

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПРИВАТНА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«УКРАЇНСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я»



ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор ПО «ПЗВО «УУОЗ»

Світлана КОРЕЦЬКА

«20» травня 2026 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«КОМАНДОУТВОРЕННЯ»

Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)

Ступінь вищої освіти: бакалавр

Галузь знань: D «Бізнес, адміністрування та право»

Спеціальність: D3 «Менеджмент»

Кропивницький – 2026

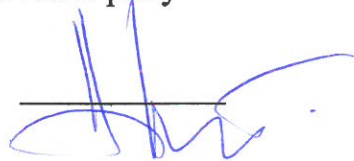
Робоча програма навчальної дисципліни «Командоутворення» складена на основі освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів «Менеджмент персоналу» галузі знань D «Бізнес, адміністрування та право», спеціальності D3 «Менеджмент».

Розробники: Матійко Сергій Анатолійович, кандидат наук з державного управління

Робочу програму розглянуто та затверджено на засіданні кафедри Менеджмент персоналу

Протокол № 01 від 15 травня 2026 року

Завідувач кафедри

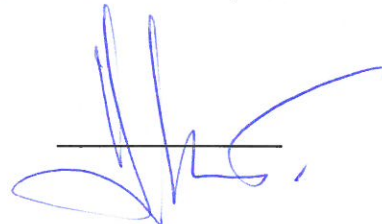


М.Х. Корецький

15 травня 2026 року

Робочу програму погоджено з гарантом освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу» галузі знань D «Бізнес, адміністрування та право», спеціальності D3 «Менеджмент».

Гарант освітньої програми



М.Х. Корецький

15 травня 2026 року

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Характеристика
Вид дисципліни	Обов'язкова
Мова викладання	Українська
Форма навчання	Денна
Загальний обсяг кредитів ЄКТС /годин	4 кредити /120 годин
Курс	перший
Семестр	другий
Кількість змістовних модулів	1
Обсяг кредитів	4
Обсяг годин, у тому числі:	120
аудиторні	48
Самостійна робота	72
Форма підсумкового контролю	залік

МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета вивчення навчальної дисципліни «Командоутворення» сформувати у здобувачів цілісне уявлення командної взаємодії при вирішенні завдань різного рівня складності, розвинути навички роботи в командах різного складу та організації спільної командної роботи..

Завдання навчальної дисципліни «Командоутворення» дати уявлення про командну роботу як про нову систему управління людськими ресурсами, де людина є не стільки об'єктом, скільки суб'єктом управління та самоуправління; показати потенційні можливості та переваги командної роботи на відміну від ієрархічного принципу управління; познайомити з формами та методами формування команди та управління нею.

Відповідно до освітньої програми, вивчення дисципліни сприяє формуванню у здобувачів вищої освіти таких **компетентностей**.

Загальні компетентності (ЗК):

ЗК 2. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій,

використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

ЗК 3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу.

ЗК 9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК 13. Цінування та повага різноманітності та мультикультурності.

ЗК 15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

Спеціальні (фахові компетентності) СК:

СК 6. Здатність діяти соціально-відповідально і свідомо.

СК 11. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.

СК 19. Здатність аналізувати, прогнозувати та мотивувати поведінку персоналу, проектувати та організовувати заробітну плату персоналу та управляти соціально-психологічним кліматом в колективі.

Необхідні навички для вивчення дисципліни: володіння текстовими редакторами, вміння розраховувати та пояснювати основні статистичні показники (величини порівняння, величини динаміки, середні величини), необхідні навички самостійної пошукової роботи в мережі Інтернет.

ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Відповідно до освітньої програми, вивчення навчальної дисципліни «Командоутворення» повинно забезпечити досягнення здобувачами вищої освіти таких програмних результатів навчання:

Програмні результати навчання з дисципліни	Шифр ПРН
Зберігати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства, використовувати різні види та форми рухової активності для ведення здорового способу життя	ПРН 2
Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації	ПРН 11
Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності	ПРН 15
Демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним	ПРН 16

Очікувані дисциплінарні результати навчання, які повинні бути досягнуті здобувачами освіти після опанування навчальної дисципліни «Командоутворення»:

Очікувані результати навчання з дисципліни	Шифр ДРН
Здатність інтегрувати моральні, культурні та наукові цінності у професійну діяльність, усвідомлювати їх значення для сталого розвитку суспільства, а також застосовувати принципи здорового способу життя та рухової активності у власній життєдіяльності	ДРН-1
Уміння здійснювати комплексний аналіз управлінських та організаційних ситуацій, обґрунтовувати прийняті рішення й ефективно комунікувати з різними стейкхолдерами в межах професійної діяльності	ДРН-2
Здатність діяти на засадах соціальної відповідальності, дотримуватися етичних норм, демонструвати повагу до культурного різноманіття та міжкультурної взаємодії у професійному середовищі	ДРН-3
Уміння організувати самостійну діяльність, проявляти гнучкість і критичність мислення, відкритість до інновацій та здатність до рефлексії й самовдосконалення	ДРН-4

ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Аудиторні заняття			Самостійна робота
	лекції	практичні	інші	
Обсяг, годин	24	24	-	72
Разом	120			

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1.

Тема 1. Управління неформальними організаційними структурами

Поняття соціальної групи. Класифікація груп. Групові характеристики. Природа соціальних груп в організаціях. Значення групових процесів в організаціях. Поведінка членів соціальних груп. Цілі груп. Особливості групової діяльності. Причини формування груп в організації. Процес розвитку соціальних груп в організації. Розвиток, механізм утворення формальних і неформальних організацій. Формальні групи (організації), їх типи і особливості. Характеристика груп. Поняття неформальних груп (організацій). Класифікація і характеристика неформальних груп. Психологічні аспекти формування формальних і неформальних груп в організації. Визначення їх впливу на ефективність роботи групи. Стадії розвитку групи в організації. Діагностика стадій розвитку групи в організації. Рівні розвитку групи. Типи малих груп, що використовуються у організаціях. Типи і відмітні ознаки малих цільових груп (комітетів). Об'єкти управління в групі (основні елементи групи і їх

характеристика). Загальні якості групи. Колектив, його характеристики. Соціально-психологічні особливості колективу. Соціометрія, сумісність, спрацьованість, ціннісні орієнтації. Основні способи управління колективом. Групова згуртованість і виконання завдань. Дух кооперації як характеристика діяльності груп в організації. Культурні основи групової поведінки. Соціальні ролі в групах.

Тема 2. Психологічні механізми командування

Психологічні механізми спілкування в групі. Соціально-психологічна структура групи. Психологічні характеристики групи. Механізми групової динаміки в організації. Сутність групової динаміки. Основні чинники, що впливають на направленість групової динаміки. Стадії розвитку колективу організації. Феномени групової життєдіяльності. Управління соціально-психологічним кліматом в організації. Типові напруженості в групі і організаційні причини їх прояву. Завдання керівника по створенню стабільності соціальної системи групи. Дії керівника з посилення згуртованості групи. Методи визначення основних точок напруги і рівноваги в групі. Показники соціально-психологічного клімату.

Тема 3. Вплив групових ефектів на командування

Групові ефекти. Сутність і значення при утворенні команд. Ефект соціальної фасилітації (інгібації). Вплив ефекту присутності на мотивацію членів групи, правильність і оперативність прийняття рішень тощо. Ефект приналежності до групи. Групова ідентичність, її компоненти. Теорія соціальної ідентичності. Ефект Рінгельмана. Методика визначення індивідуального вкладу в загально групову роботу. Сутність та фактори соціальної лінії. Ефект синергії. Успішність групи і успішність окремих її членів. Прояв ефекту синергії при проведенні мозкових атак. Ефект групового мислення, його роль при прийнятті рішень в команді. Консенсус, умови його досягнення. Ефект конформізму. Умови виникнення та причини конформізму. Ефект моди (наслідування). Наслідування як один з механізмів групової інтеграції. Роль ефекту наслідування при адаптації людей один до одного, узгодженості їх дій, підготовленості до вирішення групового завдання. Ефект ореолу. Сприйняття і оцінювання людьми один одного в процесі спілкування. Умови виникнення ефекту ореолу. Ефект групового фаворитизму. Закономірності дії механізму групового фаворитизму. Ефект групового егоїзму. Співвідношення групових інтересів, цілей і норм поведінки та інтересів, цілей і норм поведінки окремих членів групи або всього суспільства. Упередження у груповій роботі. Ефект «маятника». Групові емоційні стани. Настрій. Ефект «хвилі». Поширення в групі ідей, цілей, норм і цінностей. Ефект «пульсара». Групова активність. Цикл групової активності. Оптимальна групова активність, необхідна для нормальної роботи групи. Ефект «бумеранга». Роль інформації в груповій роботі. Методи її представлення. Спотворення інформації. Ефект «ми - вони». Ефект приналежності до групи, ефект причетності й ефект емоційної підтримки.

Тема 4. Основи командоутворення. Управління процесом командоутворення

Командна форма організації робіт. Поняття команди. Характеристики команд. Класифікація команд. Система класифікації команд. Основні критерії класифікації команд. Типи команд та їх характеристика. Самонаправляемі команди. Принципи роботи команди. Переваги і недоліки організації команди. Розмір команди. Основні сфери діяльності команди. Рекомендації керівникові щодо організації команд залежно від сфери їх діяльності. Тенденції сучасного командоутворення в світі та в Україні. Українська специфіка створення команди в колективі. Державний сектор управління і процес командоутворення. Підходи до командоутворення. Етапи командоутворення. Стадії розвитку команди. Зміна стану основних компонентів організації в процесі розвитку команди. Зміна групових норм внаслідок переходу до колективної форми організації праці з використанням командного підходу. Рекомендації керівникові для забезпечення

успішного проходження стадій розвитку команди та створення самонаправляємої команди. Динамічна мережева структура управління як стадія розвитку команди. Рекомендації керівникові команди при переході до динамічної мережевої структури управління. Шляхи командоутворення. Природний шлях командоутворення. Чинники природного командоутворення – закономірності групової динаміки та стиль керівництва.

Тема 5. Розподіл повноважень в команді

Управління груповою взаємодією. Підбір учасників, виходячи з посалених задач. Вимоги до компетентності та методика відбору членів команд. Правила розподілу повноважень. Регламентація діяльності команди. Документи, що забезпечують організацію її діяльності і функціонування. Розподіл повноважень на основі ролевої структури команди. Необхідність розподілу ролей в команді. Чинники, що визначають ролі в команді. Розподіл ролей залежно від безпосередньої професійної діяльності. Розподіл ролей залежно від взаємодії команди з клієнтами, партнерами, зовнішнім середовищем тощо. Розподіл ролей залежно від ситуації вирішення проблем. Розподіл ролей в команді на основі методу «Шість капелюхів». Розподіл ролей залежно від процесу життєдіяльності команди. Формування команди. Основні підходи до методів об'єднання команди. Методичний підхід до формування команд. Метод організації інтелектуальних і управлінських команд. Рекомендації керівнику при підборі кандидатів при формуванні управлінських команд. Методи формування команди. Процес комплектування команди.

Тема 6. Управління внутрішньо-командними процесами на життєвих циклах команди

Динаміка успішності розвитку команди. Життєві цикли команди. Етап становлення. Етап успішного розвитку. Етап пошуку. Особливості індивідуального розвитку членів команди. Типові ситуації, що негативно впливають на команду, та рекомендації керівнику щодо їх вирішення. Рекомендації керівнику щодо вирішення проблем в команді, які виникають в

зв'язку з оновлення її складу. Рекомендації керівнику щодо вирішення проблем в команді, які виникають в зв'язку з „випаданням з обійми” окремих членів команди. Рекомендації керівнику щодо вирішення проблем в команді, які виникають в зв'язку з неадекватним зростанням мотиваційних запитів, зміною особистих і духовних орієнтирів. Рекомендації керівнику щодо вирішення проблем в команді, які виникають в зв'язку із зниженням авторитету, відсутністю випереджаючого особистого зростання лідера команди. Рекомендації керівнику щодо вирішення проблем в команді, які виникають в зв'язку з появою в команді альтернативного неформального лідера. Командні ефекти. Закономірності формування командних ефектів в організації. Командний дух. Неформальні відносини працівників до колег і організації. Роль заходів щодо посилення згуртованості, довіри, рівня сприйняття, мотивації до спільної діяльності, підвищення неформального авторитету керівника та розвитку лояльності в команді при формуванні командного духу. Командні навички. Навик формування спільної мети і прийняття відповідальності за її досягнення. Навик розподілу лідерства під завдання і гнучкої зміни стилю лідерства відповідно до особливостей завдання. Навик конструктивної взаємодії та самоврядування.

Тема 7. Організація роботи команди. Моделі команд

Організація і координація роботи в команді. Організація взаємодії між командами. Планування діяльності команди. Етапи планування діяльності команди. Вибір тем, проектів, над якими працюватиме команда. Метод пріоритезації. Правила формулювання і постановки цілей і задач для членів команди. Складання довгострокового плану. Оперативне календарне планування. Рекомендації керівникові при плануванні діяльності команди. Планова звітність. Контроль виконання роботи команди. Ситуативний аналіз (прогнозування). Помилки ситуативного аналізу. Етапи (процедури) ситуативного аналізу. Форми організації спільної діяльності. Організаційні позиції групи. Формування організаційної структури цільових груп і органу управління нею. Організація спільної діяльності команди проекту. Методи активізації роботи в групі. Процедури пошуку узгодженого рішення. Рекомендації керівнику з активізації групової роботи і управління колективною творчістю. Навчання членів, керівників і організаторів (фахівців з групової діяльності) групи/команди. Загальний огляд сучасного стану математичних моделей формування і функціонування команд. Напрями досліджень. Загальна модель команди. Задачі про призначення. Задача розподілу обсягів робіт. Задача розподілу функцій. Задача формування складу команди. Модель Маршака-Раднера. Стимулювання в командах. Модель колективного стимулювання. Класифікація моделей колективного стимулювання. Модель Б. Холмстрома і її розвиток. Детерміновані моделі колективного стимулювання. Моделі інституційного управління. Моделі репутації.

Тема 8. Вирішення проблем та прийняття рішень в команді

Процес колективного вирішення проблем та прийняття рішень. Переваги і недоліки колективного вирішення проблем. Робота в групі при колективному

вирішенні проблем та прийнятті рішень. Групи за рішенням проблем. Принципи колективного прийняття рішень в організації. Алгоритм процесу колективного вирішення проблем та прийняття рішень. Методи колективного прийняття рішень. Групи методів колективного прийняття рішень. Структура співвідношень методів і етапів процесу колективного прийняття рішень. Короткий розгляд методів колективного прийняття рішень для кожного етапу процесу колективного прийняття рішень. Рекомендації керівникові щодо колективного прийняття рішень з використанням принципів мозкового штурму. Принципи «мозкового штурму». Рекомендації керівникові щодо умов проведення мозкового штурму; правил проведення мозкового штурму; етапів проведення мозкового штурму; використання методів, заснованих на принципі (технології) мозкового штурму. Техніка генерування ідей. Рекомендації керівникові щодо використання методів колективного прийняття рішень для кожного етапу процесу прийняття рішень. Аналіз ефективності рішення. Середовище прийняття рішень. Критерії оцінювання ідеї. Етапи проведення аналізу ефективності рішень. Послідовність оцінювання ефективності рішень.

Тема 9. Ефективність діяльності команди

Поняття ефективності діяльності команди. Умови ефективності та критерії результативності команди як організаційної системи. Поняття моніторингу ефективності діяльності команди. Моніторинг конкурентоспроможності команди. Формування системи моніторингових заходів і їх проведення. Форми моніторингу ефективності діяльності команди. Профілактичний моніторинг ефективності команди. Програма моніторингу. Визначення особистої ефективності лідера команди, особистої ефективності кожного члена команди та ефективності команди в цілому. Проблемно-орієнтований моніторинг ефективності команди. Методи оцінювання ефективності групової роботи. Методи підвищення ефективності команди.

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	Денна форма					
	Усього	у тому числі				
		лекції	практичні (семінарськ	лабораторні	індивідуальні на роботу	самостійна робота
Змістовий модуль 1.						
Тема 1. Управління неформальними організаційними структурами	13	4	2	-	-	7
Тема 2. Психологічні механізми командоутворення	13	2	4	-	-	7
Тема 3. Вплив групових ефектів на командоутворення	13	2	4	-	-	7
Тема 4. Основи командоутворення. Управління процесом командоутворення	16	4	4	-	-	8
Тема 5. Розподіл повноважень в команді	13	2	2	-	-	9
Тема 6. Управління внутрішньо-командними процесами на життєвих циклах команди	13	2	2	-	-	9
Тема 7. Організація роботи команди. Моделі команд	13	4	2	-	-	7
Тема 8. Вирішення проблем та прийняття рішень в команді	13	2	2	-	-	9
Тема 9. Ефективність діяльності команди	13	2	2	-	-	9
Разом за семестр	120	24	24	-	-	72

ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

№	Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг, години
ЛЕКЦІЇ			
1	ДРН-1, ДРН-2, ДРН-3	Тема 1. Управління неформальними організаційними структурами	4
2	ДРН-1, ДРН-2, ДРН-3	Тема 2. Психологічні механізми командоутворення	2
3	ДРН-1, ДРН-2	Тема 3. Вплив групових ефектів на командоутворення	2
4	ДРН-2, ДРН-4	Тема 4. Основи командоутворення. Управління процесом командоутворення	4
5	ДРН-1, ДРН-2	Тема 5. Розподіл повноважень в команді	2
6	ДРН-1, ДРН-2	Тема 6. Управління внутрішньо-командними процесами на життєвих циклах команди	2
7	ДРН-2, ДРН-3, ДРН-4	Тема 7. Організація роботи команди. Моделі команд	4
8	ДРН-2, ДРН-3	Тема 8. Вирішення проблем та прийняття рішень в команді	2
9	ДРН-2, ДРН-4	Тема 9. Ефективність діяльності команди	2
Разом			24

ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№	Шифри ДРН	Види та тематика практичних занять	Обсяг, години
Практичні заняття			
1	ДРН-1, ДРН-2, ДРН-3	Тема 1. Управління неформальними організаційними структурами	2
2	ДРН-1, ДРН-2, ДРН-3	Тема 2. Психологічні механізми командоутворення	4
3	ДРН-1, ДРН-2	Тема 3. Вплив групових ефектів на командоутворення	4
4	ДРН-2, ДРН-4	Тема 4. Основи командоутворення. Управління процесом командоутворення	4
5	ДРН-1, ДРН-2	Тема 5. Розподіл повноважень в команді	2
6	ДРН-1, ДРН-2	Тема 6. Управління внутрішньо-командними процесами на життєвих циклах команди	2
7	ДРН-2, ДРН-3, ДРН-4	Тема 7. Організація роботи команди. Моделі команд	2
8	ДРН-2, ДРН-3	Тема 8. Вирішення проблем та прийняття рішень в команді	2
9	ДРН-2, ДРН-4	Тема 9. Ефективність діяльності команди	2
РАЗОМ			38

САМОСТІЙНА РОБОТА

Зміст самостійної роботи в межах дисциплін «Командоутворення» визначається робочою навчальною програмою дисципліни та методичними рекомендаціями.

Самостійна робота над навчальною дисципліною «Командоутворення» включає:

- опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу;
- вивчення окремих тем або питань, що передбачені для самостійного опрацювання;
- поглиблене вивчення літератури на задану тему та пошук додаткової інформації;
- підготовка до виступу на практичних заняттях;
- опрацювання та підготовку огляду опублікованих у фахових та інших виданнях статей.

№	Шифри ДРН	Назва теми	Обсяг, години
1	ДРН-1, ДРН-2, ДРН-3	Тема 1. Управління неформальними організаційними структурами	7
2	ДРН-1, ДРН-2, ДРН-3	Тема 2. Психологічні механізми командоутворення	7
3	ДРН-1, ДРН-2	Тема 3. Вплив групових ефектів на командоутворення	7
4	ДРН-2, ДРН-4	Тема 4. Основи командоутворення. Управління процесом командоутворення	8
5	ДРН-1, ДРН-2	Тема 5. Розподіл повноважень в команді	9
6	ДРН-1, ДРН-2	Тема 6. Управління внутрішньо-командними процесами на життєвих циклах команди	9
7	ДРН-2, ДРН-3, ДРН-4	Тема 7. Організація роботи команди. Моделі команд	7
8	ДРН-2, ДРН-3	Тема 8. Вирішення проблем та прийняття рішень в команді	9
9	ДРН-2, ДРН-4	Тема 9. Ефективність діяльності команди	9
Разом			72

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Вивчення навчальної дисципліни передбачає використання різноманітних методів та технологій викладання і навчання.

Словесні: лекція (інформаційна, проблемна, з елементами бесіди, з розбором конкретних ситуацій), навчальна дискусія.

Наочні: спостереження, ілюстрування.

Практичні: вправи різних типів, ситуативне моделювання.

Репродуктивні: відтворення, бесіда.

Методи за логікою руху змісту навчального матеріалу: дедуктивні, індуктивні, конкретизація.

Методи стимулювання та мотивації навчання: дискусії (пізнавальні, навчальні), аналіз виробничих ситуацій, імітаційні вправи, рольове та ігрове моделювання.

При викладанні навчальної дисципліни використовуються різноманітні технології навчання - як традиційні, так і сучасні (особистісно-орієнтовані, інформаційно-комунікаційні тощо). При цьому навчання є студентсько-орієнтованим та здійснюється через активну практичну діяльність, зокрема, для активізації освітнього процесу передбачено застосування проблемних лекцій, ділових ігор, занять-дискусій тощо.

Лекції органічно поєднуються не лише з практичними заняттями, а й із самостійною роботою, яка полягає в самостійному опрацюванні теоретичного матеріалу, підготовці до практичних занять, пошуку необхідної інформації, підборі та огляді літературних джерел за заданою тематикою тощо.

ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання з навчальної дисципліни є:

- поточне опитування на практичних заняттях;
- виконання контрольних тестувань;
- виконання самостійних завдань з розгорнутою відповіддю на платформі moodle;
- виконання модульних контрольних робіт;

Метою проведення поточного контролю результатів вивчення навчальної дисципліни здобувачами є перевірка рівня їх знань, умінь та навичок під час проведення аудиторних занять.

В процесі проведення цього виду контролю, знання здобувачів перевіряються у наступних аспектах: 1) ступінь розуміння та засвоєння ними програмного матеріалу з усіх питань кожної з тем даної дисципліни; 2) ступінь умінь самостійного вивчення літератури, що рекомендована до тем, здатності до критичного аналізу її змісту, систематизації опрацьованого матеріалу та аргументованого формулювати певних узагальнюючих висновків

Форми проведення поточного контролю під час навчальних занять визначає викладач. Такими формами є тестування, бліц-опитування, контрольна (модульна) робота, Case study, захист результатів виконання групових або індивідуальних аналітичних робіт, презентація, есе, колоквиум тощо.

Упродовж семестру здійснюється оцінювання усіх видів робіт, що виконують здобувачі. Індивідуальні завдання самостійної роботи виконуються

окремо кожним із них, завдання для роботи в міні-групах передбачають їх виконання командами. Аналітична робота представляється у вигляді доповіді, демонстраційної презентації, захищається на контактному (семінарському) занятті.

Поточний контроль для здійснюється на базі платформи Moodle та інших хмарних сервісів синхронного відеозв'язку (Zoom). Режим проведення – синхронний та асинхронний протягом встановлених для його складання термінів.

Оцінювання усних відповідей здобувачів при їх вибіркового опитуванні на семінарських (практичних) заняттях та оцінювання їх знань, проявлених під час усного дискусійного обговорення вибілковими групами здобувачів кейсів та проблемних питань програмних навчальних тем даної дисципліни чи їх окремих аспектів, здійснюється за шкалою.

Таблиця 1.

Шкала оцінювання поточних результатів вивчення дисципліни

Можлива оцінка за певну форму роботи (завдання), балів	Рівень виконання				
	Відмінний	Добрий	Задовільний	Мінімальний	Незадовільний
5	5	4	3	2	0
4	4	3	2	1	0
3	3	-	2	1	0
2	2	-	-	1	0

Модульний контроль здійснюється один раз на семестр. Завдання для проведення модульного контролю включають теоретичні питання.

Модульна (контрольна) робота проводиться у формі:

– відповідей на теоретичні питання.

Відповідно до навчального плану, завершується дисципліна заліком.

Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти наведено у таблиці 2.

Таблиця 2

Структура підсумкової оцінки за накопичувальною системою з навчальної дисципліни «Командоутворення»

Види навчальної діяльності здобувача	Розподіл балів
Робота на навчальних заняттях (семінарських, практичних, лабораторних, контактних заняттях, заняттях у дистанційному режимі) <i>9 тем по 6 балів за кожну тему = 54 бали</i>	54 бали
Виконання модульної роботи	11 балів
Виконання та захист індивідуальних завдань	25 балів

1. Представлення результатів науково-дослідних робіт здобувача: - участь у олімпіадах, конкурсах наукових робіт, грантах, науково-дослідних проектах. - публікація наукових статей, тез доповіді на конференції. або 2. Виконання додаткових завдань	10 балів
Підсумкова кількість балів з навчальної дисципліни	100 балів

Рівень сформованості знань та навичок студента з навчальної дисципліни як за підсумкового, так і за поточного контролю оцінюють за 100-бальною шкалою з подальшим перерахуванням оцінок в національну (чотирьохбальну) шкалу та шкалу оцінок ECTS. Перерахунок оцінок за 100-бальною шкалою до національної шкали та шкали ECTS здійснюють згідно наступної таблиці 3.

Таблиця 3

Відповідність оцінок 100-бальної, національної та європейської шкали

Оцінка за національною 4-бальною шкалою	Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	Пояснення
Відмінно	90-100	A	Відмінно (відмінні знання з незначними помилками у відповідях)
Добре	82-89	B	Дуже добре (добрі знання з декількома помилками у відповідях)
	74-81	C	Добре (добрі знання з рядом помилок у відповідях)
Задовільно	64-73	D	Задовільно (задовільні знання зі значною кількістю недоліків та помилок у відповідях)
	60-63	E	Достатньо (знання задовольняють мінімальним критеріям)
Незадовільно	35-59	FX	Незадовільно (потребується певний час для підготовки до перескладання)
	1-34	F	Незадовільно (обов'язковий повторний курс)

АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ

При вивченні навчальної дисципліни «Командоутворення» здобувач освіти повинен знати, що її викладання ґрунтується на засадах академічної доброчесності – сукупності етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Порушеннями академічної доброчесності вважаються: академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання.

За порушення академічної доброчесності здобувачі освіти можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності: повторне проходження оцінювання (контрольна робота, залік тощо); повторне проходження відповідного освітнього компонента освітньої програми; відрахування із закладу освіти (крім осіб, які здобувають загальну середню освіту); позбавлення академічної стипендії; позбавлення наданих закладом освіти пільг з оплати навчання.

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Опорні конспекти лекцій; презентаційні матеріали; підручники та навчальні посібники; навчально-методичні посібники; робоча навчальна програма; збірка завдань для тематичного (модульного) оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти.

ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ЯКИХ ПЕРЕДБАЧАЄ НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

Для процесу навчання необхідні такі програмні та додаткові технічні засоби:

1. Комп'ютерний клас.
2. Підключення до мережі «Інтернет».
3. Обладнання для демонстрації (мультимедійний проектор, інтерактивна дошка).

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна література

1. Кравчук О. І., Петюх В. М., Якимів А. І. Управління командами: практикум : навч. посіб. Київ. КНЕУ, 2013. 275 с.
2. Петюх В.М., Ільніцька О.І. Управління командами: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2012. 512с.
3. Психологія тимбілдингу: навч. посіб. О.Г. Романовський та ін. Харків: Друкарня Мадрид, 2017. 92 с.
4. Управління персоналом: підручник В.М. Данюк та ін. Київ: КНЕУ; Краматорськ:НКМЗ, 2013. 666 с.
5. Шеннон О'Коннелл Абдул Салам Меденіс. Посібник для тренера: Як підготувати та провести тренінг, що матиме вплив. Національний демократичний інститут. США, 2017. 122с.

Додаткова література

1. Адізес І. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером. Київ: Наш формат, 2019, 304 с.
2. Бейтс Боб. Маленька книжка великих коучингових моделей. 76 способів допомогти менеджерам максимально ефективно використовувати людський ресурс. Харків: Ранок: Фабула, 2019. 272 с.
3. Воткінс Майкл. Час пішов... Підкори посаду за 90 днів. Київ: Наш формат, 2017. 248 с.
4. Денисенко М. П., Юринець З. В. Формування команд фахівців та їх роль в економічному розвитку й стратегічному управлінні бізнесом. Журнал стратегічних економічних досліджень. 2022. № 1 (6). С. 67-75.
5. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Організація праці: навч. посіб. / Крушельницька О. В. Житомир: ЖДТУ, 2007. 355 с.
6. Гавриш О.А. Технології управління персоналом.: монографія / О.А.Гавриш, Л.Є.Довгань, І.М.Крейдич, Н.В.Семенченко – Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. – 528 с.
7. Сиченко В.В., Мареніченко В.В., Рибкіна С.О. Державне регулювання розвитку компетентнісного підходу в системі освіти України. Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія: Державне управління». Випуск 2(17) 2022. С. 28-35.
8. Мареніченко В., Підлеп'ян Н. Концепти механізму публічного управління малим та середнім підприємництвом як драйверу розвитку економіки та людського потенціалу. Вісник Дніпровської академії неперервної освіти. Серія: Публічне управління та адміністрування». № 2 (7). 2024 рік. С. 29-35.

Електронні ресурси

1. HR-liga. Спілка кадровиків та фахівців з управління персоналом. HR-liga. URL: <https://hrliga.com/>
2. Кадровик.UA. Головний кадровий журнал України. Кадровик.UA. URL: <https://www.kadrovik.ua/>
3. HR Technologist - HR Technology Trends, News & Research. HRtechnologist. <https://www.hrtechnologist.com/>
4. <http://www.management.com.ua/hrm/> – вітчизняний інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал» наповнюється статтями та матеріалами для практичного застосування у HR-менеджменті.
5. <http://www.ucs-hrm.org.ua/elektronna-biblioteka/> – бібліотека проекту «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні»
6. Кодекс законів про працю (остання редакція): Офіц. сайт Верхов. Ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>