

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій

(повна назва інституту або факультету, для студентів якого викладається навчальна дисципліна)

Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

(повна назва кафедри викладання навчальної дисципліни)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан факультету

іноземної філології та соціальних комунікацій

Медвідь О.М.

(підпис)

(прізвище, ініціали)

“ _____ ” _____ 2017 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Корпоративна культура та тімбілдинг

(назва навчальної дисципліни)

Освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавр

(бакалавр, спеціаліст, магістр)

Напрямок підготовки Соціальна робота

(шифр та назва напрямку підготовки (із зазначенням за необхідності фахового спрямування) або шифр та назва спеціальності)

Форма навчання денна

(денна, вечірня)

ХАРАКТЕРИСТИКА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

обов'язкова

(обов'язкова, за вибором ВНЗ, за вибором студента)

Семестр викладання	Загальний обсяг, годин/кредит.	Аудиторні заняття, годин				Самостійна робота студента, годин			Форма контролю ісп. (д/зал.)	
		Всього	Лекції	Практичні (семінарські)	Лабораторні	Всього	тому числі			
							ІРС під керівн. викладача	Інд. завданн я. вид / обсяг		Самостій не опрацюва ння матеріалу
5	150/5	48	32	16	-	102	-	-	-	ПМК

Розробник: доц.. Світайло Н.Д.

(вказати авторів, їх наукові ступені та посади)

Затверджено на засіданні кафедри, протокол № _____ від « _____ » _____ 2017 р.

Суми – 2017 р.

Програма вивчення обов'язкової навчальної дисципліни «Корпоративна культура та тімбілдинг» складена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів: галузь знань 02 – Культура і мистецтво, напрям підготовки 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності»

ВСТУП

Предметом вивчення навчальної дисципліни «Корпоративна культура та тімбілдинг» 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.

Місце дисципліни у структурно-логічній схемі навчального плану: навчальна дисципліна «Корпоративна культура та тімбілдинг» належить до циклу передбачених для даної спеціальності дисциплін професійної та практичної підготовки. Вона базується на знаннях і вміннях, отриманих студентами в процесі вивчення блоку інших дисциплін професійно-практичної підготовки, зокрема: «Вступ до спеціальності», «Історія та теорія соціокультурної діяльності», «Психологія», «Соціальне партнерство та професійні комунікації», «Управління людськими ресурсами», «Конфліктологія», «Зв'язки з громадськістю», «Практикум з СКД», а також циклу менеджерських дисциплін. Розглядаючи особливості формування команди, соціально-психологічного клімату в групі та колективі навчальна дисципліна «Корпоративна культура та тімбілдинг» також залучає, застосовує і розвиває матеріал досліджень масової поведінки, освоєний в ході роботи над курсами «Соціології» та «Соціальної психології».

МЕТА

1.1. Мета і завдання викладання дисципліни

Метою викладання дисципліни «Корпоративна культура та тімбілдинг» є оволодіння студентами сучасними уявленнями про корпоративну культуру, методи її діагностики та корекції, використання корпоративної культури для зміцнення іміджу організації, підвищення її цілісності. Метою викладання дисципліни є підвищення компетентності студентів у науці і мистецтві управління персоналом соціокультурних установ і командами при виконанні проектів, у тому числі інноваційних.

1.2. Основні завдання вивчення дисципліни:

- надати базові знання про сутність, сучасні концепції та типології корпоративної культури;
- ознайомити з методами діагностики та корекції корпоративної культури та сформувати навички її дослідження і формування;
- уявити значення корпоративної культури для формування позитивного іміджу установи соціокультурної сфери та налагодження зв'язків з громадськістю;
- сформувати у студентів первинні практичні навички управління проектними групами, командами та колективами. Знання теорії і методів управління командами необхідні для успішного продукування та реалізації інноваційних проектів у соціокультурній сфері.

1.3. У результаті вивчення дисципліни студенти повинні отримати

знання:

- базових понять (соціальна ідеологія, корпоративна культура, субкультури, запобігання кризам та конфліктам, команда, лідерство, тімбілдинг) 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).

в м і н н я:

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

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 120 годин / 4 кредити ECTS.

Програма навчальної дисципліни складається з одного змістового модуля.

Програмою курсу передбачено проведення лекційних занять, практичних занять, а також самостійна робота студентів, яка спрямована на виконання практичних та творчих завдань. На практичних заняттях студенти працюють за індивідуальним завданням або у творчих групах.

ПРОГРАМА КУРСУ

Тема 1. Предмет корпоративної культури. Типи корпоративних культур

Культура як цілісна система цінностей. Корпоративна культура. Становлення корпоративної культури як наукової дисципліни. Відмінності організаційної та корпоративної культури.

Історія досліджень у галузі корпоративної культури. Корпоративна культура в контексті національної культури. Зміст корпоративної культури. Функції корпоративної культури. Чинники, що впливають на корпоративну культуру. Рівні організаційної культури (Е. Шейн).

Значення корпоративної культури для фахівця з менеджменту.

Класифікація корпоративних культур. Критерії корпоративної культури. Типологія Дж. Зоненфельда. Типологія Р. Акоффа. Типологія Т. Дейла і А. Кеннеді. Типологія М. Бурке. Типологія Г. Хофштеде. Організаційні моделі Л. Костянтина. Типи культур Ч. Хенді. Рамкова конструкція конкуруючих цінностей Р. Куїнна і Дж. Рорбака. Парадигма Д. Коула.

Типи корпоративних культур на різних стадіях розвитку організації. Культура як контроль та як нормативний порядок. Структурні елементи корпоративної культури (матеріальні, духовні, знаково-символічні).

Література [7, 8, 12, 20, 22, 27]

Тема 2. Формування корпоративної культури

Поняття і зміст процесу формування корпоративної культури. Підходи до формування корпоративної культури. Фактори, що впливають на корпоративну культуру. Корпоративні культури, що виділяються в Україні (органічна, бюрократична, підприємницька, партисипативна).

Розробка і прийняття документів організації: Місія, Корпоративний кодекс, Філософія. Особливості цих документів в організаціях соціокультурної сфери. Регулярна демонстрація потрібної поведінки лідерами компанії: формальними і неформальними. Навчання навичкам, які особливо важливі для нової культури. Міфи і легенди.

Культура організації на етапах її життєвого циклу. Динаміка культурних змін. Механізми зміни культури. Управління та умови успішного проведення змін. Проблеми адаптації. Лояльність. Відданість організації як складова корпоративної культури.

Механізми поширення організаційної культури. Розвиток субкультур. Дефекти культури організації. Роль засновників. Роль фахівця зі зв'язків з громадськістю у формуванні корпоративної культури.

Література [7, 8, 9, 12, 15, 17, 20, 22, 27]

Тема 3. Атрибути та стандарти корпоративної культури.

Корпоративні стандарти як частина корпоративної культури. 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).

Зовнішні атрибути корпоративної культури. Структура організації та спрямованість її діяльності як чинники, що визначають корпоративні стандарти. Базові складові ставлення до персоналу та ставлення до роботи в архітектурі корпоративної культури.

Артефакти організаційної культури (цінності, основні переконання, ритуали, церемонії, символіка, дрес-код) та їх роль у структуруванні корпоративної культури.

Глибинні цінності. Спілкування, трудова етика і зразки поведінки. Організація і проведення корпоративних заходів у процесі формування стандартів корпоративної культури.

Література [7, 8, 9, 12, 15, 17, 20, 22, 27]

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

Поняття і структура групи. Види груп. Процес формування груп. Поняття колективу. Група, колектив, корпорація. Групова динаміка. Особливості колективів у СКС. Творчі колективи як референтні групи.

Інтегральні психологічні характеристики: громадська думка, психологічний клімат, групові інтереси, групові норми та цінності, групова ідеологія. Однорідні групи і групове мислення. Статусно-рольові очікування та поведінка. Рольова поведінка членів груп у процесі прийняття групових рішень.

Соціально-психологічний клімат у колективі. Конформізм. Домінуюча культура та субкультури. Особистість як суб'єкт і об'єкт корпоративної культури. Психологічні характеристики людських відносин. Особливості комунікативних процесів.

Етапи формування групи: роз'єднаність, згуртованість, спрацьованість. «Ми-свідомість» та груповий контроль. Лідерство та девіантність у групі. Груповий контроль як елемент корпоративної культури.

Література: [3, 9, 13, 15, 16, 21, 26]

Тема 5. Формальні і неформальні групи

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

Ознаки формального управління. Ознаки неформального управління. Функції формального управління. Функції неформального управління. Види структур організації, що здійснюють формальне управління: адміністративна, оперативна. Види структур, що здійснюють неформальне управління: структури за інтересами, «службові» групи.

Рівні виникнення і розвитку процесу неформального управління. Причини, що спонукають вступати в неформальні відносини і використовувати цей метод управління. Три джерела виникнення неформального управління. Відмінності між формальним і неформальним управлінням.

Роль формальних та неформальних відносин у формуванні та поширенні корпоративної культури. Ділове спілкування як інформаційний процес в колективі. Вербальні і невербальні внутрішні комунікації. Чутки, плітки в роботі колективу. Кулуарне лобі як вид неформального лобіювання. Процес прийняття рішень в організації. Імідж організації з точки зору ставлення до окремих працівників.

Відмінність понять команди, колективу, групи, відділу.

Література: [3, 9, 13, 15, 16, 21, 26]

Тема 6. Тімбілдинг та командна робота.

Сутність командоутворення: визначення, види, форми. Поняття команди. Підходи до визначення в різних галузях управління. Командоутворення у соціокультурній діяльності. Визначення та форми розвитку тімбілдингу.

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 тімбілдингу. 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 теорії командоутворення. Моделі командоутворення.

Поняття «командного духу». «Я» в команді. Адекватне сприйняття себе. Впевнена поведінка та саморегуляція. Формування почуття внутрішньої стійкості й довіри. Відмінності впевненої поведінки від невпевненого і агресивного.

Література [2,4,5,9,13,15,26,30,31]

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

Психологічні основи формування команди. Життєвий цикл команди. Кризи становлення і розвитку команди в організації. Конфлікти в команді. Причини виникнення конфліктів: конфлікт, як наслідок використання неадекватних стратегій впливу на людей; конфлікти ролей; конфлікт в результаті невідлого способу комунікації; конфлікт, внаслідок порушення психологічного 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. Етапи вирішення конфлікту. Види конфліктів. Способи уникнення конфліктів. Замовчування конфлікту. Позиції сприйняття ситуації в конфлікті; робота з запереченнями в конфлікті; нейрологічні рівні. Вирішення конфлікту шляхом використання більш високих рівнів.

Форми і підходи до вирішення конфліктів як характеристика корпоративної культури.

Поняття про суперництво в команді. Співпраця в команді. Взаємозв'язок понять співробітництва і суперництва.

Психологічні наслідки суперництва. Розвиток конкурентних переконань. Взаємозв'язок суперництва і страху. Співпраця замість суперництва. Поняття «конструктивного конфлікту».

Література [2,4,5,6,9,13,15,26,30,31]

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.

Оцінка мотивації та трудового настрою колективу. Методики оцінки мотивації співробітників. Методики оцінки психологічного клімату в колективі. Методика визначення структури колективу і відносин всередині групи.

Позитивний соціально-психологічний клімат як додатковий чинник позитивної мотивації. Стрес, його причини на роботі, організаційні та індивідуальні методи запобігання стресів. Емоційне вигорання та його основні симптоми. Демотивуючий вплив емоційного вигорання. Найбільш поширені причини емоційного вигорання працівників соціокультурної сфери.

Агресивність, її природа. Поняття фрустрації. Способи виходу зі стану фрустрації. Способи управління емоціями.

Проблема утисків у колективі: травля, цькування (мобінг) і домагання (харассмент) як організаційні явища: причини, наслідки.

Література [3, 7, 8,9, 12, 14, 20, 22, 23 27]

Тема 9. Культура управління як елемент корпоративної культури та тімбілдингу

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.

Стилі керівництва. Співвідношення понять лідерства і керівництва. Роль керівника в побудові організаційної та корпоративної культури. Континуум стилів керування Р. Лайкерта. Особливості особистості керівника. Прояв культури керівника в моделях його поведінки. Відносини керівник-підлеглий. Культура проведення нарад.

Професійно важливі якості керівника команди (організаційно-психологічний аналіз). Індивідуальна професійна самобутність («своє місце»). Компетенції керівника. Стилі керівництва. Типологія лідерства. Формальний і неформальний лідер. Функції лідера.

Управлінська команда як лідерський ансамбль. Особистісно-професійні характеристики лідера. Роль лідера у формуванні команди. Лідерство і трансляція цінностей в організації. Стратегічне мислення керівника (мислення через майбутнє).

Література [2,4,5,6,9,13,15,26,30,31]

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.

Оцінка ефективності корпоративної культури: діючої системи комунікацій, обміну інформацією та взаємодії між структурними підрозділами організації та із зовнішнім світом, прийняті форми звернення «керівник-підлеглий» і «підлеглий-керівник», норми ділового спілкування між членами колективу і з клієнтами (іншими установами, представниками влади, ЗМІ, громадськістю тощо), шляхи вирішення конфліктів, прийняті в організації традиції і звичаї, рівень прийняття членами колективу символіки організації (слоган, логотип, стиль одягу співробітників тощо).

Гнучкість корпоративної культури і стилю керівництва як ключова умова успішного менеджменту. Корпоративна культура як потужний стратегічний інструмент орієнтації та мобілізації всієї організації на спільні цілі. Корпоративна культура як засіб і результат командоутворення.

Література [3, 7, 8, 9, 12, 14, 20, 22, 23 27]

Тема 11. Основи роботи в команді. Методика тимбілдингу.

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 противагу контролю з боку менеджерів.

Основні принципи роботи команди. Робота на загальний результат замість індивідуалізму. Методи формування команд. Стадії становлення команди. Етапи розвитку команд: від традиційного контролю до самоуправління.

Ролі в команді. Норми в команді. П'ять структурних конфігурацій команд. Робота в команді і взаємозалежність. Оцінка креативності. Конвергентне і дивергентне мислення. Креативність і залежність від навколишнього середовища. Випробування методом мозкового штурму. Основні загрози креативності команд. Соціальна лінь. Конформність. Ефект Рінгельмана. Ефекти соціальної фасилітації і соціального розслаблення.

Література [2,4,5,9,13,15,16, 26,30,31]

Тема 12. Психологічний тренінг та коучинг у практиці тимбілдингу.

Базові принципи тренінгової роботи. Розробка тренінгу на командоутворення. План тренінгу. Вступ. Цілі тренінгу. Ключові ідеї роботи в команді.

Вихідна ситуація. Результат дослідження. Цільова аудиторія. Об'єкт тренінгу. Критерії та стандарти. Структура цілей. Програма тренінгу. Брифінг, дебрифінг. Шість ключових принципів організації командної форми роботи. Пакет навчальних матеріалів.

Оцінка ефективності тренінгу. Оцінка роботи тренера. Висновок. Етапи створення команди. Внутрішня система командної роботи. Внутрішня динаміка команди. Три фактори, що утворюють внутрішню систему командної роботи. Аналіз області «Завдання». Аналіз області «Люди». Аналіз області «Взаємовідносини». Ідеальний поділ праці.

Поняття «коучинг». Навички, практика коучингу. Коуч. Процес коучингу. Методи коучингу для підвищення ефективності команди. Принципи коучингу для виконання завдань. Аналіз виконання завдань. Питання для аналізу. Поведінка коуча. Згуртування команди за допомогою коучингу.

Література [2,4,5,9,13,15,16, 26,30,31]

СТРУКТУРА ЗАЛІКОВИХ КРЕДИТІВ КУРСУ

Т е м а	Загальний обсяг, годин	Лекції, годин	Практичні (семінар.) заняття, годин	Лабораторні роботи, годин	Самостійне опрацювання матеріалу (у тому числі ІРС), годин	Індивід. завдання, годин
Тема 1. Предмет корпоративної культури. Типи корпоративних культур	8	2	1		6	
Тема 2. Формування корпоративної культури	10	4	1		6	
Тема 3. Атрибути та стандарти корпоративної культури	10	2	2		8	
Тема 4. Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі	10	2	1		8	
Тема 5. Формальні і неформальні групи	8	2	2		6	
Тема 6. Тімбілдинг та командна робота	10	4	2		8	
Тема 7. Суперництво і співпраця в командоутворенні. Управління конфліктами в процесі командоутворення	10	2	1		8	
Тема 8. Корпоративна культура і мотивація працівників	10	4	1		8	
Тема 9. Культура управління як елемент корпоративної культури та тімбілдингу	10	2	2		8	
Тема 10. Діагностика корпоративної культури	12	4	2		8	
Тема 11. Основи роботи в команді. Методика тімбілдингу	10	2	1		8	
Тема 12. Психологічний тренінг та коучинг у практиці тімбілдингу	12	2	2		8	
Всього по модульному циклу	120	32	16		102	

ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ (СЕМІНАРСЬКИХ) ЗАНЯТЬ

Тема 1. Предмет корпоративної культури

Питання для обговорення:

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.

Література [7, 8, 12, 20, 22, 27]

Самостійна робота:

1. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати означення основних термінів теми: корпоративна культура, культура, культура організації, цінність.
2. Підготувати короткі огляди концепцій корпоративної культури (по основних персоналіях: Р. Акофф, Дж. Зонненфельд, М. Бурке, Т. Дейл і А. Кеннеді, Р. Куїнн, Г. Хофштеде).

Тема 2. Формування корпоративної культури

Питання для обговорення:

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.

Самостійна робота.

1. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми: субкультура, управління змінами, модель К. Левіна.
2. Детально ознайомитись з Кодексом корпоративної культури СумДУ.

Література [7, 8, 9, 12, 15, 20, 22, 27]

Тема 3. Атрибути та стандарти корпоративної культури

Питання для обговорення:

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).

Література [7, 8, 9, 12, 15, 17, 20, 22, 25, 27,]

Самостійна робота.

1. На прикладі однієї з організацій соціокультурної сфери (за вибором студента) проаналізувати артефакти корпоративної культури: цінності, основні переконання, ритуали, церемонії, зовнішній вигляд персоналу, структура.

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

Питання для обговорення:

1. Поняття і структура групи. Поняття колективу.
2. Інтегральні психологічні характеристики групи: громадська думка, психологічний клімат, групові інтереси, групові норми та цінності, групова ідеологія.
3. Особистість як суб'єкт і об'єкт корпоративної культури. Конформізм.
4. Етапи формування групи: роз'єднаність, згуртованість, спрацьованість. Можливості формування корпоративної культури на кожному з етапів.

Самостійна робота.

1. На прикладі власної академічної групи (або однієї з організацій соціокультурної сфери - за вибором студента) проаналізувати групові норми та цінності, а також рівень згуртованості групи.
2. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми: групові норми та цінності, групова ідеологія, групова динаміка, колектив, колегіальність, команда, конформізм, соціально-психологічний клімат.

Література: [3, 9, 13, 15, 16, 17, 21, 26,29]

Тема 5. Формальні і неформальні групи

Питання для обговорення:

1. Формальні та неформальні і відносини в колективі.
2. Ознаки формального та неформального управління.
3. Роль формальних та неформальних відносин у формуванні та поширенні корпоративної культури.
4. Чутки, плітки, кулуарне лобі в роботі колективу. Їх вплив на формування та функціонування корпоративної культури.

Самостійна робота.

1. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми: формальні та неформальні групи, формальні, напівформальні та неформальні відносини, цілепокладання, комунікативна динаміка, уніфікація, індивідуальність, згуртованість, ідейність.

Література: [3, 9, 13, 15, 16, 21, 26]

Тема 6. Тімбілдинг

Питання для обговорення:

1. Сутність командоутворення: визначення, види, форми.
2. Ознаки команди. Функції команди.
3. Команда як сукупний суб'єкт діяльності. Підходи до формування команди.
4. Типологія взаємин всередині команди. Структурні елементи команди.
5. Психолого-соціальні підходи до процесу тимбілдингу. Командний дух.
6. «Мозковий штурм»: Які принципові відмінності командної роботи від подібних видів діяльності?

Самостійна робота.

1. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми: команда, тимбілдинг, командоутворення, «командна гра», командний дух.
2. На основі опрацювання рекомендованої літератури визначити критерії згуртованої команди та скласти звід правил роботи в команді.

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

Питання для обговорення:

1. Співпраця і суперництво в команді.
2. Форми і підходи до вирішення конфліктів як характеристика корпоративної культури.
3. Розбір конкретних ситуацій (Case-study): ситуації суперництва і співпраці в команді. Рольова гра: «Конкуренція або кооперація».

Самостійна робота.

1. Підбір матеріалів (на основі діяльності конкретної установи соціокультурної сфери) для рольової гри: «Конкуренція або кооперація».
2. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми: конфлікт, конфліктологія, життєвий цикл, діалог, компроміс, змова, суперництво, конкуренція.

Тема 8. Корпоративна культура і мотивація працівників

Питання для обговорення:

1. Види мотивації. Моделі та теорії мотивації. Мотивуючі та демотивуючі чинники.
2. Діяльність менеджера соціокультурної сфери у площині мотивації персоналу.
3. Позитивний соціально-психологічний клімат як додатковий чинник позитивної мотивації.
4. Стрес та емоційне вигорання. Їх демотивуючий вплив.
5. Значення цінностей корпоративної культури та командного духу у формуванні позитивної мотивації.

Література [3, 7, 8,9, 12, 14, 20, 22, 23 27]

Самостійна робота.

1. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми: бажання, мотивація, мотив, потреба, стимул, теорії мотивації, задоволеність працею, стрес, емоційне вигорання, мобінг, харасмент, фрустрація.
2. Підбір матеріалів для рольової гри: «Способи управління емоціями. Як протистояти вигоранню».

Тема 9. Культура управління як елемент корпоративної культури та тімбілдингу

Питання для обговорення:

1. Групи ролей в команді. Функціональні та командні ролі.
2. Роль лідера в команді. Типологія лідерства.
3. Професійно важливі якості керівника команди (організаційно-психологічний аналіз).
4. Лідерство і трансляція цінностей в організації.
5. Особливості лідерства у командах СКС. Складнощі та вимоги. Публічність як перевага і обмеження (аналіз презентацій на основі самостійної роботи студентів).

Самостійна робота.

1. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми: лідерство, наукове управління, принципи раціонального використання персоналу, керівник, керівництво, керівництво персоналом, службова нарада, соціально-психологічні методи керівництва. харизма, влада, лідерство.
2. Підбір матеріалів для презентації «Професійно важливі якості керівника команди у соціокультурній сфері».

Тема 10. Діагностика корпоративної культури

Питання для обговорення:

1. Критерії необхідності вивчення корпоративної культури.
2. Методи діагностики корпоративної культури.
3. Оцінка ефективності корпоративної культури.
4. Корпоративна культура як засіб і результат командування.

Література [3, 7, 8, 9, 12, 14, 20, 22, 23 27]

Самостійна робота.

1. Провести діагностику корпоративної культури конкретної організації СКС за таким планом:
 - виявити розбіжності між реальними і декларованими цінностями корпоративної культури компанії.
 - визначити чинники, що стримують лояльність і мотивацію співробітників організації;
 - спів ставити «баланс» цінностей особистості та організації;
 - визначити систему заходів щодо формування у співробітників розуміння і прийняття корпоративних цінностей.
 - оцінити рівень та форми просування корпоративних норм роботи в організації;
 - інші показники в залежності від профілю організації та можливостей студента.

Тема 11. Основи роботи в команді. Методика тимблдингу.

Питання для обговорення:

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».

Література [2,4,5,9,13,15,16, 26,30,31]

Самостійна робота.

1. Робота з літературою. Використовуючи словники та енциклопедії дати визначення основних термінів теми: творча команда, творчий колектив, конформність, ефект Рінгельмана, соціальна фасилітація, соціальне розслаблення, соціальна лінь.
2. Підбір аргументів для участі у дебатах: «Команда під завдання або завдання під команду? Плюси і мінуси різних типів команд».

Практичне заняття 12. Тренінг з тимблдингу.

Робота у групах під керівництвом викладачів. Студенти працюють і як учасники, і як помічники тренера.

Література [2,4,5,9,13,15,16, 26,30,31]

Самостійна робота:

1. Опрацювати рекомендовану літературу та підібрати варіанти вправ для тренінгу з тимблдингу. Наприклад, вправи, які б сприяли напрацюванню навичок згуртованості, підтримки і довіри, навичок спілкування тощо.

САМОСТІЙНА РОБОТА

	Т е м а	Самостійне опрацювання матеріалу (у тому числі ІРС), годин
1	Тема 1. Предмет корпоративної культури. Типи корпоративних культур	6
2	Тема 2. Формування корпоративної культури	6
3	Тема 3. Атрибути та стандарти корпоративної культури	8
4	Тема 4. Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі	8
5	Тема 5. Формальні і неформальні групи	6
6	Тема 6. Тімбілдинг та командна робота	8
7	Тема 7. Суперництво і співпраця в командоутворенні. Управління конфліктами в процесі командоутворення	8
8	Тема 8. Корпоративна культура і мотивація працівників	8
9	Тема 9. Культура управління як елемент корпоративної культури та тімбілдингу	8
10	Тема 10. Діагностика корпоративної культури	8
11	Тема 11. Основи роботи в команді. Методика тімбілдингу	8
12	Тема 12. Психологічний тренінг та коучинг у практиці тімбілдингу	8
Всього по модульному циклу		102

Питання для самостійної роботи студентів:

Оскільки дисципліна «Корпоративна культура та тімбілдинг» вивчається у 8-му семестрі, безпосередньо перед завершальним етапом підготовки випускної бакалаврської роботи, значна частина завдань самостійної роботи передбачає роботу з науковою літературою та словниками з метою закріплення термінології, навичок цитування та здатності чітко формулювати думки, робити обґрунтовані висновки тощо.

Питання і завдання для самостійної роботи подані по кожній темі у планах семінарських (практичних) занять.

ЛІТЕРАТУРА

№ п/п	Назва навчальної літератури	Вид	Наявність, примірників
	Нормативна		
1.	Андрушків, Б. М. Корпоративне управління [Текст] : навч. посіб. / Б. М. Андрушків, С. П. Черничинець. — К. : Кондор, 2011. — 528 с.	Навч. посіб.	2
2.	Блэклок, Дж. Технологии командной игры. Руководство для лидера [Текст] / Дж. Блэклок, Э. Джекс ; пер. В. Баранов, Н. Коцюба. — М. : ИД "Гребенникова", 2008. — 232 с.	Навч. посіб.	2
3.	Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління [Текст]: підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко. — К. : ЦУЛ, 2010. — 398 с.	Підручник	1
4.	Гришина, Н. В. Психология конфликта [Текст] / Н. В. Гришина. — СПб. : Питер, 2000. — 464 с. — (Мастера психологии).	Навч. посіб.	1
5.	Гришина, Н. В. Психология конфликта [Електронний ресурс] / Н. В. Гришина. — 2-е изд., перераб. и доп. — СПб. : Питер, 2008. — 544 с. — (Мастера психологии).	Навч. посіб.	Електронний ресурс
6.	Дмитренко, Г. А. Мотивация и оценка персонала [Електронний ресурс] / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапова, Т. М. Максименко. — К. : МАУП, 2002. — 248 с.	Навч. посіб.	Електронний ресурс
7.	Довгань, Л. С. Корпоративне управління [Текст] : навч. посіб. / Л. С. Довгань, В. В. Пастухова, Л. М. Савчук. — К. : Кондор, 2007. — 180 с. + Кількість примірників: 27	Навч. посіб.	27
8.	Євтушевський, В. А. Корпоративне управління [Текст] : підручник / В. А. Євтушевський. — К. : Знання, 2006. — 406 с.	Підручник	2
9.	Жуков Ю. М. Технологии командообразования: учеб. пособ. / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев,	Навч. посіб.	Електронний

	Е. Н. Павлова. — М.: Аспект-Пресс, 2008. — 320 с. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.psyoffice.ru/page,1,3407-zhukov-ju.-m.-zhuravlev-a.-v.-pavlova-e.-n..html		ресурс
10.	Коваленко, И. Н. Наука и искусство власти менеджера [Текст] : учеб. пос. / И. Н. Коваленко, Н. П. Коваленко. — Одесса : Фенікс, 2006. — 488 с.	Навч. посіб.	31
11.	Корпоративне управління [Текст] : підручник / Т.Л. Мостенська, В.О. Новак, М.Г. Луцький, Ю.Г. Симоненко.—К. : Каравела, 2008.—384 с.	Підручник	2
12.	Корпоративна культура (Аторизований доступ) [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Г. Л. Хаєт, О. Л. Єськов, Л. Г. Хаєт та ін. ; Під заг. ред. Г.Л. Хаєта. — К. : ЦНЛ, 2003. — 403 с.	Навч. посіб.	Електронний ресурс
13.	Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе [Електронний ресурс] / Р. Л. Кричевский. — М. : Дело, 1993. — 352 с.	Навч. посіб.	Електронний ресурс
14.	Лук'янихін, В. О. Менеджмент персоналу [Текст] : навч. посіб. / В. О. Лук'янихін. — Суми : Університетська книга, 2004. — 592 с.	Навч. посіб.	286
15.	Майерс Д. Социальная психология [Текст]: учебник / Д. Майерс. – 5-6 изд.,- СПб.: Питер, 2000-2003. – 752 с. – Режим доступу: http://soc-work.ru/wp-content/uploads/2010/12/Давид-Майерс-Социальная-психология.pdf	Підручник	3
16.	Москаленко В. В. Соціальна психологія [Текст]: підручник / В. В. Москаленко. – 2-е вид., випр. та доп. – К.: ЦУЛ, 2008. – 688 с. –Гл.22 «Соціально-психологічні дослідження динаміки малих груп»	Підручник	11
17.	Обозов, Н. Н. Психология работы с людьми: Советы руководителю [Електронний ресурс] : учеб. пос. / Н. Н. Обозов, Г. В. Щекин. — 6-е изд., стереотип. — К. : МАУП, 2004. — 228 с.	Навч. посіб.	Електронний ресурс
18.	Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління [Текст]: посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.	Навч. посіб.	3
19.	Огаренко В. М. Соціологія малих груп [Текст]: підручник / В. М. Огаренко, Ж. Д. Малахова. – К. : ЦУЛ, 2005. – 292 с.	Підручник	3
20.	Перськова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура [Електронний ресурс] : учеб. пос. / Т. Н. Перськова. — М. : Логос, 2002. — 224 с.	Навч. посіб.	Електронний ресурс
21.	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.	Навч. посіб.	7
22.	Тимошенко, Н. Л. Корпоративна культура: діловий етикет [Текст] : навч. посіб. / Н. Л. Тимошенко. — К. : Знання, 2006. — 391 с.	Навч. посіб.	4
Додаткова література			
23.	Анцупов А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях [Електронний ресурс] : учеб. пос. / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский.—2-е изд., перераб.—СПб. : Питер, 2009. — 304 с.	Навч. посіб.	Електронний ресурс
24.	Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы [Текст] / Э. Берн; Общ. ред. М.С. Мацковского. — М. : Прогресс, 1988. — 400 с.	Монографія	1
25.	Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління [Текст] : навч. посіб. / Т. В. Дуткевич. — К. : ЦУЛ, 2005. — 456 с.	Навч. посіб.	6
26.	Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 318 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://socioline.ru/book/krichevskij-r-l-dubovskaya-e-m-sotsialnaya-psihologiya-maloi-gruppy	Навч. посіб.	Електронний ресурс
27.	Кудояр Л. М. Методичні вказівки до вивчення курсу "Корпоративні конфлікти та методи їх подолання" [Текст] : / Л. М. Кудояр. — Суми : СумДУ, 2012. — 26 с. Кількість примірників: 19	Метод. вказівки	19
28.	Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія [Текст]: підручник. У 2-х кн. Кн.2: Соціальна психологія груп. Прикладна соціальна психологія / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Либідь, 2006. – 560 с.	Підручник	3
29.	Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. Общ. ред. Л. И. Евенко. - М.: Издательство «Дело», 1997. - 704 с. Глава 15. Групповая динамика. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://tourlib.net/books_meskon15.htm	Навч. посіб.	Електронний ресурс
30.	Стадії формування команд по Брюсу Такмену. Блог-стаття Катерини Коламбет (рос.)- [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://blog.netpeak.ua/stages_of_group_development/ https://uk.wikipedia.org/wiki/Стадії_розвитку_груп_за_Такменом	Стаття	Електронний ресурс
31.	Технології роботи організаційних психологів / За наук. ред. Л.М. Карамушки. Навчальний посібник / К.: Фірма «ІНКОС», 2005.- 366 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://psychologiya.org.ua/tehnologii_organizacijnyh_psychologiv.html	Навч. посіб.	Електронний ресурс

Рекомендована література

1. Авдеев В. В. Работа с командой: психологические возможности. Практикум.: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / В.В. Авдеев. - М.:КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 152 с. — [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://znanium.com/bookread.php?book=411008>
2. Баранова И. П. Организационное поведение : учеб. пособие. — М.: Маркет ДС Корпорейшн, 2007. — 166 с.

3. 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>
4. Жуков Ю. М. Технології командообранова: учеб. пособ. / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. — М.: Аспект-Пресс, 2008. — 320 с.
5. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с. Глава 7. Кто такой успешный руководитель? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://fictionbook.ru/author/evgeniyi_pavlovich_ilin/differencialnaya_psihologiya_professiona/read_online.html?page=0
6. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / Э. А. Капитонов, Г. П. Зинченко, А. Э. Капитонов. — М.: Альфа-Пресс, 2005. — 351 с.
7. Корпоративная культура и управление изменениями / пер. с англ. А. Лисициной; ред. Е. Харитонова. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 191 с.
8. Корпоративная культура организации/ Портал информационной поддержки руководителей учреждений культуры [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cultmanager.ru/e-s/5503/>
9. Корпоративне управління: сучасні світові тенденції розвитку та проблеми впровадження в Україні [Текст] : збірник матеріалів I Всеукраїнської наукової конференції студ. та молодих вчених, 9-10 листопада 2011 р. / Ред. кол.: З.Є. Шершньова, С.М. Соболев, О.М. Мозговий та ін. — К. : КНЕУ, 2011. — 83 с.
10. Кричевский Р. Л. Механизмы и динамика лидерства // Psyera [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psyera.ru/4946/mehanizmy-i-dinamika-liderstva>
11. Кузнецов И. Н. Корпоративная культура : учеб. пособие / [авт.-сост. И. Н. Кузнецов]. — Минск: Кн. Дом, 2006. — 303 с.
12. Лайкер Дж. Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 224 с.
13. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 329 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://znanium.com/bookread.php?book=405089>
14. Лякішева А.В. Проблема групової згуртованості: аналіз наукових досліджень // Вища школа. Науково-практичне видання. № 5 (107). 2013. – С. 93-103. [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://esnuir.eunu.edu.ua/bitstream/123456789/3998/1/cohesion.pdf>
15. Метод социометрии. Понятия и процедуры // Биофайл. Научно-информационный журнал. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://biofile.ru/psy/1659.html>
16. Руденский Е.В. Факторы групповой динамики // Psyera [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psyera.ru/5322/factory-gruppovoy-dinamiki>
17. 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-stil-roboti-menedjera-skbtstva-1.html>
18. Studopedia [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studopedia.org/1-29415.html> <http://studopedia.org/1-29418.html>
19. Спивак В. А. Организационное поведение : учеб. пособие. — М.: Эксмо, 2007. — 639 с.
20. Торн К. Тренинг. Настольная книга тренера [Текст] = Everything you ever needed to know about training / К. Торн, Д. Маккей ; пер. с англ. Д. Маккей. - 2-е изд. - СПб. : Питер, 2008. - 234 с.
21. Управленческая культура организаций / В. С. Дудченко [и др.] ; сост. Л. М. Кроль, Е. А. Пуртова. — М.: Класс, 2004. — 396 с.
22. Фопель К. Команда: консультирование и тренинг организаций / пер. с нем. — М.: Гене-зис, 2005. — 395 с.
23. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство : учебник / пер. с англ. ; под ред. Т. Ю. Ковалевой. — 3-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 330 с.
24. Ширков Ю.Э. Фактор соперничества в креативной работе виртуальных команд // Психология в вузе. - 2014. - № 1. - С. 97-106.
25. Электронный ресурс - www.corpculture.ru

11. Методи навчання

Для оцінки й вибору методів навчання слід використовувати низку наявних класифікацій, здійснених на основі різних засад:

- за джерелом знань (виокремлюють словесні, наочні й практичні методи, тому що інших джерел, крім слова, образу й досвіду, не існує);

- за відповідним етапом навчання, на кожному з яких розв'язують специфічні завдання (орієнтація на методи підготовки тих, кого навчають, до вивчення матеріалу, що передбачає пробудження інтересу, пізнавальної потреби, актуалізацію базових знань, необхідних умінь і навичок; та методи вивчення нового матеріалу; та методи конкретизації й поглиблення знань,

набування практичних умінь і навичок, які сприяють використанню пізнаного; та методи контролю й оцінки результатів навчання);

■ за способом керівництва навчальною діяльністю безпосередні або опосередковані (виокремлюють методи пояснення педагога й різноманітні методи організації самостійної роботи студентів);

■ за логікою навчального процесу (опора на індуктивні й дедуктивні, аналітичні й синтетичні методи);

■ за дидактичними цілями виокремлюють методи організації діяльності тих, кого навчають, методи стимулювання діяльності, наприклад, конкурси, змагання, ігри, заохочення й інші методи перевірки й оцінки.

12. Методи та форми контролю

Сучасна дидактика виділяє наступні методи контролю: методи усного контролю, методи письмового контролю, методи практичного контролю, дидактичні тести, спостереження, методи графічного контролю, методи програмованого і лабораторного контролю.

Відповідно до вимог регламенту навчального процесу для успішного засвоєння знань студентами та об'єктивного їх оцінювання здійснюється:

систематичний поточний контроль знань здійснюється під час семінарських і практичних занять у формі вибіркового усного опитування та тестових завдань, підготовки доповідей за темою заняття, доповнень до доповідей, участі в обговоренні, презентації самостійних завдань;

модульний контроль організовано у формі стандартизованого опитування за теоретичними питаннями, написання студентами поточних письмових тестових завдань, практичних завдань за змістовними модулями;

оцінювання рівня виконання індивідуальної роботи проводиться на основі перевірки змісту роботи та її захисту у формі доповіді, реферату;

індивідуальне завдання перевіряється на відповідність оформлення згідно з вимогами, а також на повноту, ґрунтовність матеріалу, наявність цікавих фактів та прикладів, висновків.

Питання для заліку.

Поняття «корпоративна культура», її функції.

Відмінності організаційної та корпоративної культури.

Структура корпоративної культури.

Класифікація корпоративних культур.

Типології корпоративних культур.

Універсальне і національне в корпоративній культурі.

Фактори, що впливають на формування корпоративної культури.

Етапи зміни корпоративної культури.

Модель процесу змін К. Левіна.

Соціально-психологічні механізми корпоративної культури.

Роль фахівця зі зв'язків з громадськістю у формуванні корпоративної культури.

Поняття групи та колективу. Колектив та корпорація.

Соціально-психологічний клімат у групі.

Формування команди. Специфіка внутрікомандних відносин

Атрибути корпоративної культури. Місія та візія організації та команди.

Сумісність і спрацьованість команди.

Домінуюча культура та субкультури.

Працездатність і стомлюваність. Емоційне вигорання.

Роль керівника у формуванні корпоративної культури.

Особливості особистості керівника.

Співвідношення понять лідерства і керівництва.

Культура проведення нарад.

Організація і проведення корпоративних заходів.
Управлінська команда як форма самоорганізації професіоналів.
Команда як сукупний суб'єкт діяльності.
Психологічні основи професійного лідерства в команді.
Керівник як стратегічний лідер команди. Стратегічне мислення керівника.
Самоорганізація управлінської команди.
Формування стилю взаємодії в команді.
Розвиток особистості в команді.
Особливості оцінки ефективності команди.
Становлення і розвиток «командного духу» в організації.
Психологічні методи формування команди в організації.
Тренінг командоутворення: відмінні риси, види, специфіка побудови.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Викладення теоретичного матеріалу з використанням опорного мультимедіа-конспекту; постановка проблемних питань, виконання навчального проекту, застосування міні-дискусії, рольових ігор, дебатів та тренінгів; виконання пошукових і творчих завдань із використанням теоретичного матеріалу; робота малих творчих груп; самостійний пошук необхідної довідкової інформації в різноманітних електронних ресурсах; консультації викладача.

МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

Контроль навчальної роботи студента здійснюються за модульно-рейтинговою системою (регламент додається).

Зразки тестових завдань:

Варіант 4

1. Система матеріальних і духовних цінностей, притаманних даній організації, які відображають її індивідуальність - це:

а) корпоративна культура; б) місія організації; в) імідж; г) філософія організації.

2. До матеріальних проявів корпоративної культури відносяться:

а) ритуали; б) міфи; в) розташування офісу; г) комунікації.

3. Поняття «корпоративна культура» виникло:

а) в епоху тейлоризму; б) в 30-50 роки ХХ століття; в) в постіндустріальному суспільстві; г) в індустріальному суспільстві.

4. Корпоративна культура виконує функцію:

а) ідентифікації; б) рекламу; в) маркетингову; г) управлінську.

5. До елементів організаційної комунікації відносять:

а) церемонії; б) легенди; в) обряди; г) артефакти.

6. Хто з зазначених нижче дослідників виділяв вісім типів корпоративної культури за параметрами: взаємодія з зовнішнім середовищем, розмір і структура організації, мотивація персоналу:

а) М. Бурке; б) Дж. Зонненфельд; в) Т. Дейл і А. Кеннеді; г) Р. Рюттінгер.

7. Корпоративна культура в організації визначає та регламентує:

а) обсяг виробництва; б) витрати на рекламу; в) поведінка співробітників; г) обсяг збуту.

Варіант 7.

1. Формалізована корпоративна культура, якій притаманні такі риси як прагнення до довготривалого співробітництва, повільний кар'єрний ре[в одному вузькому напрямі, першорядна роль документів? властива:

а) шоу-бізнесу; б) урядовим підрозділам; в) університетам; г) роздрібній торгівлі.

2. Корпоративна культура, яка виникає в ситуації необхідності виживання, відсутності гарантії постійної роботи, але впевнені в собі менеджери можуть швидко зробити кар'єру, вивівши компанію з кризи, називається:

а) клубна; б) академічна; в) оборонна; г) кланова.

3. Позитивна корпоративна культура характеризується такими рисами як:

а) сприяє саморозвитку співробітників; б) заснована на маніпулюванні; в) функціонально орієнтована; г) особистісно орієнтована.

4. Організація зростає, обростає людьми і технологіями, стає схожою на армію. Основний девіз: роби так, як написано в інструкції. Це відбувається на етапі існування організації:

а) до 5 років; б) від 5 до 10 років; в) від 10 до 15 років; г) старше 15 років.

5. Хто з зазначених нижче дослідників поділяв корпоративну культуру на 4 типи, використовуючи в якості параметрів рівень ризику і швидкість отримання зворотного зв'язку:

а) М. Бурке; б) Д. Зонненфельд; в) Т. Дейл і А. Кеннеді; г) Р. Рюттінгер.

6. Тип корпоративної культури, який виникає в ситуації необхідності виживання, коли немає гарантії постійної роботи, однак ті, хто справлялися зі складною ситуацією, отримували визнання:

а) бейсбольна команда; б) клубна; в) академічна; г) оборонна.

7. Основна мета організації, що характеризується соціальною корисністю і призначена для широкої громадськості, прописана в:

а) статуті; б) філософії; в) місії; г) етичному кодексі.

14. Методичне забезпечення

1. Підручники та посібники.

2. Методичні розробки із проведення практичних занять.

3. Комплекти завдань для комплексних контрольних робіт.

4. Матеріали лекцій та семінарських занять для мультимедійних презентацій.

5. Методичні рекомендації щодо організації лекційних, семінарських, практичних занять, індивідуально-дослідної роботи, самостійної роботи студентів, виконання творчих робіт.

Провідний викладач

навчальної дисципліни _____ канд. філос. н. доц. Світайло Н.Д.
(підпис)

Завідувач кафедри

_____ Світайло Н.Д.
(підпис)

РЕГЛАМЕНТ
МОДУЛЬНО-РЕЙТИНГОВОГО КОНТРОЛЮ І ОЦІНЮВАННЯ
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «Корпоративна культура та тімбілдинг»

Структура навчальної дисципліни: загальний обсяг 150 год. 5 кредити); лекції – 32 год.;
 практичні заняття - 16 год.; ПМК.

1. **Організація навчального процесу:** семестр викладання – 5.
2. **Шкала оцінювання з навчальної дисципліни:** R = 100 балів.
3. **Розподіл рейтингових балів за видами навчальної роботи:**
 - а) робота на аудиторних заняттях: 10 л. × 1 бал = 10 балів; 8 пр. × 2 бали = 16 балів;
 - б) виконання підсумкового тесту – 10 балів;
 - в) виконання підсумкового проекту – 18 балів;
 - г) виконання практичних завдань в ході семестру (розроблення та виконання навчальних проектів, заходів, презентацій, звітування за результатами їх проведення) – 41 балів.
 - д) виконання (участь) волонтерського проекту – 5 балів.

Умови ліквідації заборгованостей з поточної роботи: перескладання незадовільних оцінок з модульних контролів здійснюється не пізніше двох тижнів наступного модульного циклу, як правило, одноразово; при виконанні всіх запланованих видів навчальної роботи і незадовільній підсумковій оцінці з модульного циклу рейтингові бали студентів нараховуються; при позитивній оцінці за модульний цикл і виконанні всіх запланованих видів навчальної роботи підвищення рейтингового балу шляхом перескладання будь-якої складової навчальної роботи не здійснюється.

4. Підсумкове семестрове оцінювання навчальної роботи студента та умови допуску (недопуску) студента до підсумкового контролю:

Підсумкова семестрова оцінка за національною шкалою оцінювання та європейською шкалою оцінювання ECTS відповідно до накопичених рейтингових балів визначається із таких співвідношень:

СУМА БАЛІВ	ОЦІНКА ECTS	ОЦІНКА ЗА НАЦІОНАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ
		диференційований залік
90-100	A	відмінно
82-89	B	добре
74-81	C	
64-73	D	задовільно
60-63	E	
35-59	FX	незадовільно
1-34	F	

5. Оцінювання знань студентів проводиться за національною шкалою та шкалою ECTS таким чином:

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS		Критерії оцінок
		Оцінка	Пояснення	
90-100	Відмінно	A	Відмінно (відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок)	“Відмінно” – студент детально знає теоретичний матеріал та матеріал самостійної роботи, уміє давати визначення основних понять корпоративної культури та тімбілдингу, розуміє сутність основних положень теорії та вільно їх трактує, оперує термінологією з курсу. Виконав ІНДЗ. На запитання викладача за програмою курсу відповідає не вагаючись. Опрацював теми для самостійного вивчення.

82–89	Добре	B	Дуже добре (вище середнього рівня з кількома помилками)	“Дуже добре” – студент знає теоретичний матеріал, виконав самостійну роботу. Виконав ІНДЗ. Вміє самостійно аналізувати матеріал та самостійно використовувати його у практичних розрахунках. На запитання відповідає.
75–81		C	Добре (в загальному вірне виконання з певною кількістю суттєвих помилок)	“Добре” – Все вище вказане виконує не повною мірою, однак знає теорію корпоративної культури та тимбіндингу. Здатний виконувати засвоєні види діяльності та окремі операції на практиці. Виконує завдання викладача. При відповідях на запитання вагається, але знаходить вірні рішення. Опрацював теми для самостійного вивчення.
67–74	Задовільно	D	Задовільно (непогано, але зі значною кількістю недоліків)	“Задовільно” – знає основні теоретичні положення корпоративної культури та тимбіндингу, при повторенні матеріалу відразу працює якісніше. Відповідає на більшу частину запитань викладача. Опрацював теми для самостійного вивчення.
60–66		E	Достатньо (виконання задовольняє мінімальним критеріям)	“Достатньо” – все вище вказане виконує не повною мірою, однак виконав тем для самостійного опрацювання. На більшу частину запитань викладача відповідає.
35–59	Незадовільно	Fx	Незадовільно	“Незадовільно (з можливістю повторного складання)” – не виконані вимоги для оцінки “достатньо”, але студент виконує додаткові завдання в межах програми курсу івент-менеджменту (ІНДЗ).
1–34		F	Незадовільно (з обов’язковим повторним курсом)	“Незадовільно з обов’язковим повторним курсом” – не виконані вимоги на рівні “достатньо”, не виконані додаткові завдання.

При отриманні підсумкової семестрової оцінки за накопиченими рейтинговими балами поточного контролю “Fx” студент має право на дворазову спробу отримання позитивної оцінки на заході підсумкового семестрового контролю (перше перескладання викладачеві, друге – комісії).

При отриманні підсумкової семестрової оцінки за накопиченими рейтинговими балами поточного контролю “F” студент не допускається до заходу підсумкового семестрового контролю, вважається таким, що має академічну заборгованість з навчальної дисципліни, і представляється деканатом до відрахування (крім випадків продовження деканатом ліквідації академічної заборгованості за наявності документально підтверджених поважних причин неуспішності студента).

Провідний викладач
навчальної дисципліни _____ канд. філос. н. доц. Світайло Н.Д.
(підпис)

Завідувач кафедри _____ Світайло Н.Д.
(підпис)

“ ____ ” _____ 2017 р.