. Підходи до визначення в різних галузях управління. Командоутворення у соціокультурній діяльності.
22. Визначення та форми розвитку тимблдингу.
23. Команда як сукупний суб'єкт діяльності. Підходи до формування команди.
24. Типологія взаємин всередині команди. Структурні елементи команди як живого організму.
25. Динамічні процеси в комунікативному середовищі команди. Ознаки команди. Функції команди. Роль командного духу і способи його побудови.
26. Різні психолого-соціальні підходи до процесу тимблдингу.
27. Психологічні основи лідерства в команді. Поняття командної роботи. Ознаки командної роботи.
28. Переваги роботи в команді. Приватні форми командної роботи. Тимчасові команди. Лінійні, циклічні і нелінійні моделі командоутворення.
29. Управління конфліктами в процесі командоутворення.
30. Психологічні основи формування команди. Життєвий цикл команди.
31. Кризи становлення і розвитку команди в організації. Конфлікти в команді. Причини виникнення конфліктів: конфлікт, як наслідок використання неадекватних стратегій впливу на людей; конфлікти ролей; конфлікт в результаті невдалого способу комунікації; конфлікт, внаслідок порушення психологічного контракту; конфлікт цілей, відсутність SMART-цілей; конфлікт, що виник в результаті оцінки діяльності.
32. Конфлікт у команді як етап нового становлення команди. Вирішення конфліктних ситуацій. Діалог. Компроміс. Змова. 33. Роль керівника у вирішенні конфліктних ситуацій.
34. Поняття і види мотивації. Моделі та теорії мотивації. Змістовні (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клеланд), процесорні (очікування і справедливості), цільової орієнтації, вікарні теорії.
35. Економічні та неекономічні стимули. Мотивуючі та демотивуючі чинники. Ланцюг: потреби - мотив - стимул - мотивація.
36. Діяльність менеджера соціокультурної сфери у площині мотивації персоналу.
37. Фактори, що визначають ролі в команді. Три групи ролей в команді. Функціональні ролі. Командні ролі. Інтелектуальні ролі.
38. Оптимальні для співробітників методи роботи. Стили керівництва.

39. Співвідношення понять лідерства і керівництва. Роль керівника в побудові організаційної та корпоративної культури.
40. Діагностика корпоративної культури Критерії (індикатори) необхідності вивчення корпоративної культури.
41. Оцінка управлінських навичок. Рейтингові оцінки співробітників. Методи діагностики: тестування, анкетування, опитування, виявлення соціально-психологічного клімату. Побудова профілю корпоративної культури.
42. Методика тимбілдингу. Типи команд в організації.
43. Команди, керовані менеджером і самокеровані команди. Цілеспрямовані або самопроеКТовані команди.
44. Самоорганізована робоча команда. Творча команда і творчий колектив як команда.
45. Основні принципи роботи команди. Робота на загальний результат замість індивідуалізму.
46. Методи формування команд. Стадії становлення команди. Етапи розвитку команд: від традиційного контролю до самоуправління
47. Базові принципи тренінгової роботи. Розробка тренінгу на командоутворення. План тренінгу. Вступ. Цілі тренінгу.
48. Ключові ідеї роботи в команді. Вихідна ситуація. Результат дослідження. Цільова аудиторія. Об'єкт тренінгу.
49. Шість ключових принципів організації командної форми роботи.

9. ОЦІНЮВАННЯ ПОТОЧНОЇ, САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ З ПІДСУМКОВИМ КОНТРОЛЕМ У ФОРМІ ЕКЗАМЕНУ

Денна форма навчання			
<i>Поточний контроль</i>			
Види роботи	Планові терміни виконання	Форми контролю та звітності	Максимальний відсоток оцінювання
Систематичність і активність роботи на семінарських (практичних) заняттях			
1.1. Підготовка до практичних занять	Відповідно до робочої програми та розкладу занять	Перевірка обсягу та якості засвоєного матеріалу під час практичних занять	25
Виконання завдань для самостійного опрацювання			
1.2. Підготовка програмного матеріалу (тем, питань), що виносяться на самостійне вивчення	-//-	Розгляд відповідного матеріалу під час аудиторних занять або ІКР ¹ , перевірка конспектів навчальних текстів тощо	10
Виконання індивідуальних завдань (науково-дослідна робота студента)			
1.3. Підготовка реферату (есе) за заданою тематикою	Відповідно до розкладу занять і графіку ІКР	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)	10
1.4. Інші види індивідуальних завдань, в т.ч. підготовка наукових публікацій, участь у роботі круглих столів, конференцій тощо.	-//-	Обговорення результатів проведеної роботи під час аудиторних занять або ІКР, наукових конференцій та круглих столів.	5

¹ Індивідуально-консультативна робота викладача зі студентами

Разом балів за поточний контроль	50
Підсумковий контроль екзамен	50
Всього балів	100

Заочна форма навчання			
Поточний контроль			
Види самостійної роботи	Планові терміни виконання	Форми контролю та звітності	Максимальний відсоток оцінювання
Систематичність і активність роботи під час аудиторних занять			
1.1. Підготовка до аудиторних занять	Відповідно до розкладу	Перевірка обсягу та якості засвоєного матеріалу під час аудиторних занять	15
За виконання контрольних робіт (завдань)			
1.2. Підготовка контрольних робіт	-//-	Перевірка контрольних робіт (завдань)	15
Виконання завдань для самостійного опрацювання			
1.3. Підготовка програмного матеріалу (тем, питань), що виносяться на самостійне вивчення	-//-	Розгляд відповідного матеріалу під час аудиторних занять або ІКР ² , перевірка конспектів навчальних текстів тощо	10
Виконання індивідуальних завдань (науково-дослідна робота студента)			
2.1. Підготовка реферату (есе) за заданою тематикою	Відповідно до графіку ІКР	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІКР	5
2.3. Інші види індивідуальних завдань, в т.ч. підготовка наукових публікацій, участь у роботі круглих столів, конференцій тощо.	-//-	Обговорення результатів проведеної роботи під час ІКР, наукових конференцій та круглих столів.	5
Разом балів за поточний контроль	50		
Підсумковий контроль екзамен	50		
Всього балів підсумкової оцінки	100		

² Індивідуально-консультативна робота викладача зі студентами

10. КРИТЕРІЇ ПІДСУМКОВОЇ ОЦІНКИ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ (для екзамену)

Рівень знань оцінюється:

- «відмінно» / «зараховано» А - від 90 до 100 балів. Студент виявляє особливі творчі здібності, вміє самостійно знаходити та опрацьовувати необхідну інформацію, демонструє знання матеріалу, проводить узагальнення і висновки. Був присутній на лекціях та семінарських заняттях, під час яких давав вичерпні, обґрунтовані, теоретично і практично правильні відповіді, має конспект з виконаними завданнями до самостійної роботи, презентував реферат (есе) за заданою тематикою, проявляє активність і творчість у науково-дослідній роботі;

- «добре» / «зараховано» В - від 82 до 89 балів. Студент володіє знаннями матеріалу, але допускає незначні помилки у формуванні термінів, категорій, проте за допомогою викладача швидко орієнтується і знаходить правильні відповіді. Був присутній на лекціях та семінарських заняттях, має конспект з виконаними завданнями до самостійної роботи, презентував реферат (есе) за заданою тематикою, проявляє активність і творчість у науково-дослідній роботі;

- «добре» / «зараховано» С - від 74 до 81 балів. Студент відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень, з допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, але дає недостатньо обґрунтовані, невичерпні відповіді, допускає помилки. При цьому враховується наявність конспекту з виконаними завданнями до самостійної роботи, реферату та активність у науково-дослідній роботі;

- «задовільно» / «зараховано» D - від 64 до 73 балів. Студент був присутній не на всіх лекціях та семінарських заняттях, володіє навчальним матеріалом на середньому рівні, допускає помилки, серед яких є значна кількість суттєвих. При цьому враховується наявність конспекту з виконаними завданнями до самостійної роботи, рефератів (есе);

- «задовільно» / «зараховано» E - від 60 до 63 балів. Студент був присутній не на всіх лекціях та семінарських заняттях, володіє навчальним матеріалом на рівні, вищому за початковий, значну частину його відтворює на репродуктивному рівні, на всі запитання дає необґрунтовані, невичерпні відповіді, допускає помилки, має неповний конспект з завданнями до самостійної роботи.

- «незадовільно з можливістю повторного складання» / «не зараховано» Fx – від 35 до 59 балів. Студент володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу.

- «незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни» / «не зараховано» F – від 0 до 34 балів. Студент не володіє навчальним матеріалом.

Таблиця відповідності результатів контролю знань за різними шкалами

100-бальною шкалою	Шкала за ECTS	За національною шкалою	
		екзамен	залік
90-100 (10-12)	A	Відмінно	зараховано
82-89 (8-9)	B	Добре	
74-81(6-7)	C	Задовільно	
64-73 (5)	D		
60-63 (4)	E	незадовільно	не зараховано
35-59 (3)	Fx		
1-34 (2)	F		

11. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основні:

1. Адізес І. Командне лідерство. К.: Наш формат, 2018. 304 с
2. Капійчук І.І., Сокологорський А.В., Стужук О.М., Романенко О.В. Підвищення ефективності управління туристичних підприємств з використанням інформаційних технологій. //Науковий вісник СНТ імені Григорія Волинки: зб. наукових праць /М- во освіти і науки України: НПУ ім.. М.П.Драгоманова: відпов. ред. І.А.Волошин. Випуск 1. Київ: Вид.-во НПУ ім.. М.П.Драгоманова 299 с. 2015 р. С.104-107.
- 3.Організаційна поведінка. Навчальний посібник для студентів денної та заочної форм навчання спеціальності «Менеджмент організацій» / Укладач: М. В. Матушкіна, Старобільськ, 2016. 200 с
4. Степанова Л.В., Тужилкіна О.В. Корпоративна культура: сутність та теоретичні підходи дослідження. Науковий вісник ПУЕТ. Серія “Економічні науки”. 2017. № 4 (82). С. 167-172
7. Polyanska, A., Zapukhliak, I., & Oksana, D. Culture of organization in conditions of changes as an ability of efficient transformations: The case of gas transportation companies in Ukraine. Oeconomia Copernicana, 10(3), 2019. 561-580.
8. Wan, P., Chen, X., & Ke, Y. Does corporate integrity culture matter to corporate social responsibility? Evidence from China. Journal of Cleaner Production, 2020. 259 p.
9. Grytsyshen, D., Rudenko, O., Nonik, V., Sergiienko, L., & Baryshnikova, O. Efficiency evaluation of a socially responsible enterprise. Management Science Letters, 11(2), 2021. 391- 400.

Додаткові:

1. Карузо Д. Р. Емоційний інтелект керівника. Як розвивати й використовувати чотири базові навички емоційного лідера, пер. з англ. К.: Самміт, 2016. 295 с.
2. Корпоративна культура: навчально-методичний посібник. Євтухова Т. І., Легенько Ю. В., Родіонов О. В., Родіонов О. В., Руденко О. М. К.: Державне підприємство «Центр науково технічної інформації та сприяння інноваційному розвитку України» (ДП «Укртехінформ»). 2013. 186с.
3. Отенко І.П. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти: монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. 243 с.