



**ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА ТЕХНОЛОГІЙ**  
**ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ, ТЕХНОЛОГІЙ ТА ПРАВА**  
**ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ І ТЕХНОЛОГІЙ**  
**КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**



**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

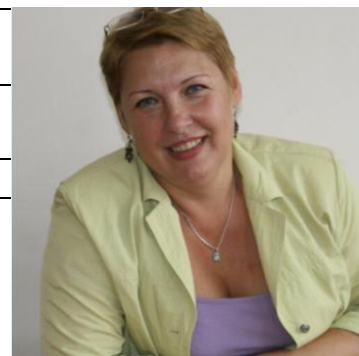
## **Корпоративна культура та тімблдинг**

**Затверджую**

В.о. завідувача кафедри менеджменту,  
публічного управління та адміністрування  
Т.Б. Семенчук

Протокол № 1 від 29 серпня 2022 р.

Викладач	ХАРЧУК Олена Георгіївна Кандидат економічних наук, доцент
Посилання профіль викладача на сайті ДУІТ	<a href="#">ХАРЧУК Олена Георгіївна</a>
E-mail	Kharchuk1965@gmail.com
Факультет, Кафедра	Факультет Управління і технологій/ Кафедра менеджменту, публічного управління та адміністрування м. Київ, вул. Івана Огієнка, 19, каб. 608 телефон: +38098-431-22-84
Консультації	Кожна понеділка з 12.00 год до 14.00 год за <u>ZOOM</u> посиланням
Офіційна назва освітньої програми	Менеджмент соціокультурної діяльності
Рівень вищої освіти	другий (магістерський)
Галузь знань, спеціальність	07 «Управління та адміністрування» 028 Менеджмент соціокультурної діяльності
Статус дисципліни (обов'язкова, вибіркова)	Цикл дисциплін професійної підготовки, вибіркова
Курс/ Семестр викладання	2/3
Обсяг дисципліни	3 кредитів ECTS / 90 загальна кількість годин
Види та кількість аудиторних занять, денна/ заочна	Лекції – 20 години/ 4 годин Практичні заняття – 10 годин/ 4 години
Форма контролю	Залік
Локація та матеріально-технічне забезпечення	Аудиторія згідно з розкладом. Мультимедійний проектор, мережа Internet.
Мова викладання	Українська
Мета вивчення дисципліни	Набуття комплексу теоретичних і прикладних знань щодо успішної роботи в соціально-культурній сфері на основі оволодіння студентами сучасними уявленнями про корпоративну культуру, методами її діагностики та корекції, використання корпоративної культури для зміцнення іміджу організації, підвищення її



	цілісності; підвищення компетентності студентів у науці і мистецтві управління персоналом соціокультурних установ і командами при виконанні проєктів, у тому числі інноваційних
Загальні компетентності	ЗК5. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).
Спеціальні (фахові) компетентності	СК1. Здатність визначати напрями досліджень для розвитку соціокультурної діяльності. СК4. Здатність вирішувати соціокультурні проблеми за невизначених умов і вимог та надавати науково-обґрунтовані, професійні рекомендації та висновки.
Програмні результати навчання	ПР8. Використовувати «модель 4к» для розв'язання задач і 9 прийняття рішень, ведення переговорів і наукових дискусій у сфері менеджменту соціокультурної діяльності.

### **ЧИМ ВАЖЛИВИЙ КУРС:**

Курс дає можливість познайомитись і опанувати дієві техніки успішної роботи в соціально-культурній сфері на основі використання корпоративної культури для зміцнення іміджу організації та підвищення її цілісності.

Цей курс якісних змін життя допоможе вам:

- Виявляти, генерувати і впроваджувати креативні ідеї в професійну діяльність;
- Організовувати професійний час;
- Знати як застосувати сучасні технології управління людськими ресурсами.

## **ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ**

### **Модуль 1. «Корпоративна культура та тімбілдинг»**

#### **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).

#### **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.

### **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.

### **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. «Мисвідомість» та груповий контроль. Лідерство та девіантність у групі. Груповий контроль як елемент корпоративної культури.

### **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.

### **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 тимблдингу. 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 психологосоціальні підходи до процесу тимблдингу. Психологічні основи лідерства в команді. Поняття командної роботи. Ознаки командної роботи. Переваги роботи в команді. Приватні форми командної роботи. Тимчасові команди. Лінійні, циклічні і нелінійні моделі командоутворення. Приклади моделей. Основні ідеї. Висновки з теорій командоутворення. Моделі командоутворення. 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.

### **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 невдалого способу комунікації; конфлікт, внаслідок порушення психологічного контракту; конфлікт цілей, відсутність SMARTцілей; 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 співробітництво і суперництво. Психологічні наслідки суперництва. Розвиток конкурентних переконань. Взаємозв'язок суперництва і страху. Співпраця замість суперництва. Поняття «конструктивного конфлікту».

### **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.

### **Тема 9. Культура управління як елемент корпоративної культури та тимблдингу**

Фактори, що визначають ролі в команді. Три групи ролей в команді. Функціональні ролі. Командні ролі. Інтелектуальні ролі. Загальні характеристики ролей. Позитивні характеристики.

Допустимі слабкості. Необхідність адекватного і гнучкого розподілу ролей. Оптимальні для співробітників методи роботи. Стили керівництва. Співвідношення понять лідерства і керівництва. Роль керівника в побудові організаційної та корпоративної культури. 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. Стили 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).

### **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 командування.

### **Тема 11. Основи роботи в команді. Методика тимблдингу.**

Типи команд в організації. Команди, керовані менеджером і самокеровані команди. Цілеспрямовані або самопроектовані 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 лівня. Конформність. Ефект Рінгельмана. Ефекти соціальної фасилітації і соціального розслаблення.

### **Тема 12. Психологічний тренінг та коучинг у практиці тимблдингу.**

Базові принципи тренінгової роботи. Розробка тренінгу на командування. 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.

### **Індивідуальні завдання**

**Практичні заняття** курсу передбачають виконання ситуаційних, тестових та інших завдань, опитування та дискусії за темами, короткі виступи та презентації з тематики дисципліни.

Тематика практичних занять:

Практична робота №1. Предмет корпоративної культури. Типи корпоративних культур.

Практична робота №2. Предмет корпоративної культури.

Практична робота №3. Формування корпоративної культури.

Практична робота №4 Атрибути та стандарти корпоративної культури.

Практична робота №5. Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі.

### **Приклади практичних завдань:**

#### **Завдання 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.

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.

#### **Приклад тестового завдання:**

1. Формування команди — механічні дії з підбору, оптимізації структури команди й функціонально-рольового розподілу:

а) ефективне використання сильних сторін складу команди;

б) розподіл ролей в команді для оптимального досягнення результатів;

в) формування нової структури внаслідок злиття, поглинення або реструктуризації підприємства;

г) всі відповіді вірні.

Для стимулювання науково-дослідницького й творчого інтересу здобувачів вищої освіти і здобуття ними навичок наукової діяльності доречно заохочувати їх до виконання додаткових видів робіт в певних проектах, і враховувати цю діяльність при підведенні підсумків роботи здобувачів вищої освіти у семестрі. Так, наприклад, здобувачам вищої освіти може бути запропоновано виконання рефератів за темами дисципліни «Корпоративна культура та тимбіндинг» у вигляді презентацій та захистити її на практичному занятті. Найкращі рекомендуються до виступу на науково-практичній конференції.

Орієнтована тематика:

1. Типи корпоративних культур
2. Чинники, що впливають на корпоративну культуру.
3. Типи корпоративних культур на різних стадіях розвитку організації.
4. Культура як контроль та як нормативний порядок. Структурні елементи корпоративної культури (матеріальні, духовні, знаково-символічні).
5. Поняття і зміст процесу формування корпоративної культури.
6. Підходи до формування корпоративної культури.
7. Фактори, що впливають на корпоративну культуру.

8. Корпоративні культури, що виділяються в Україні (органічна, бюрократична, підприємницька, партисипативна).
9. Управління та умови успішного проведення змін.
10. Механізми поширення організаційної культури. Розвиток субкультур. Дефекти культури організації.
11. Корпоративні стандарти як частина корпоративної культури.
12. Зовнішні атрибути корпоративної культури.
13. Структура організації та спрямованість її діяльності як чинники, що визначають корпоративні стандарти.
14. Базові складові ставлення до персоналу та ставлення до роботи в архітектурі корпоративної культури.
15. Поняття і структура групи. Види груп.
16. Процес формування груп. Поняття колективу. Група, колектив, корпорація.
17. Рольова поведінка членів груп у процесі прийняття групових рішень.
18. Соціально-психологічний клімат у колективі. Конформізм.
19. Формальні та неформальні групи. Формальні та неформальні відносини в колективі.
20. Три основних типи формальних груп: групи керівників; виробничі групи; комітети (сектори). Поняття команди, колективу, групи, відділу.
21. Ознаки формального управління.
22. Ознаки неформального управління.
23. Функції формального управління. Функції неформального управління.
24. Види структур організації, що здійснюють формальне управління: адміністративна, оперативна.
25. Сутність командування: визначення, види, форми. Поняття команди. Підходи до визначення в різних галузях управління.
26. Функції команди. Роль командного духу і способи його побудови.
27. Поняття «командного духу». «Я» в команді.
28. Адекватне сприйняття себе. Впевнена поведінка та саморегуляція.
29. Управління конфліктами в процесі командування.
30. Психологічні основи формування команди.
31. Життєвий цикл команди. Кризи становлення і розвитку команди в організації.
32. Конфлікти в команді.
33. Поняття і види мотивації. Моделі та теорії мотивації.
34. Найбільш поширені причини емоційного вигорання працівників соціокультурної сфери.
35. Фактори, що визначають ролі в команді. Три групи ролей в команді.
36. Функціональні ролі. Командні ролі.
37. Критерії (індикатори) необхідності вивчення корпоративної культури.
38. Питання визначення заходів, вимірів. Оцінка управлінських навичок. Рейтингові оцінки співробітників.
39. Методи діагностики: тестування, анкетування, опитування, виявлення соціально-психологічного клімату.
40. Типи команд в організації. Команди, керовані менеджером і самокеровані команди.
41. Робота в команді і взаємозалежність.
42. Оцінка креативності. Конвергентне і дивергентне мислення.
43. Креативність і залежність від навколишнього середовища.
44. Базові принципи тренінгової роботи. Розробка тренінгу на командування.
45. Етапи створення команди.
46. Внутрішня система командної роботи. Внутрішня динаміка команди.
47. Три фактори, що утворюють внутрішню систему командної роботи.

48. Поняття «коучинг». Навички, практика коучингу.
49. Коуч. Процес коучингу.
50. Методи коучингу для підвищення ефективності команди.

Індивідуальні види робіт не обмежуються і приймаються пропозиції щодо вдосконалення курсу (як лекційної, так і практичної складової).

### **ОЦІНЮВАННЯ**

Форми поточного та підсумкового контролю	Поточний контроль – 100 балів
<b>КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ</b>	
Підсумкові бали з навчальної дисципліни визначаються як сума балів, отриманих здобувачем протягом семестру.	

#### **Відвідування лекцій:**

За відвідування кожної лекції нараховується 2 бал (до 20 балів).

#### **Практичні заняття:**

Оцінюються за активністю здобувачів освіти на заняттях, їх відповідями, доповідями та ступенем залученості у дискусії. Максимальна сума становить 16 балів за кожне заняття (до 80 балів).

#### **Самостійна робота**

Написання та захист реферату (тематика погоджується із викладачем курсу) у вигляді доповіді та/або презентації оцінюються до 10 балів.

Здобувач отримує підсумкову оцінку за результатами поточного контролю шляхом накопичення балів. Максимальна кількість балів, яку може отримати здобувач, становить 100.

Додаткові бали до поточного контролю здобувач освіти може отримати, пройшовши навчальний курс у вигляді неформальної освіти з отриманням сертифікату в межах предмету вивчення дисципліни та пройшовши процедуру визнання згідно [Положення про визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті здобувачами вищої освіти ДУІТ](#).

<b>ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ: НАЦІОНАЛЬНА ТА ECTS</b>			
Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	Відмінно («зараховано»)	A	«Відмінно» - теоретичний зміст курсу освоєний цілком, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання виконанні в повному обсязі, відмінна робота без помилок або з однією незначною помилкою.
82-89	Добре («зараховано»)	B	«Дуже добре» - теоретичний зміст курсу освоєний цілком, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання виконанні, якість виконання більшості з них оцінено числом балів, близьким до максимального, робота з двома – трьома незначними помилками
75-81		C	«Добре» - теоретичний зміст курсу освоєний цілком, практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання виконанні, якість виконання жодного з них не оцінено мінімальним числом балів, деякі види завдань виконані з помилками, робота з декількома незначними помилками, або з однією – двома значними помилками
64-74	Задовільно («зараховано»)	D	«Задовільно» - теоретичний зміст курсу освоєний не повністю, але прогалини не носять істотного характеру, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, більшість



			передбачених програмою навчання навчальних завдань виконано, деякі з виконаних завдань, містять помилки, робота з трьома значними помилками
60-63		Е	«Достатньо» - теоретичний зміст курсу освоєний частково, деякі практичні навички роботи не сформовані, частина передбачених програмою навчання навчальних завдань не виконані, або якість виконання деяких з них оцінено числом балів, близьким до мінімального, робота, що задовольняє мінімум критеріїв оцінки
35-59	Незадовільно («не зараховано»)	FX	«Умовно незадовільно» теоретичний зміст курсу освоєний частково, необхідні практичні навички роботи не сформовані, більшість передбачених програм навчання, навчальних завдань не виконано, або якість їхнього виконання оцінено числом балів, близьким до мінімального; при додатковій самостійній роботі над матеріалом курсу можливе підвищення якості виконання навчальних завдань (з можливістю повторного складання), робота що потребує доробки
1-34		F	«Безумовно незадовільно» теоретичний зміст курсу не освоєно, необхідні практичні навички роботи не сформовані, всі виконані навчальні завдання містять грубі помилки, додаткова самостійна робота над матеріалом курсу не приведе до значимого підвищення якості виконання навчальних завдань, робота, що потребує повної переробки

### ІНФОРМАЦІЙНО- МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Методичне забезпечення:

1. Робоча програма навчальної дисципліни.
  2. Силабус навчальної дисципліни.
  3. Google Classroom: Корпоративна культура та тімбілдинг
- Електронні ресурси бібліотеки ДУІТ: <https://library.duit.in.ua>.

### СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрушків, Б. М. Корпоративне управління [Текст] : навч. посіб. / Б. М. Андрушків, С. П. Черничинець. — К. : Кондор, 2011. — 528 с.
2. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління [Текст]: підручник / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко. – К. : ЦУЛ, 2010. – 398 с.
3. 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 ГРУПІ УКРАЇНА", 2013. — 293 с.
4. Горностай 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>
5. Корпоративне управління: сучасні світові тенденції розвитку та проблеми впровадження в Україні [Текст] : збірник матеріалів І 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.
5. 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>

Детальнішу інформацію щодо методів навчання, форм оцінювання, самостійної роботи та повного списку літератури наведено у Робочій програмі навчальної дисципліни.

## **ПОЛІТИКА ДИСЦИПЛІНИ**

### **Щодо академічної доброчесності**

Дотримання академічної доброчесності засновується на ряді положень та принципів академічної доброчесності, що регламентують діяльність здобувачів вищої освіти та викладачів ДУІТ:

[Кодекс академічної доброчесності Державного університету інфраструктури та технологій](#)  
[Положення про систему забезпечення академічної доброчесності у Державному університеті та технологій](#)

[Положення про Комісію з академічної доброчесності у ДУІТ та Комісію з етики та управління конфліктами у сфері академічної доброчесності у ДУІТ](#)

Порушення [Кодексу академічної доброчесності ДУІТ](#) є серйозним порушенням, навіть якщо воно є ненавмисним.

Списування під час контрольних заходів заборонені.

Усі письмові роботи, виконані в електронному вигляді (реферати), перевіряються на наявність плагіату згідно з [Положенням про порядок перевірки навчальних, кваліфікаційних, науково-методичних наукових та інших робіт на наявність ознак академічного плагіату у ДУІТ](#). У випадках виявлення порушення – реагування відповідно до [Кодексу академічної доброчесності ДУІТ](#).

### **Щодо відвідування**

Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали. За об'єктивних причин (хвороба, міжнародне стажування, індивідуальний графік тощо) навчання може відбуватися в онлайн (або змішаній) формі за погодженням із деканом факультету.

### **Неформальна освіта**

Можливість зарахування результатів неформальної освіти регламентується «[Положенням про визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті здобувачами вищої освіти ДУІТ](#)».