

Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Кафедра туристичного бізнесу та країнознавства

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор з науково-педагогічної роботи
доц. Антон ПАНТЕЛЕЙМОНОВ

2020 р.

Робоча програма навчальної дисципліни

Корпоративна культура та лідерство

рівень вищої освіти другий (магістерський)

галузь знань **29 «Міжнародні відносини»**

спеціальність **291 «Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії»**

освітня програма **«Міжнародні відносини та регіональні студії: сходознавство»**

вид дисципліни **за вибором**

факультет міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

2020 / 2021 навчальний рік

Програму рекомендовано до затвердження Вченою радою факультету міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

“28” серпня 2020 року, протокол № 1

РОЗРОБНИК ПРОГРАМИ:

канд. екон. наук, доцент кафедри туристичного бізнесу та країнознавства Ірина Шамара

Програму схвалено на засіданні кафедри туристичного бізнесу та країнознавства

Протокол від “28” серпня 2020 року № 1

Завідувач кафедри туристичного бізнесу та країнознавства

_____ Анатолій ПАРФІНЕНКО
(підпис)

Програму погоджено з гарантом освітньо-професійної програми «Міжнародні відносини та регіональні студії: сходознавство»

_____ Сергій ЛИМАН
(підпис)

Програму погоджено з гарантом освітньо-професійної програми «Міжнародні відносини та регіональні студії: європеїстика»

_____ Валерія БАРАНОВА
(підпис)

Програму погоджено науково-методичною комісією факультету міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

Протокол від “28” серпня 2020 року № 1

Голова науково-методичної комісії факультету міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу

_____ Лариса ГРИГОРОВА-БЕРЕНДА
(підпис)

ВСТУП

Програма навчальної дисципліни «Корпоративна культура та лідерство» складена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки магістрів за спеціальністю 291 «Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії», освітня програма «Міжнародні відносини та регіональні студії: сходознавство».

1. Опис навчальної дисципліни

1.1. Мета викладання навчальної дисципліни

Метою освоєння навчальної дисципліни «Корпоративна культура та лідерство» є надання майбутнім фахівцям знань про теорію та практику з питань формування системи професійної компетентності (знань, прикладних вмінь та навичок) щодо використання принципів, типів, інструментів лідерства керівником, формування та відтворення індивідуальних і колективних форм поведінки співробітників організації засвоєння основ управління корпоративною культурою.

1.2. Завдання вивчення дисципліни є:

- формування у майбутніх фахівців сучасного системного мислення та комплексу спеціальних знань у галузі виявлення закономірностей, причинно-наслідкових зв'язків та альтернативності сучасної корпоративної культури;
- опанування студентами специфічних прийомів та інструментів управління поведінкою індивіда в організації, інструментів лідерства;

1.3. Кількість кредитів

3 кредити

1.4. Загальна кількість годин

90 год.

1.5. Характеристика навчальної дисципліни	
За вибором	
Денна форма навчання	Заочна (дистанційна) форма навчання
Рік підготовки	
2-й	-
Семестр	
3-й	-
Лекції	
10 год. (дистанційно, в онлайн режимі – Zoom)	-
Практичні, семінарські заняття	
10 год. (в т. ч. 9 год. – дистанційно, 1 год. – в аудиторії)	-
Лабораторні заняття	
-	-
Самостійна робота	
70 год.	-
Індивідуальні завдання	
-	-

1.6. Заплановані результати навчання

Програмні результати навчання:

Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства

Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи

Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації

Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.

Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.

Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера.

Демонструвати навички стратегічного та інноваційного управління в умовах невизначеності та ризику; ідентифікувати ризики та проявляти навички антикризового управління.

Демонструвати навички ефективного управління офісом, знання діловодства

Формувати позитивний імідж у процесі управлінської діяльності

Згідно з вимогами освітньо- професійної програми у здобувачів вищої освіти має бути сформовані наступні елементи компетентності:

загальні:

здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу

здатність вчитися та оволодівати сучасними знаннями

фахові:

здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань

здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички

2. Тематичний план навчальної дисципліни

Тема 1. Проблема лідерства та теорії лідерства

Феномен "лідерство": поняття й сутність. Визначення поняття "лідерства". Сутнісні характеристики поняття "лідерства". Функції лідера, його особистісні характеристики. Типи лідера та їх характеристика. Концепція фізичних якостей лідера та концепція інтелігентності. П'ять особистісних факторів лідера. Еволюція теорії лідерства. Вітчизняні та зарубіжні дослідження лідерства. Сучасні сфери дослідження лідерства. Зарубіжні теорії лідерства. Персоналістичні теорії (теорії лідерських «якостей» К. Берда, Р. Стогдилла); ситуаційні теорії (теорії лідерства Ф. Фідлера, П. Херси й К. Бланшара); поведінкові теорії (модель Д. Макгрегора, концепція кредиту довіри Е. Холландера, двовимірна модель лідерства Р. Блейка й Дж. Моутон), ціннісні теорії (теорії лідерства С. Кучмарски й Т. Кучмарски, концепція "обслуговуючого лідерства" Р. Гринлифа).

Тема 2. Сутність, принципи та види організаційної культури

Організаційна культура як наука і навчальна дисципліна, джерела її виникнення та формування. Сутність організаційної культури. Організаційна культура як суспільне та соціальне явище, еволюція її змісту. Основні завдання, функції організаційної культури. Сучасні принципи організаційної культури, її багатовимірність. Організаційна культура як комплекс прийомів та засобів управління. Організаційна культура в системі інших економічних і суспільних дисциплін. Співвідношення організаційної культури з теорією управління та теорією корпоративної культури. Типологія організаційної культури.

Тема 3. Лідерство як груповий процес

Поняття групи. Класифікація груп. Визначення поняття «групи». Основні причини створення груп. Етапи розвитку групи. Класифікація груп за розміром, сферою діяльності, рівнем розвитку, метою існування, ступенем формалізації, періодом функціонування та ін. Поняття про групову динаміку. Елементи групової динаміки. Фази та стадії групової динаміки. Групова поведінка. Сутність та специфіка процесу прийняття групового рішення. Фази групового рішення. Основні методи прийняття групового рішення.

Тема 4. Імідж лідера. Гендерні особливості лідерства

Структура образу лідера. Способи позиціонування лідерських якостей. Імідж керівника-лідера та його складові. Складового іміджу керівника. Характеристики, що впливають на створення іміджу керівника. Структура особистого бранда керівника. «Зовнішній» та «внутрішній» імідж керівника. Гендерні аспекти лідерства. Напрямки дослідження гендерних аспектів лідерства. Концепція гендерного потоку. Теорія гендерного відбору лідерів. Концепція токенизма.

Тема 5. Формування команд і робота в командах

Стратегія формування керівником управлінської команди. Моделі формування команд. Типологія команд. Характеристики етапів створення груп. Індивідуальний стиль формування управлінської команди. Основні складові, що безпосередньо впливають на ефективність командоутворення. Основні індивідуальні стилі формування керівником управлінської команди: заступницький, партнерський, формально-діловий й об'єднуючий. Фактори, що зумовлюють стиль та стратегію командоутворення. Вікові особливості суб'єкта командоутворення. Професійна й управлінська компетентність керівника щодо стратегії створення команди. Комунікації та партнерство у підприємницькій діяльності

Тема 6. Корпоративна культура керівника підприємства

Особливості управлінського спілкування: типи особистостей в управлінському спілкуванні, закономірності міжособистісних стосунків, принципи управлінського

спілкування, моральні аспекти управлінських рішень. Методики визначення особистісних якостей співробітника: анкетування, соціометрія, тестування та ін. Культурно-виробничий потенціал працівника. Психологізація управління. Компоненти управлінських дій. Духовна культура та моральні якості керівника. Прояви культури керівника в моделях його поведінки у виробничому процесі.

Тема 7. Сутність та особливості формування корпоративної культури

Поняття корпоративізму. Основні елементи корпоративної культури, що впливають на її сприйняття робітниками: нормативні документи, кадрова політика, соціально-психологічний клімат, якість виробничої діяльності. Типологізація господарських організацій і особливості впровадження ними духу корпоративізму. Соціальне партнерство та його практичне втілення. Типологізація духовних аспектів корпоративних культур. Власність працівників-акціонерів і корпоративна культура. “Інвестиційна культура”, “культура участі”, “акціонерна культура”, “підприємницька культура”.

Тема 8. Управління корпоративною культурою

Засоби і методи управління корпоративною культурою. Переконавання і навчання. Продуктивні методи впливу у виробничому середовищі: проблемного викладу, евристичний, пошуковий. Методи стимулювання. Цільове стратегічне управління. Технократичне та інноваційне управління. Філософія управління. Розробка і реалізація програми розвитку корпоративної культури. Прояви корпоративної культури в різних сферах бізнесу. Організаційна культура як систем на складова управління корпорацією. Зовнішнє та внутрішнє середовище корпорації. Сучасний світовий досвід формування корпоративної культури.

3. Структура навчальної дисципліни

Назви розділів і тем	Кількість годин (денна форма)					
	усього	у тому числі				
		л	п	лаб.	інд.	с.р.
1	2	3	4	5	6	7
Тема 1. Проблема лідерства та теорії лідерства	10	1	1			8
Тема 2. Сутність, принципи та види організаційної культури	10	1	1			8
Тема 3. Лідерство як груповий процес	10	1	1			8
Тема 4. Імідж лідера. Гендерні особливості лідерства	10	1	1			8
Тема 5. Формування команд і робота в командах	15	2	2			11
Тема 6. Корпоративна культура керівника підприємства	10	1	1			8
Тема 7. Сутність та особливості формування корпоративної культури	10	1	1			8
Тема 8. Підсумкова лекція. Управління корпоративною культурою	15	2	2			11
Усього годин	90	10	10			70

4. Теми семінарських (практичних, лабораторних) занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Проблема лідерства та теорії лідерства. (дистанційно)	1
2	Сутність, принципи та види організаційної культури (дистанційно)	1
3	Лідерство як груповий процес (дистанційно)	1
4	Імідж лідера. Гендерні особливості лідерства (дистанційно)	1
5	Формування команд і робота в командах (дистанційно)	2
6	Корпоративна культура керівника підприємства (дистанційно)	1
7	Сутність та особливості формування корпоративної культури (дистанційно)	1
8	Підсумкова лекція. Управління корпоративною культурою (в аудиторії)	2
	Разом	10

5. Завдання для самостійної роботи

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Проблема лідерства та теорії лідерства». 2) Підготовка повідомлення із зазначеної теми (Еволюція теорії лідерства. Вітчизняні та зарубіжні дослідження лідерства. Сучасні сфери дослідження лідерства. Зарубіжні теорії лідерства. Персоналістичні теорії (теорії лідерських «якостей» К. Берда, Р. Стогдилла); ситуаційні теорії (теорії лідерства Ф. Фідлера, П. Херси й К. Бланшара); поведінкові теорії (модель Д. Макгрегора, концепція кредиту довіри Е. Холландера, двовимірна модель лідерства Р. Блейка й Дж. Моутон), ціннісні теорії (теорії лідерства С. Кучмарски й Т. Кучмарски, концепція "обслуговуючого лідерства" Р. Гринлифа).	8
2	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Сутність, принципи та види організаційної культури» 2) Підготовка повідомлення із зазначеної теми (Організаційна культура як комплекс прийомів та засобів управління. Організаційна культура в системі інших економічних і суспільних дисциплін. Співвідношення організаційної культури з теорією управління та теорією корпоративної культури. Типологія організаційної культури).	8
3	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Лідерство як груповий процес» 2) Підготовка тренінг-вправ з групової взаємодії. 2. Аналіз результатів опрацьованих вправ.	8
4	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Імідж лідера. Гендерні особливості лідерства»	8

	2) Підготовка повідомлення із зазначеної теми («Зовнішній» та «внутрішній» імідж керівника. Гендерні аспекти лідерства. Напрямки дослідження гендерних аспектів лідерства. Концепція гендерного потоку. Теорія гендерного відбору лідерів. Концепція токенизму.) 3) Аналіз проблемних питань.	
5	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Формування команд і робота в командах» 2) Підготовка повідомлення із зазначеної теми (Основні індивідуальні стилі формування керівником управлінської команди: заступницький, партнерський, формально-діловий й об'єднуючий. Фактори, що зумовлюють стиль та стратегію командоутворення. Вікові особливості суб'єкта командоутворення. Професійна й управлінська компетентність керівника щодо стратегії створення команди.. Комунікації та партнерство у підприємницькій діяльності). 3) Аналіз проблемних питань.	11
6	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Корпоративна культура керівника підприємства» 2) Підготовка повідомлення із зазначеної теми (Психологізація управління. Компоненти управлінських дій. Духовна культура та моральні якості керівника. Прояви культури керівника в моделях його поведінки у виробничому процесі). 3) Аналіз проблемних питань.	8
7	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми «Сутність та особливості формування корпоративної культури». 2) Підготовка повідомлення із зазначеної теми (Соціальне партнерство та його практичне втілення. Типологізація духовних аспектів корпоративних культур. Власність працівників-акціонерів і корпоративна культура. «Інвестиційна культура», «культура участі», «акціонерна культура», «підприємницька культура»)). 3) Аналіз проблемних питань.	8
8	1) Опрацювання навчального матеріалу, додаткової рекомендованої літератури з теми Підсумкова лекція. «Управління корпоративною культурою» 2) Підведення підсумків з дисципліни. 3) Виділення та аналіз найбільш проблемних питань для обговорення їх з викладачем.	11
	Разом	70

6. Індивідуальні завдання

Індивідуальне завдання в межах дисципліни «Корпоративна культура та лідерство» навчальним планом не передбачене.

Для набуття соціальних навичок «soft skills» робочою програмою дисципліни передбачено створення презентацій з проблемних питань курсу.

В процесі вивчення дисципліни студенти набувають високого рівня самоорганізації завдяки виконанню ряду завдань для самостійної роботи.

7. Методи контролю

Система оцінювання знань, вмінь та навичок студентів передбачає виставлення оцінок за усіма формами проведення занять.

Перевірка та оцінювання знань студентів може проводитися у наступних формах:

- проведення проміжного контролю;
- проведення підсумкового контролю.

Проміжний контроль знань студентів здійснюється шляхом проведення тестування з основних навчальних елементів змістовних тем. Сума балів, які студент денної форми навчання може набрати дорівнює 60.

Підсумковий контроль здійснюється у форму заліку. До заліку допускаються студенти, які мають достатню кількість балів з поточного контролю. Загальна кількість балів за успішне виконання залікових завдань становить 40.

Підсумковий контроль представлений у вигляді тестових питань.

УВАГА! У разі використання заборонених джерел під час заліку студент на вимогу викладача залишає аудиторію та одержує загальну нульову оцінку (0).

У разі настання / подовження дії **обставин непоборної сили** (в тому числі запровадження жорстких карантинних обмежень в умовах пандемії з заборонаю відвідування ЗВО) здобувачам вищої освіти денної та заочної форм навчання надається можливість скласти **залік в тестовій формі** (білет містить 20 тестових завдань, здобувач одержує 2 бали за кожну вірну відповідь) **дистанційно на платформі Moodle**.

Сумарна оцінка за вивчення дисципліни розраховується як сума контрольних оцінок та балів, отриманих за результатами поточного та підсумкового семестрового контролю. Загальна сума балів підсумкового семестрового контролю складає 100.

8. Схема нарахування балів

Приклад для підсумкового семестрового контролю в формі заліку з заліковою роботою:

Поточний контроль, самостійна робота, індивідуальні завдання								Разом	Залікова робота	Сума
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8			
5	5	5	5	5	5	5	5	60	40 (мінімум – 20)	100 (мінімум – 50)
60 (мінімум – 30)										

T1, T2 ... T8 – змістові теми.

Структура та складові підсумкової оцінки з дисципліни

Поточний контроль протягом семестру – 60 балів.

З них:

- поточний контроль – 40 балів;
- комп'ютерне тестування – 20 балів.

Поточний контроль проводиться за результатами виконання завдань самостійної роботи. Він передбачає оцінювання теоретичної підготовки здобувачів вищої освіти із зазначеної теми (у тому числі, самостійно опрацьованого матеріалу).

Критерії поточного контролю знань студентів

Поточний контроль проводиться з метою визначення стану успішності здобувачів вищої освіти за період теоретичного навчання. Поточний контроль знань студентів здійснюється шляхом опитування, діалогу з викладачем, проведення вправ, підготовки мультимедійних презентацій, виконання практичного завдання. Максимальна оцінка поточного контролю складає 40 балів.

Бали	Критерії оцінювання
35-40	В повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу.
25-34	В цілому володіє навчальним матеріалом викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки.
15-24	Не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності.
10-15	Не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності.
0	Не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

Тестування	Критерії оцінювання
15-20	Правильно вирішив усі або майже всі тестові завдання.
10-14	Правильно вирішив половину тестових завдань.
5-9	Правильно вирішив меншість тестових завдань.
1-4	Правильно вирішив окремі тестові завдання.
0	Не вирішив жодного тестового завдання.

Підсумковий семестровий контроль

Підсумковий семестровий контроль – це підсумкове оцінювання результатів навчання здобувача вищої освіти за семестр, що здійснюється в університеті у формі заліку та екзамену. На підсумковий семестровий контроль виносяться питання, що передбачають перевірку розуміння здобувачами вищої освіти програмного матеріалу дисципліни в цілому та рівня сформованості відповідних компетентностей після опанування курсу.

Підсумковий контроль в 40 балів здійснюється у вигляді тестових питань.

За підсумками поточного і підсумкового контролю студент може набрати від 0 до 100 балів включно. Мінімальна кількість балів, які повинен набрати студент для одержання заліку, становить 50 балів. Національна шкала ґрунтується на рейтингу здобувачів вищої освіти у складі потоку/курсу:

– здобувачам вищої освіти, які повністю оволоділи програмою навчальної дисципліни на творчому рівні, можуть дати відповіді на всі питання курсу, опанували рекомендовану літературу, виставляють оцінку *90-100 балів*. При цьому оцінку – 100 балів, як виняток, можуть отримати тільки здобувачі вищої освіти, які, крім відмінних знань за програмою дисципліни, виявили активність в науково-дослідній роботі за тематикою курсу, стали призерами студентських олімпіад, виступали на конференціях тощо;

– здобувачам вищої освіти, які оволоділи програмою навчальної дисципліни на творчому рівні, проте у відповідях допустили неточності, ставлять оцінку *70-89 балів*;

- здобувачам вищої освіти, які показали задовільні результати оволодіння навчальною програмою дисципліни на репродуктивному рівні й при відповідях допускають помилки, ставлять оцінку *50-69 балів*;
- здобувачі вищої освіти, які за результатами вивчення дисципліни отримали *незадовільні оцінки (49 та нижче)*, повинні додатково виконати індивідуальні завдання для підвищення рівня своїх знань і повторно перескласти підсумковий контроль.

Шкала оцінювання

Сума балів за всі види навчальної діяльності протягом семестру	Оцінка	
	для чотирирівневої шкали оцінювання	для дворівневої шкали оцінювання
90 – 100	відмінно	зараховано
70-89	добре	
50-69	задовільно	
1-49	незадовільно	не зараховано

9. Рекомендована література

Основна література

1. Дороніна М. С., Доронін А. В. Культура ділового спілкування і партнерства : навчальний посібник. Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. 204 с.
2. Бренд-лидерство: новая концепция брендинга / пер. с англ. Н.В. Кияченко, А.Н. Москвичева, Ю.А. Быстрова. Москва : Изд. дом Гребенникова, 2003. 374 с. 24
3. Адаир Д. Искусство управлять людьми и самим собой. Москва : Эксмо, 2006. 656 с.
4. Бендас Т. В. Психология лидерства: учебное пособие. СПб. : Питер, 2009. 448 с.
5. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. Москва : Альпина Бизнес Букс, 2005. 301 с
6. Катков В. Формирование организационной культуры на промышленном предприятии. *Управління персоналом*. 2000. № 2. С. 66–70.
7. Ложкін Г. В. Психологія конфлікту. Київ : Професіонал, 2007. 407 с.
8. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. Пер. с англ. СПб., 2000. 448 с.
9. Палеха Ю. І. Ділова етика. Київ : 2004. 389 с.
10. Русинка І. Конфліктологія. Київ : Професіонал, 2007. 334 с.
11. Савельєва В. С. Управління персоналом. Київ : Професіонал, 2005. 336 с.
12. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб., 2000. 238 с.

Допоміжна література

1. Корпоративная культура и лидерство / Марвин Бауэр, Давид Жакмон, Сара Йик, [и др.]. - Москва : Альпина Бизнес Букс, 2008. - 160 с.
2. Лайкер, Джеффри Корпоративная культура Toyota : уроки для других компаний / Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус. - Москва : Альпина Паблишерз, 2011. - 354 с.
3. Бехар, Говард Дело не в кофе : корпоративная культура Starbucks / Говард Бехар при участии Джанет Голдстейн ; пер. с англ. М. Суханова. - 6-е изд. - Москва : Альпина Паблишерз, 2013. - 186 с.
4. Бакай С. С. Організаційна культура в контексті методології організаційного розвитку підприємств // Вісник ХНАУ. – Х., 2004. – № 7. – С. 202–206.
5. Гуменник В. І., Копчак Ю. С., Кондур О. С. Менеджмент організацій: навч. посіб. – К.: Знання, 2012. – 503 с. 22.
- Дудар Т. Г., Волошин Р. В., Дудар В. Т. Менеджмент: навч. посіб. – К.: ЦУЛ, 2013. – 336 с.4
6. Ковальчук А. С. Основы имиджологии и делового общения [Текст] / А. С. Ковальчук. – М.: Феникс. 2006. – 224 с.
7. Маркіна І. А., Біловол Р. І., Власенко В. А. Менеджмент організацій: навч. посіб. – К.: ЦУЛ, 2013. – 248 с.
8. Менеджмент: навч. посіб. / за ред. С. І. Михайлова. – 2-ге вид., випр. та допов. – К.: ЦУЛ, 2012. – 536 с.42
26. Менеджмент: підручник / Т. Л. Мостенська, В. О. Новак, М. Г. Луцький та ін. – 2-ге вид. – К.: Кондор, 2012. – 758 с.
9. Персональный менеджмент: учебник / С. Д. Резник и др. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 622 с.
10. Русинка І. Конфліктологія. – К: Професіонал, 2007. – 334 с.
11. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб., 2000. – 238 с.
12. Спивак В. А. Корпоративная культура. – СПб., 2001. – 352 с.
13. Тимошенко Н. Л. Корпоративна культура: діловий етикет: навч. посіб. – К.: Знання, 2006. – 391 с.
14. Федоренко В. Г. Менеджмент: підручник. – 3-тє вид., перероб. і допов. – К.: Алерта, 2015. – 492 с.

15. Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій: навч. посіб. / Л. Г. Шморгун. – К.: Знання, 2010. – 452 с.
16. Ярошевич Н. Б., Берлінг Р. З., Гаврилук А. С. Підприємництво і менеджмент: навч. посіб. – Л.: Новий Світ-200 2010. – 408 с.

10. Посилання на інформаційні ресурси в Інтернеті, відео-лекції, інше методичне забезпечення

- DOAJ (Directory of Open Access Journals) <http://www.doaj.org/>
2. E-LIS (E-Prints in Library and Information Science) <http://eprints.rclis.org/>
3. Europeana – європейська цифрова бібліотека <http://www.europeana.eu/portal/>
4. CogPrints - архів з психології, неврології, біології, лінгвістики, філософії та медицини, антропології та комп'ютерних наук <http://cogprints.org/>
5. Hindawi Publishing Journals <http://www.hindawi.com/journals/>
6. InTech (Journals) – 5 наукових журналів відкритого доступу <http://www.intechopen.com/journals>
7. Internet Public Library – сервісний центр публічних послуг та навчальне середовище <http://www.ipl.org/>
8. Journals4Free – портал журналів з понад 7000 назв академічних журналів <http://www.journals4free.com/>
9. OAPEN - Open Access Publishing in European Networks – Міжнародний проект відкритого доступу до монографій в галузі гумантарних та соціальних наук <http://www.oapen.org/home?brand=oapen>
10. ROAR (Registry of Open Access Repositories) – доступ до репозитаріїв з усього світу <http://roar.eprints.org/>
11. ScientificCommons.org – забезпечує вільний доступ до наукових робіт різноманітної тематики, опублікованих та розташованих у відкритих архівах усього світу. <http://de.scientificcommons.org/>
12. SPN (Social Psychology Network) – соціальна та навчальна мережа з психології. <http://www.socialpsychology.org/>

11. Особливості навчання за денною формою в умовах подовження дії обставин непоборної сили (в тому числі запровадження карантинних обмежень через пандемію)

В умовах дії карантинних обмежень освітній процес в університеті здійснюється за змішаною формою навчання, а саме:

- дистанційно (за затвердженим розкладом занять) на платформі Zoom проводяться всі лекційні заняття;
- дистанційно на платформі Moodle проводяться практичні (семінарські), індивідуальні заняття та консультації, контроль самостійної роботи;
- аудиторно (за затвердженим розкладом занять) проводяться 10% практичних та семінарських занять у навчальних групах кількістю до 20 осіб з урахуванням відповідних санітарних і протиепідемічних заходів.

Складання підсумкового семестрового контролю: в разі запровадження жорстких карантинних обмежень з заборонаю відвідування ЗВО студентам денної форми навчання надається можливість (за заявою, погодженою деканом факультету) скласти **залік в тестовій формі дистанційно на платформі Moodle.**