

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ  
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**«Психологічні основи командоутворення в організації»**

професійний обов'язковий освітній компонент  
за освітньо-професійною програмою «Робота з персоналом»  
підготовки за другим (магістерським) рівнем вищої освіти  
у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»  
за спеціальністю 053 «Психологія»

Рекомендовано кафедрою психології  
діяльності в особливих умовах на 2021-  
2022 навчальний рік.

Протокол від 30 червня 2021 р. № 12

Силабус розроблений відповідно до Робочої програми навчальної  
дисципліни «Психологічні основи командоутворення в організації»

2021 рік

## Загальна інформація про дисципліну

### Анотація

Складність, динамічність та різноманітність завдань, які постають сьогодні перед організаціями та підприємствами, обумовлюють необхідність об'єднання людських ресурсів, забезпечення їх згуртованості та взаємопідтримки під час розв'язання різного роду професійних ситуацій. Тому, одним з найбільш затребуваних особистих якостей, поряд з професіоналізмом, є здатність фахівця діяти в команді.

Отримані знання допомагають розвинути практичні вміння, що забезпечують кваліфіковане виконання своїх професійних обов'язків, психологічну та особистісну готовність до виконання професійних обов'язків в психологічній діяльності, забезпечують вміннями комунікації із персоналом в організації та навиками комплексного підходу до мотивації в організаціях.

Даний курс передбачає теоретичне і практичне оволодіння здобувачами системою знань про систему командоутворення та процедурами управління персоналом відповідно до виконання посадових інструкцій.

Курс передбачає розглянути та засвоїти основні психологічні поняття, що сприятимуть високому рівню професійної компетентності в службовій діяльності. Набуті знання також формують особистість майбутнього професіонала.

### Інформація про викладача

Загальна інформація	Скориніна-Погребна Ольга Володимирівна, професор кафедри психології діяльності в особливих умовах соціально-психологічного факультету, доктор соціологічних наук, професор.
Контактна інформація	м. Харків, вул. Чернишевська, 94, кабінет № 434. Робочий номер телефону – 707-34-74.
E-mail	<0979780197olga@gmail.com>
Наукові інтереси	Кризові стани особистості, особистісне зростання, сімейні та корпоративні конфлікти, соціально-психологічний клімат в організаціях, емоційна сфера особистості, стресові стан, психосоматика, самоорганізація життєвого простору, тайм-менеджмент, самооцінки, гендерна психологія та гендерні конфлікти.
Професійні здібності	Професійні знання та значний досвід роботи у психологічному консультуванні, психотерапії у

	<p>гештальт-напрямку, сімейному консультуванні, дитячому консультуванні, а також досвід тренерської діяльності в різноманітних сферах особистості.</p> <p>А також:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- спеціальні (знання теорії своєї науки та практичні уміння застосовувати їх у практиці викладання);</li> <li>- психолого-педагогічні (знання психологічних та дидактичних основ викладання дисципліни, знання і урахування психологічних особливостей здобувачів вищої освіти і власних особистісних рис);</li> <li>- методичні (володіння методами, прийомами і засобами донесення наукової інформації до здобувачів).</li> <li>- організаційні (володіння уміннями здійснювати оптимальну організацію власної діяльності та керувати діяльністю групи).</li> </ul>
<p>Наукова діяльність за освітнім компонентом</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Факторы формирования профессиональной направленности студентов-психологов в период обучения в ВУЗе. Проблемы экстремальной та кризової психології. Харків, НУГЗУ, 2015. Вип. 17. С. 250-258.</li> <li>2. Життєві цінності в уявленнях абітурієнтів та їх батьків в сучасному українському суспільстві Вісник Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Вип. 4 (38). Одеса, 2015. С. 124-131.</li> <li>3. Мотивація досягнення як фактор професійного успіху психологів Вісник Київського національного лінгвістичного університету. Серія: Педагогіка та психологія. Київ, Нац. лінгв. ун-т, 2015. Вип 28. С. 146-154</li> <li>4. Стрес, як актуальна проблема емоційної сфери осіб, що знаходяться в зонах підвищеного ризику. Проблеми екстремальної та кризової психології. Харків, НУГЗУ, 2016. Вип. 20. С. 56-62.</li> </ol>

	<p>5. Трансформаційні ігри та їх роль в практичній психології Науковий вісник херсонського державного університет. Серія «психологічні науки». Вип. 3. Том 1. Херсон, 2018. С. 89 -94</p> <p>6. Психологическая готовность субъекта к работе в особых условиях Збірник тез науково-практичної конференції «Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційні наукові дослідження в сфері соціології, психології та політичних наук» 10–11 березня 2017 р. м. Сладковічево, Словацька Республіка. С. 126-130.</p> <p>7. Методика формування професійної готовності психолога до діяльності в особливих умовах. Проблеми екстремальної та кризової психології. Харків, НУГЗУ, 2017. Вип. 21.</p> <p>8. Професійно-важливі якості як складова професійної придатності особистості. Наукова дискусія: питання педагогіки та психології: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 30 листопада – 1 грудня 2018 року). К.: ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2018. Ч. 2. С. 49 – 54.</p> <p>9. Criteria for improving the efficiency of the service sector in the organization of event-tourism activities in the region (on the example of hotel and restaurant business). Modern Technologies of Society Development. Collective Scientific Monograph. -- Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2019. – P. 160-174</p> <p>10. Скориніна-Погребна О.В., Чуєшкова В.Д. Способи розв'язання корпоративних конфліктів та емоційного напруження. Сборник публикаций мультидисциплинарного научного журнала «Архивариус». К.: мультидисциплинарный научный журнал «Архивариус», 2019. С. 57 – 61.</p>
--	--

### Час та місце проведення занять з навчальної дисципліни

Аудиторні заняття з навчальної дисципліни проводяться згідно затвердженого розкладу. Електронний варіант розкладу розміщується на сайті Університету (<http://rozklad.nuczu.edu.ua/time-table/teacher?id=466>).

Консультації з навчальної дисципліни проводяться протягом семестру щовівторка з 15.00 до 16.00 в кабінеті № 434. В разі додаткової потреби здобувача в консультації час погоджується з викладачем.

### Пререквізити і постреквізити навчальної дисципліни

*Пререквізити:* загальна психологія, організаційна психологія, психологія управління, соціальна психологія.

*Постреквізити:* виконання індивідуальних занять, диференційний залік.

### Характеристика навчальної дисципліни

#### Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання даної навчальної дисципліни є формування у здобувачів вищої освіти компетентностей щодо управління формуванням та розвитком команд, діагностування проблем групи та вироблення рішень, спрямованих на підвищення ефективності роботи команди.

Основними завданнями вивчення дисципліни:

- вивчення методологічних основ із питань ефективного формування команди, процесів управління трудовими ресурсами та орієнтації цих процесів на досягнення кінцевих результатів із мінімальними витратами часу та коштів.
- засвоєння основ управління динамікою, мотивацією і згуртованістю груп;
- оволодіння навичками діагностування проблем групи та управління основними умовами її продуктивності;
- прийняття рішень в команді та управління командною креативністю.

### Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Форма здобуття освіти Очна (денна)
Статус дисципліни	Професійна вибіркова
Рік підготовки	1-й курс
Семестр	1-й

<b>Обсяг дисципліни</b>	
- в кредитах ЄКТС	3
- кількість модулів	2
- загальна кількість годин	90 год.
<b>Розподіл часу за навчальним планом:</b>	
Лекції	20
Практичні, семінарські	24
Самостійна робота	46
Вид підсумкового контролю	Залік

### Результати навчання та компетентності з дисципліни

Відповідно до освітньо-професійної програми «Робота з персоналом» вивчення навчальної дисципліни повинно забезпечити:

- досягнення здобувачами вищої освіти таких результатів навчання:

Програмні результати навчання	ПРН
Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій	ПР 4.
Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації	ПР 8
Розробляти та застосовувати комплекс організаційно – психологічних заходів спрямованих на управління розвитком персоналу.	ПР 15.

- формування у здобувачів вищої освіти наступних компетентностей:

Програмні компетентності (загальні та професійні)	ЗК, ПК
Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.	ЗК 4.
Здатність виявляти і вирішувати організаційно-психологічні проблеми та завдання пов'язані з груповою і командною діяльністю.	СК 12.

## Програма навчальної дисципліни

### Модуль 1

#### *Методологічні та теоретичні основи командоутворення*

Тема 1.1. Групова динаміка та комунікації.

Тема 1.2. Команда та її головні функції.

Тема 1.3. Суперництво і співпраця в командоутворенні.

Тема 1.4. Управління конфліктами в процесі командоутворення.

### Модуль 2

#### *Корпоративна культура і комунікація працівників в команді*

Тема 2.1. Розвиток командного потенціалу.

Тема 2.2. Корпоративна культура та мотивація, як елемент корпоративної культури.

Тема 2.3. Культура управління як елемент корпоративної культури та тимбілдингу.

Тема 2.4. Комунікації в команді: процедури аналізу проблем та прийняття управлінських рішень.

Тема 2.5. Психологічний тренінг та коучинг у практиці команди.

### Розподіл дисципліни у годинах за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять:

Назви модулів і тем	Форма здобуття освіти (очна (денна))					
	Кількість годин					
	усього	у тому числі				
лекції		практичні (семінарські) заняття	лабораторн і заняття	самостійна робота	модульна контрольна робота	
<b>1- й семестр</b>						
<b>Модуль 1</b>						
Тема 1.1. Групова динаміка та комунікації.	6	2	-		4	
Тема 1.2. Команда та її головні функції.	12	4	2		6	

Тема 1.3. Суперництво і співпраця в командоутворенні.	10	2	2		6	
Тема 1.4. Управління конфліктами в процесі командоутворення.	10	2	2		4	2
<b>Разом за модулем 1</b>	<b>38</b>	<b>10</b>	<b>6</b>		<b>20</b>	<b>2</b>
<b>1- й семестр</b>						
<b>Модуль 2</b>						
Тема 2.1. Розвиток командного потенціалу.	8	2	2		4	
Тема 2.2. Корпоративна культура та мотивація, як елемент корпоративної культури.	8	2	2		4	
Тема 2.3. Культура управління як елемент корпоративної культури та тімбіндингу	12	2	4		6	
Тема 2.4. Комунікації в команді: процедури аналізу проблем та прийняття управлінських рішень	12	2	4		6	
Тема 2.5. Психологічний тренінг та коучинг у практиці команди.	14	2	6		6	2
<b>Разом за модулем</b>	<b>52</b>	<b>10</b>	<b>18</b>		<b>26</b>	<b>2</b>
<b>Разом</b>	<b>90</b>	<b>20</b>	<b>24</b>		<b>46</b>	<b>4</b>

**Теми практичних занять**



№ з/п	Назва теми	Кількість годин
<b>Модуль 1. Методологічні та теоретичні основи командоутворення</b>		
1	Тема 1.1. Основні завдання мотивації.	2
2	Тема 1.2. Змістовні теорії мотивації.	2
3	Тема 1.3. Процесуальні теорії мотивації	2
4	Тема 1.4. Моделі поведінки жінок та чоловіків у ставленні людини до мотивації.	2
	Модульна контрольна робота 1	2
<b>Модуль 2. Корпоративна культура і комунікація працівників в команді</b>		
6	Тема 2.1. Вимоги до професіонала та професійної діяльності на сучасному ринку праці.	2
7	Тема 2.2. Корекція емоційної сфери особистості для ефективного функціонування колективу.	2
8	Тема 2.3. Основні моделі коучингового консультування.	4
9	Тема 2.4. Структура особистості в різних психологічних теоріях.	2
10	Тема 2.5. Значення розподілу часу в житті особистості.	2
	Модульна контрольна робота 2	2
	Разом	24

### **Форми та методи навчання і викладання**

В навчальній дисципліні використовуються такі методи навчання і викладання:

- *методи навчання за джерелами набуття знань*: словесні методи навчання (лекція, пояснення, бесіда, інструктаж); наочні методи навчання (ілюстрація, демонстрація, спостереження); практичні методи навчання (практична робота);

- *методи навчання за характером логіки пізнання*: аналітичний; синтетичний;

- *методи навчання за рівнем самостійної розумової діяльності тих, хто навчається*: проблемний виклад; частково-пошуковий;
- *інноваційні методи навчання*: робота з навчально-методичною літературою та відео метод; навчання з використанням технічних ресурсів; інтерактивні методи;
- *самостійна робота, а саме* використання набутих знань при розв'язанні програмних завдань.

## **Оцінювання освітніх досягнень здобувачів вищої освіти**

### **Засоби оцінювання**

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання є: дві модульні контрольні роботи, екзамен, доповіді на практичні заняття, презентації результатів виконаних завдань та досліджень.

Оцінювання рівня освітніх досягнень здобувачів за освітніми компонентами, здійснюється за 100-бальною шкалою, що використовується в НУЦЗ України з переведенням в оцінку за рейтинговою шкалою - ЄКТС та в 4-бальну шкалу.

### **Таблиця відповідності результатів оцінювання знань з навчальної дисципліни за різними шкалами**

За 100-бальною шкалою, що використовується в НУЦЗ України	За рейтинговою шкалою (ЄКТС)	За 4-бальною шкалою
90–100	A	відмінно
80–89	B	добре
65–79	C	
55–64	D	задовільно
50–54	E	
35–49	FX	незадовільно
0–34	F	

### **Критерії оцінювання**

Поточний контроль результатів навчання здобувачів освіти проводиться у формі фронтального та індивідуального опитування, виконання письмових завдань, підготовки доповідей, вирішення практичних ситуацій, модульної контрольної роботи тощо.

Підсумковий контроль проводиться у формі диференційного заліку.

**Розподіл та накопичення балів, які отримують здобувачі, за видами навчальних занять та контрольними заходами з дисципліни**

Види навчальних занять	Кількість навчальних занять	Максимальний бал за вид навчального заняття	Сумарна максимальна кількість балів за видами навчальних занять
<b>I. Поточний контроль</b>			
Модуль 1	лекції*	5	0
	практичні заняття	3	6
	за результатами виконання модульної контрольної роботи 1	1	14
Разом за модуль 1			32
Модуль 2	лекції*	5	0
	Практичні заняття	9	6
	за результатами виконання модульної контрольної роботи 2	1	14
Разом за модуль 2			68
Разом за поточний контроль			100
<b>Підсумковий контроль (диференційний залік)</b>			
Разом за всі види навчальних занять та контрольні заходи			100

**Поточний контроль**

Критерії поточного оцінювання знань здобувачів на семінарському занятті:

6-5 бали – завдання виконане в повному обсязі, відповідь вірна, наведено аргументацію, використовуються професійні терміни. Граматично і стилістично без помилок оформлений звіт;

4-3 бали – завдання виконане, але обґрунтування відповіді недостатнє, у звіті допущені незначні граматичні чи стилістичні помилки;

2-1 бала – завдання виконане частково, у звіті допущені незначні помилки.

0 балів – завдання не виконане або у звіті допущені значні помилки.

Викладачем оцінюється повнота розкриття питання, цілісність, системність, логічна послідовність, вміння формулювати висновки, акуратність оформлення письмової роботи, самостійність виконання.

Модульний контроль: нарахування балів за виконання модульної контрольної роботи 1 та модульної контрольної роботи 2.

14-12 балів – дані відповіді на три питання з дотриманням всіх вимог до виконання;

11-8 балів – дані відповіді на два питання та виконане іпрактичне завдання із незначними порушеннями;

7-4 бали – вірно дани відповіді на теоретичні запитання з дотриманням всіх вимог до виконання;

3 бали – відповіді дані частково із помилаками;

2 бали – дано відповідь поверхнево, що відображує тільки уявлення про зання.

1 бал – дано відповідь на одне питання;

0 балів – відповідь відсутня.

Модульна контрольна робота є складовою контролю і здійснюється на останньому практичному занятті в межах окремого залікового модуля.

Кожен варіант модульної контрольної роботи складається з двох питань та одного практичного завдання. У відповіді на поставленні питання здобувачі вищої освіти повинні відобразити володіння навчальним матеріалом, зокрема, вміння застосовувати його на практиці (у вигляді наведення власних прикладів, розв'язання психологічних ситуацій тощо), оцінювати факти, явища, вільно висловлювати власні думки, самостійно оцінювати різноманітні явища та факти, проявляючи особисту позицію щодо них, вміло використовувати міжпредметні зв'язки.

### **Перелік питань для підготовки до модульних контрольних робіт:**

#### **Модуль 1**

1. Групова динаміка та комунікації. Сутність, значення поняття "групова динаміка".
2. Характеристика етапів формування команди.
3. Сукупність внутрішньо групових соціально-психологічних процесів і явищ, що характеризують весь цикл життєдіяльності малої групи і його етапи: утворення, функціонування, розвиток, стагнацію, регрес, розпад.
4. Крива командної ефективності.

5. Методики командоутворення.
6. Засоби формування згуртованої команди. Проблемні місця створення команд.
7. Команда та її головні функції.
8. Основні принципи команди: цілеспрямованість, згуртованість, відповідальність.
9. Тімбілдинг та командна робота. Методика проведення тимбілдинг-тренінгів.
10. Підбір членів команди. Налагодження комунікативних зв'язків між членами команди.
11. Розподіл функціональних обов'язків між членами команди. Розвиток командної взаємодії.
12. Атмосфера в колективі. Якісна комунікація. Вороги успішної команди.
13. Добровільність входження в команду. Колективне виконання роботи. Колективна відповідальність.
14. Командні ролі, а саме: робоча бджола, генератор ідей, постачальник, керівник, мотиватор, аналітик, натхненник, контролер.
15. Управління конфліктами в процесі командоутворення. Конфліктні стадії розвитку.
16. Критична маса фактів, що свідчать про недостатню ефективність функціонування злагоди в команді.
17. Розподіл формальних і неформальних владних повноважень і відповідальності в команді. Відповідальність і влада. Процедура прийняття рішень.
18. Лідерство. про лідерство в команді. Типи лідерів.
19. Поняття про конфлікт. Принцип й процедура розв'язання конфліктних ситуацій.
20. Розвиток людського потенціалу та виховання майбутніх лідерів. Підхід з позицій особистих якостей. Підхід з позицій поведінки. Ситуаційний підхід. Управлінське лідерство.

## Модуль 2

1. Корпоративна культура. Мотивація, як елемент корпоративної культури. Переваги від розвитку персоналу на основі культурологічних засад.
2. Побудова ефективної комунікації в організації. Управління і використання потенціалу групової динаміки. Формування робочих груп і команд. Побудова коаліцій і розвиток партнерських відносин.
3. Матриця „культурного” ризику. Ігнорування культури, яка серйозно заважає ефективній реалізації в життя обраної стратегії. Коригування системи управління до вимог культури організації.
4. Корпоративна культура як елемент соціалізації, в процесі якого працівники адаптовуються до цінностей організації.
5. Теоретико-методологічні засади коучингу в організації. Управлінський та психолого-педагогічний аналіз поняття «коучинг».
6. Стилi керівництва. Співвідношення понять лідерства і керівництва.

7. Континуум стилів керування Р. Лайкерта. Особливості особистості керівника.
8. Особистісно-професійні характеристики лідера. Роль лідера у формуванні команди. Лідерство і трансляція цінностей в організації.
9. Механізм узгодження окремих дій і інтересів між собою для перебування оптимального режиму функціонування колективу.( Закон дзеркального розвитку спілкування. Закон прогресивного зростання нетерпіння слухачів. Закон зниження інтелекту аудиторії зі збільшенням її чисельності. Закон прискореного поширення негативної інформації. Закон спотворення інформації. Закон емоційної афіліації («зараження»). Закон довіри до зрозумілих висловлювань.
10. Комунікаційні техніки для результативних ділових взаємин.
11. Фактори, що визначають ролі в команді. Три групи ролей в команді. Функціональні ролі. Командні ролі. Інтелектуальні ролі. Загальні характеристики ролей.
12. Вибір і обґрунтування критеріїв ефективності та можливих наслідків прийнятих рішень. Розгляд варіантів рішень.
13. Вибір і остаточне формулювання рішення. Ухвалення рішення.
14. Доведення рішень до виконання. Контроль за виконанням рішень.
15. Процес соціалізації та усвідомлення працівником корпоративних цінностей організації.
16. Сутність, принципи та технології коучингу.
17. Особливості застосування коучингу у формуванні управлінських команд.
18. Роль керівника в побудові організаційної та корпоративної культури.

### **Політика викладання навчальної дисципліни**

1. Активна участь в обговоренні навчальних питань, попередня підготовка до семінарських та практичних занять за рекомендованою літературою, якісне і своєчасне виконання завдань.
2. Сумлінне виконання розкладу занять з навчальної дисципліни (здобувачі вищої освіти, які запізналися, до заняття не допускаються).
3. З навчальною метою під час заняття мобільними пристроями дозволяється користуватися тільки з дозволу викладача.
4. Здобувач вищої освіти має право дізнатися про свою кількість накопичених балів у викладача навчальної дисципліни та вести власний облік цих балів.
5. Здобувачі повинні діяти відповідно до політики НУЦЗ України щодо академічної доброчесності.
6. Викладач буде вдячний, якщо здобувач надасть відгук щодо якості навчання та висловіть свої пропозиції з покращення змісту курсу та форм роботи.
7. Інклюзивність навчання - система освітніх послуг, гарантованих державою, що базується на принципі недискримінації, врахуванні

багатоманітностей людини, ефективному залученні та включенні до освітнього процесу всіх його учасників.

8. Дати, коли фіксується виконання або невиконання студентом навчального плану, визначаються графіками сесії.

9. Студентові, який має невідпрацьовані незадовільні оцінки чи пропущені заняття, семестрова середня арифметична оцінка за результатами поточного контролю, виставляється після їх відпрацювання.

10. При модульному контролі оцінці підлягають: рівень теоретичних знань та практичні навички з тем, включених до змістових модулів; самостійне опрацювання тем.

11. Контрольне завдання виконується кожним студентом індивідуально. Самостійність виконання студентом свого завдання та дотримання встановленого порядку проведення контрольного заходу контролюється викладачем.

12. Перескладання позитивних модулів не допускається. Перескладання негативних результатів поточного модульного контролю (чи неявок без поважних причин) дозволяється до настання дати проведення наступного модуля

## **РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ**

### **Література**

1. Скориніна-Погребна О.В Факторы формирования профессиональной направленности студентов-психологов в период обучения в ВУЗе. Проблемы экстремальной та кризової психології. Харків, НУГЗУ, 2015. Вип. 17. С. 250-258.
2. Скориніна-Погребна О.В Життєві цінності в уявленнях абітурієнтів та їх батьків в сучасному українському суспільстві Вісник Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Вип. 4 (38). Одеса, 2015. С. 124-131.
3. Скориніна-Погребна О.В Мотивація досягнення як фактор професійного успіху психологів Вісник Київського національного лінгвістичного університету. Серія: Педагогіка та психологія. Київ, Нац. лінгв. ун-т, 2015. Вип 28. С. 146-154
4. Скориніна-Погребна О.В Стрес, як актуальна проблема емоційної сфери осіб, що знаходяться в зонах підвищеного ризику. Проблеми екстремальної та кризової психології. Харків, НУГЗУ, 2016. Вип. 20. С. 56-62.
5. Скориніна-Погребна О.В Трансформаційні ігри та їх роль в практичній психології Науковий вісник херсонського державного університет. Серія «психологічні науки». Вип. 3. Том 1. Херсон, 2018. С. 89 -94

6. Скориніна-Погребна О.В Психологическая готовность субъекта к работе в особых условиях Збірник тез науково-практичної конференції «Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційні наукові дослідження в сфері соціології, психології та політичних наук» 10–11 березня 2017 р. м. Сладковичево, Словацька Республіка. С. 126-130.
7. Скориніна-Погребна О.В Методика формування професійної готовності психолога до діяльності в особливих умовах. Проблеми екстремальної та кризової психології. Харків, НУГЗУ, 2017. Вип. 21.
8. Скориніна-Погребна О.В Професійно-важливі якості як складова професійної придатності особистості. Наукова дискусія: питання педагогіки та психології: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 30 листопада – 1 грудня 2018 року). К.: ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2018. Ч. 2. С. 49 – 54.
9. Criteria for improving the efficiency of the service sector in the organization of event-tourism activities in the region (on the example of hotel and restaurant business). Modern Technologies of Society Development. Collective Scientific Monograph. -- Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2019. – P. 160-174
10. Скориніна-Погребна О.В., Чуєшкова В.Д. Способи розв'язання корпоративних конфліктів та емоційного напруження. Сборник публикаций мультидисциплинарного научного журнала «Архивариус». К.: мультидисциплинарный научный журнал «Архивариус», 2019. С. 57 – 61.
11. Брич В.Я. Психологія управління: навч. посібник / В.Я. Брич, М.М. Корман. – Київ: Кондор, 2013. – 384 с.
12. Василенко В.А. Теорія і практика розробки управлінських рішень: навч. посібник/ В.А. Василенко. – Київ: ЦУЛ, 2013. – 420 с.
13. Горноста́й П. П. Психологія малих груп: структура, динаміка, ідентичність // Педагогічна і психологічна наука в Україні. – Т. 2. – Психологія, вікова фізіологія та дефектологія. – К.: Педагог. Думка, 2012. – С. 115-125. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://gorn.kiev.ua/publ77.htm>
14. Жуков Ю. М. Технологии командообразования: учеб. пособ. / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. — М.: Аспект-Пресс, 2008. — 320 с.
15. Корпоративне управління: сучасні світові тенденції розвитку та проблеми впровадження в Україні [Текст] : збірник матеріалів I Всеукраїнської наукової конференції студ. та молодих вчених, 9-10 листопада 2011 р. / Ред. кол.: З.Є. Шершньова, С.М. Соболев, О.М. Мозговий та ін. — К. : КНЕУ, 2011. — 83 с.
16. Кричевский Р. Л. Механизмы и динамика лидерства // Psyera [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psyera.ru/4946/mehanizmy-i-dinamika-liderstva>
17. Лякішева А.В. Проблема групової згуртованості: аналіз наукових досліджень // Вища школа. Науково-практичне видання. № 5 (107). 2013. – С. 93-103. [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/3998/1/cohesion.pdf>



18. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера: навч. посіб. / Л. І. Скібіцька. – Київ : Центр учбової літератури, 2009. – 192 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/knigi/311-lderstvo-ta-stilroboti-menedjera-skbtska-l.html>
19. Андрушків, Б. М. Корпоративне управління [Текст] : навч. посіб. / Б. М. Андрушків, С. П. Черничинець. — К. : Кондор, 2011. — 528 с.
20. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління [Текст]: підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко. – К. : ЦУЛ, 2010. – 398 с.

### Інформаційні ресурси

Освітній YouTube-канал Скориніної-Погребної Ольги Володимирівни.

Режим доступу:

<https://www.youtube.com/channel/UCyvPtwtUp8bPks435rSWEw>

Розробник:  
професор кафедри  
психології діяльності  
в особливих умовах



Ольга СКОРИНІНА-ПОГРЕБНА