|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ПРАКТИКУМ З ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ** СИЛАБУС | | | | | | | | | | | | |
| **Шифр і назва спеціальності** | | | **054 – Соціологія** | | | **Інститут / факультет** | | | **Інститут соціально-гуманітарних технологій** | | | |
| **Назва програми** | | | **Соціологічне забезпечення економічної діяльності** | | | **Кафедра** | | | **Соціології і публічного управління** | | | |
| **Тип програми** | | | **Освітньо-професійна** | | | **Мова навчання** | | | **Українська** | | | |
| **Викладач** | | | | | | | | | | | | |
| **Наталія Ляшенко*, Nataliia Liashenko@khpi.edu.ua*** | | | | | | |  | | | | | |
|  | | Кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології і публічного управління (НТУ «ХПІ»)  Авторка понад 50 наукових і навчально-методичних публікацій. Провідна лекторка з курсів: «Соціологія сім’ї», «Загальна соціологія», «Соціологія організацій», «Сучасні соціологічні теорії», «Методологія та методи соціологічних досліджень» | | | | | | | | | | |
| **Загальна інформація про курс** | | | | | | | | | | | | |
| **Анотація** | | Вивчення курсу повинно сформувати у студентів систему знань про основні напрямки соціологічних досліджень поведінки персоналу в межах організацій на рівні поведінки індивідів, груп та організації в цілому. | | | | | | | | | | |
| **Цілі курсу** | | формулювання вмінь зі створювання програми дослідження, обрання методів та розробки інструментарію для діагностики організаційних процесів, станів та явищ | | | | | | | | | | |
| **Формат** | | Лекції, практичні заняття, консультації.. Підсумковий контроль – іспит. | | | | | | | | | | |
| **Семестр** | | 2 | | | | | | | | | | |
| **Обсяг (кредити) / Тип курсу** | 3/ Вибірковий | | | **Лекції (години)** | 16 | | | **Практичні заняття (години)** | | 32 | **Самостійна робота (години)** | 42 |
| **Програмні компетентності** | | * ЗК06. Здатність приймати обґрунтовані рішення. * СК01. Здатність аналізувати соціальні явища і процеси. * CК03. Здатність проектувати і виконувати соціологічні дослідження, розробляти й обґрунтовувати їхню методологію. | | | | | | | | | | | |

**Результати навчання:**

* ПР01. Аналізувати соціальні явища і процеси, використовуючи емпіричні дані та сучасні концепції і теорії соціології.
* ПР02. Здійснювати діагностику та інтерпретацію соціальних проблем українського суспільства та світової спільноти, причини їхнього виникнення та наслідки.

**Теми що розглядаються**

**Тема 1 «Практикум з дослідження організаційної поведінки» як освітня компонента в підготовки соціолога.**

Складові, предмет і об'єкт організаційної поведінки. Мета та завдання вивчення освітньої компоненти «Практикум з дослідження організаційної поведінки». Роль і принципи організаційної поведінки.

# Теорії організаційної поведінки. Школа наукового управління. Школа людських відносин. Системний підхід до вивчення організації. Структурно-функціональний підхід до вивчення організації. Ситуаційний підхід до вивчення організації. Дослідження Т. Бернса та Г. Сталкера: механістична» та «органічна» моделі організації. Типи організацій у залежності від їх відносин із зовнішнім середовищем за П. Лоранжом та М. Мортоном.

Структура та основні типи організацій. Основні параметри організаційної структури: складність, ступінь формалізації та централізація. Лінійна, лінейна-штабна, продуктова структури організації. Функціональна структура організації. Лінейно-функціональна структура організації. Матричні та вільні структури.

Особистість в організації. Модель включення людини в організаційне середовище. Моделі організаційної поведінки: авторитарна, патерналістська, підтримуюча, колегіальна. Групи в організаціях.

Основні напрямки дослідження організаційної поведінки та методи збору соціологічної інформації.

**Тема 2. Відбір персоналу в організацію та його адаптація.**

Поняття та характеристика персоналу організації. Типологія персоналу.

Набор та відбір персоналу. Джерела найму. Зовнішні та внутрішні джерела найму. Внутрішній найм та його типи: ротація, внутрішній конкурс, сумісництво, .

Опитування та аналіз документів як методи для отримання інформації для ефективного відбору персоналу.

Поняття, етапи, типи, чинники адаптації персоналу в організації. Проблеми, що виникають під час входження людини в організацію. Етапи процесу соціальної адаптації : орієнтаційний, оцінювальний та етап сумісності. Професійна, соціально-психологічна, організаційна, соціальна та побутова адаптація працівника. Менторство в організації.

Дослідження проблем, що виникають під час адаптації персоналу в організації

**Тема 3. Задоволеність персоналу працею та плинність кадрів.**

Умови праці в організації: поняття, аспекти дослідження. Соціально-психологічні, організаційні, санітарно-гігієнічні, матеріально-технічні, економічні аспекти праці персоналу.

Чинники задоволеності персоналу його працею (вік, посада, гендерна приналежність, досвід роботи, сімейний стан, рівень кваліфікації та ін. ).

Складові, форми та типи оплати праці. Дослідження ставлення персоналу до оплати його праці.

Характеристики основних програм матеріальної мотивації персоналу. Класифікація мотивації: залежно від основних груп потреб (матеріальна, трудова та статусна), за способом, що використовується (нормативна, стимулююча та примушуюча), за джерелами виникнення (внутрішня та зовнішня), а за спрямованістю на досягнення цілей (позитивна та негативна). Стимулювання праці персоналу.

Методи дослідження задоволеності персоналу працею в організації.

Плинність кадрів: поняття, види, чинники. Зовнішні по відношенню до організації, внутрішні та особистісні фактори плинності персоналу.

Виявлення та профілактика патологічної плинності кадрів в організації. Аналіз документів, інтерв’ю та анкетне опитування як методи дослідження плинності персоналу.

**Тема 4. Оцінка персоналу в організації. Професійне вигорання. Вимоги персоналу щодо професійного навчання та кар’єрного просування.**

Поняття «оцінка персоналу». Критерії оцінки персоналу.

Компетентність та її види: індивідуальна, ділова, управлінська, лідерська, функціональна, основна, комунікативна. Визначення рівней компетентності працівника.

Функції оцінки персоналу. Колектив та керівництво як суб’єкти оцінювання. Об’єктивні показники оцінювання роботи персоналу. Методи оцінки персоналу організації.

Поняття та ознаки професійного вигорання. Чинники що сприяють професійному вигоранню. Діагностика професійного вигорання персоналу (тестові методики). Стадії професійного вигорання. та шляхи його профілактики.

Професійне навчання в організації: методи (локальне, інтерактивне, практичне, онлайн, менторство) та напрямки. Поняття та типи кар'єри в організації.

Методи оцінювання вимог персоналу щодо професійного навчання та кар'єрного просування.

**Тема 5. Соціально-психологічний клімат в колективі. Дослідження дискримінаційних практик в організації**

Поняття «соціально-психологічний клімат в колективі». Його та вплив на діяльність організації.

Суб’єктивні та об’єктивні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату.

Чинники макро- та мікро- середовища, що впливають на формування соціально-психологічного клімату. Зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками як чинники формування соціально-психологічного клімату. Основні чинники, які визначають характер міжособистісних стосунків в колективі.

Методи діагностування соціально-психологічного клімату та рівня задоволеності ним різних груп працівників організації.

Дискримінаційні практики в організації: поняття, види, методи дослідження. Гендерна, етнічната релігійна дискримінація в колективі. Ейджизм та його прояви.

**Тема 6. Групові взаємодії та конфлікти в організації. Ставлення персоналу до дисципліни в організації та організаційних змін.**

Поняття та характеристика групової поведінки. Класифікація груп в організації. Розмір та склад групи. Групові норми поведінки. Згуртованість та конфліктність групи. Функціональні ролі та статуси членів групи. Чинники, які впливають на склад групи, її структуру та процес функціонування групи в її оточенні. Формальні та неформальні групи. Типи та характеристика формальних груп. Причини появи неформальних груп. Вплив неформальних груп на формальні.

Конфлікти в організації: поняття, типи, причини виникнення. Причини конструктивних та деструктивних конфліктів. Помилкові дії керівника як причина деструктивних конфліктів. Рівні прояву конфліктних взаємодій. Динаміка розвитку конфлікту. Попередження конфлікту. **Способи конструктивного вирішення конфліктів. Співробітництво, ігнорування активних дій в конфлікті, змагання (конкуренція), компроміс, пристосування , співпраця як** типові форми поведінки людини в конфлікті**.** **Прямі, адміністративні методи вирішення конфліктів:** реорганізація, організаційні висновки, стягнення покарання. Педагогічні та психологічні методи вирішення конфліктів. **Непрямі методи вирішення конфліктів.**

Типи токсичних співробітників та методи роботи з ними.

Використання методу соціометрії для опису внутрішньо групових взаємодій. Соціоматрица та соціограма.

Трудова дисципліна та її складові (об'єктивна та суб'єктивна). Виробнича дисципліна. Трудова дисципліна та її складові: виконавча, активна та самодисципліна. Управління дисципліною: поняття, принципи та методи. Дисциплінарний проступок (порушення) Типові порушення дисципліни та їх причини. дисциплінарне стягнення: дисциплінарні стягнення: попередження, догана, сувора догана, штрафи, переведення на нижчу посаду чи звільнення з роботи. Заохочування у системі управління дисципліною.

Сутність та типологія соціальних змін в організації. Основні напрямки змін в організації. Типи організаційних змін. Головні причини опору персоналу інноваціям.

**Тема 7. Керівник в організації. Оцінка стилю та методів управління.**

Стилі та методи управління в організації. Індикатори для визначення стилю управління.

Параметри оцінки роботи керівника в організації. Керівництво та лідерство. Основні характеристики лідера. Основні форми впливу: безпосередній вплив на оточуючих; правильність наказів; вплив на групи.

Чотири моделі лідерства: "один із нас», «кращий із нас», «втілення чеснот», «виправдання вищих очікувань».Повноваження, вплив та влада керівника. Залежність підлеглих від керівника та керівника від підлеглих.

Виявлення рівня задоволеності персоналу стилем та методами управління в організації.

Виявлення образу керівника в очах різних категорій працівників.

Виявлення схильності до певного типу керівництва у керівників.

**Тема 8. Корпоративна культура. Лояльність персоналу до організації.**

Поняття та складові організаційної культури: корпоративні цінності, організаційні норми. Зміст організаційної культури: діяльнісно-рольовий культурний комплекс, управлінській культурний комплекс, культурний комплекс взаємодії з зовнішнім середовищем, поведінковий культурний комплекс.

Види корпоративної культури та її вплив на організацію: індивідуалістський, колективний, демократичний, авторитарний, клубна, храмова, цільова, крапкова культури.

Опитування як метод дослідження організаційної культури.

Поняття, види та чинники лояльності персоналу організації. Залучення персоналу до діяльності організації. Опитування як спосіб вимірювання рівня залученості персоналу. Щотижневий «робочий журнал», імпульсні опитування, зустрічі 1:1, Gallup Q12 як методи виявлення рівня залучення.

**Форма та методи навчання**

Під час проведення лекційних занять з навчальної дисципліни передбачено застосування таких методів навчання: пояснювально-ілюстративний; метод проблемного викладення; частково-пошуковий.

Під час проведення семінарських занять застосовується: частково-пошуковий, або евристичний метод(під час виконання індивідуальних завдань) та дослідницький.

**Лекції –** викладення теоретичного матеріалу лектором згідно навчальної програми і розподілу годин поміж темами. Використовуються інтерактивні форми активізації аудиторії та відеопрезентації вербальної інформації. Викладач перш ніж викладати матеріал, ставить проблему, формулює пізнавальне завдання, а потім, розкриваючи систему доведень, порівнюючи погляди, різні підходи, показує спосіб розв'язання поставленого завдання. Лектор має власний конспект, що відображає основний зміст теми, студенти занотовують нову інформацію у власні конспекти.

**Практичні заняття** – проводяться у формі підготовки програм досліджень та їх обговорення. Для практичних занять студенти опрацьовують лекційний матеріал, навчальну і наукову літературу, готують виступи з використанням розроблених самостійно програм КСД та їх презентують. Лектор оцінює активність студентів впродовж семінару за прийнятою шкалою оцінок в балах. Під час практичного заняття обов’язково за кожною темою КСД оцінюються рівень знань студентів за темами.

**Індивідуальне завдання** – вид самостійної роботи поза аудиторними годинами, коли студент, використовуючи лекційний матеріал та додаткові джерела знань, розробляє особисту тему.

Методи контролю

**1.Підсумковий (семестровий) контроль проводиться у формі заліку або шляхом накопичення балів за поточним контролем.**

**Залік –** письмова або усна відповідь на питання, що містяться в заліковому завданні. Питання залікових завдань можуть доводитися до студентів заздалегідь. Залікові завдання готує лектор, вони затверджуються на засіданні кафедри і підписуються завідувачем кафедри. Залік проводить лектор за призначенням завідувача кафедри. Викладач, що проводить залік має оцінити якість відповіді студента за прийнятою шкалою академічних оцінок.

**Контрольні завдання з курсу до заліку:**

1. Організаційна поведінка та методи її дослідження в соціології.
2. Основні напрямки дослідження організаційної поведінки.
3. Персонал в організації: поняття, типи, напрямки роботи з персоналом.
4. Розробити програму КСД за темою: потреби організації в кадрах.
5. Розробити програму КСД за темою: адаптація працівників в організації.
6. Розробити програму КСД за темою: оцінка ефективності наставництва в організації.
7. Тестові методики, що використовуються під час відбору персоналу.
8. Розробити програму КСД за темою: оцінка персоналом умов праці.
9. Розробити програму КСД за темою: задоволеність персоналу працею в організації.
10. Розробити програму КСД за темою: потенційна плинність кадрів в організації.
11. Розробити програму КСД за темою: задоволеність персоналу працею в організації.
12. Розробити програму КСД за темою: ставлення персоналу до наявних форм стимулювання праці в організації.
13. Розробити програму КСД за темою: чинники плинності персоналу в організації.
14. Розробити програму КСД за темою: потенційна плинність персоналу.
15. Розробка програми КСД для виявлення соціального портрету та типових причин звільнення за власним бажанням працівника організації (методом аналізу документів).
16. Розробити програму КСД за темою: виявлення ефективності комунікації в організації.
17. Розробити програму КСД за темою: потреби персоналу організації до його професійного навчання.
18. Ознаки професійного вигорання. Використання тестових методик для його виявлення .
19. Розробити програму КСД за темою: вимоги різних груп персоналу щодо кар'єрного просування.
20. Розробити програму КСД за темою: характеристика соціально-психологічного клімату в колективі.
21. Розробити програму КСД за темою: вікова дискримінація в організації.
22. Розробити програму КСД за темою: гендерна нерівність в організації.
23. Розробити програму КСД за темою: етнічна дискримінація в організації.
24. Описати використання методу соціометрії для опису внутрішньо групових взаємодій.
25. Розробити програму КСД за темою: оцінка інновацій в організації очима її представників.
26. Розробити програму КСД за темою: конфлікти в організації (метод спостереження)
27. Розробити програму КСД за темою: конфлікти в організації (метод опитування)
28. Виявити структуру формальних та неформальних групових відносин використовуючи соціометричну методику.
29. Розробити програму КСД за темою: ставлення персоналу до трудової дисципліни (методи аналізу документів)
30. Розробити програму КСД за темою: ставлення персоналу до трудової дисципліни (методи опитування)
31. Розробити програму КСД за темою: оцінка стилю управління в колективі
32. Розробити програму КСД за темою: характеристика керівника очима підлеглих.
33. Соціометричне дослідження та рекомендації щодо обрання на роль керівника одного з членів колективу.
34. Розробити програму КСД за темою: корпоративна культура.
35. Розробити програму КСД за темою: лояльність персоналу до організації

**2.Поточний контроль проводиться за результатами роботи студентів під час практичних занять, методом оцінювання самостійних робіт, індивідуальних завдань, командних проектів.**

**Контроль на семінарських заняттях –** оцінювання виступів студентів, відповідей на питання поставлені викладачем, оцінці виконання завдань, оцінок під час самостійних робот, оцінювання внеску окремих студентів у групову роботу.

**Індивідуальні завдання** – оцінюються викладачем або за результатами доповіді на практичному занятті.

Виконання проекту передбачає командну або індивідуальну дослідницьку роботу за вибраною темою, підготовку письмового звіту та проведення презентації за допомогою мультимедійного обладнання в присутності викладачів кафедри.

*Ціль проекту* полягає в перевірці успішності засвоєння студентами напрямків дослідження організаційної поведінки та методів, що можна використовувати; демонстрації вмінь створювати інструментарій для проведення дослідження в межах розробленої програми дослідження.

Індивідуальний проект виконується за персональною темою.

Командний проект – це пізнавально-аналітична робота групи студентів (2-3 осіб)

Розподіл балів, які отримують студенти

Таблиця 1. – Розподіл балів для оцінювання успішності студента для заліку

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Самостійні роботи за темами | Індивідуальні завдання (проекти) | Залік | Сума |
| 40 (5\*8) | 40 | 20 | 100 |

Таблиця 2. – Шкала оцінювання знань та умінь: національна та ЕСТS

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рейтингова**  **Оцінка, бали** | **Оцінка ЕСТS та її визначення** | **Національна оцінка** | **Критерії оцінювання** | |
| **позитивні** | **негативні** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 90-100 | А | Відмінно | - **Глибоке знання** навчального матеріалу модуля, що містяться в **основних і додаткових літературних джерелах;**  - **вміння аналізувати** явища, які вивчаються, в їхньому взаємозв’язку і розвитку;  - **вміння** проводити **теоретичні розрахунки**;  - **відповіді** на запитання **чіткі**, **лаконічні, логічно послідовні;**  **- вміння вирішувати складні практичні задачі.** | Відповіді на запитання можуть містити **незначні неточності** |
| 82-89 | В | Добре | - **Глибокий рівень знань** в обсязі **обов’язкового матеріалу**, що передбачений модулем;  - вміння давати **аргументовані відповіді** на запитання і проводити **теоретичні розрахунки**;  - вміння вирішувати **складні практичні задачі.** | Відповіді на запитання містять **певні неточності;** |
| 75-81 | С | Добре | - **Міцні знання** матеріалу, що вивчається, та його **практичного застосування;**  **-** вміння давати **аргументовані відповіді** на запитання і проводити **теоретичні розрахунки**;  - вміння вирішувати **практичні задачі.** | **-** невміння використовувати теоретичні знання для вирішення **складних практичних задач.** |
| 64-74 | D  Д | Задовільно | - Знання **основних фундаментальних положень** матеріалу, що вивчається, та їх **практичного застосування**;  - вміння вирішувати прості **практичні задачі**. | Невміння давати **аргументовані відповіді** на запитання;  - невміння **аналізувати** викладений матеріал і **виконувати розрахунки;**  - невміння вирішувати **складні практичні задачі.** |
| 660-63 | Е | Задовільно | - Знання **основних фундаментальних положень** матеріалу модуля,  - вміння вирішувати найпростіші **практичні задачі**. | Незнання **окремих (непринципових) питань** з матеріалу модуля;  - невміння **послідовно і аргументовано** висловлювати думку;  - невміння застосовувати теоретичні положення при розвязанні **практичних задач** |
| 35-59 | FХ  (потрібне додаткове вивчення) | Незадовільно | **Додаткове вивчення** матеріалу модуля може бути виконане **в терміни, що передбачені навчальним планом**. | Незнання **основних фундаментальних положень** навчального матеріалу модуля;  - **істотні помилки** у відповідях на запитання;  - невміння розв’язувати **прості практичні задачі.** |
| 1-34 | F  (потрібне повторне вивчення) | Незадовільно | - | - Повна **відсутність знань** значної частини навчального матеріалу модуля;  - **істотні помилки** у відповідях на запитання;  -незнання основних фундаментальних положень;  - невміння орієнтуватися під час розв’язання **простих практичних задач** |

Основна література:

**Базова література**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Барков С.А. Соціологія організацій 2015 р. / С.А.Барков [Електронний ресурс] URL:https://stud.com.ua/36031/sotsiologiya/sotsiologiya\_organizatsiy |
|  | Білорус Т.В. Практикум з менеджменту: навчальний посібник. – К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2020. – 185 с. https://www.researchgate.net/publication/349713692\_PRAKTIKUM\_Z\_MENEDZMENTU\_Navcalnij\_posibnik\_KIIV\_2020 |
|  | Людина в соціальних організаціях: методичний посібник для студентів спеціальності 054 «Соціологія» / К.А. Агаларова, Т.М. Байдак, М.В. Бірюкова, В.О. Болотова, Н.О. Ляшенко, І.П. Рущенко – Харків : НТУ «ХПІ», 2020. – 170 с. |
|  | Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / За заг. ред. д. е. н., проф. В. Я. Брича. – Тернопіль: ТНЕУ, 2012. – 520 c. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/33670/1/%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%83%202012.pdf |
|  | Богдан О. Що варто знати про соціологів та соціальні дослідження? Посібник-довідник для громадських активістів та всіх зацікавлених. К.: Дух і літера, 2015. 380 с. |
|  | Новак, В. О. Організаційна поведінка : Підручник / В. О. Новак, Т. Л. Мостенська, О. В. Ільєнко. - К.: Кондор-Видавництво, 2013. - 498 с. https://pidru4niki.com/1584072058972/menedzhment/organizatsiyna\_povedinka |
|  | Кислова О.М., Кузіна І.І. Методи аналізу та комп’ютерної обробки соціологічної інформації. Харків : Вид-во ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2020. 165 с. |
|  | Паніна Н. В. Технологія соціологічного дослідження. Київ: Наукова думка, 2006. 232 с. |
|  | Соціологія організацій: навчальний посібник / І.М. Гавриленко, В.І. Кузьменко., О.Л. Скідін, Запоріжжя, ГУ «ЗІДМУ», 2007 р., 407 с. |
|  | Соціологія управління та організацій [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / Л. М. Димитрова ; Національний технічний ун-т "Київський політехнічний ін-т". - 2-ге вид., виправ. і доп. - К. : Політехніка НТТУ "КПІ" : Ліра-К, 2005. – 156 с. |
|  | Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://lib.lntu.edu.ua/sites/default/files/2021-03/%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%80%D1%83%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA%202018.pdf |
|  | Фролов С. С. / Соціологія організацій: підручник // С. С. Фролов. [Електронний ресурс] URL: <http://uchebnik-online.com/soderzhanie/textbook_63.html> |
|  | Як провести соціологічне дослідження: методичні рекомендації / Упоряд. та заг. ред. О.М. Балакірєвої та О.О. Яременка. – К.: Державний ін.-т проблем сімї та молоді, 2004. – 264 с. |
|  | Якісні дослідження в соціологічних практиках: навчальний посібник / За ред. Н. Костенко, Л. Скокової. Київ: Інститут соціології НАНУ, 2009 400 с. <https://i-soc.com.ua/assets/files/library/gs_ok.pdf> |

**Допоміжна література**

|  |  |
| --- | --- |
| 15 | Баннікова К. Потенціал організаційної культури в управлінні людськими ресурсами міжнародних компаній : монографія / К. Баннікова, К. Михайльова ; Нар. укр. акад. – Харків : Вид-во НУА, 2019. 232 с. |
| 16 | Фокіна-Мезенцева К.В. Мотиваційні основи корпоративної культури в системі менеджменту якості підприємства: теорія, методологія, практика: монографія. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2018. 300 с. . |
| 17 | Харчишина О. В. Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості: Монографія. – Житомир: Вид-во Житомирського державного університету ім. І Франка, 2011. – 289 с. |
| 18 | Башук Т.О., Хижняк М.О. Управління різними типами конфліктів у креативному колективі/ Т.О. Башук, М.О. Хижняк // Маркетинг і менеджмент інновацій, 2012, № 3, – С. 111-119. |
| 19 | Біловодська О.А., Кириченко Т.В. Управління конфліктами в системі управління людським потенціалом підприємств/ О.А. Біловодська, Т.В. Кириченко // Економіка і суспільство, Випуск №10, – 2017, – С. 170-182. |
| 20 | Зінчина О.Б. Конфліктологія: навч. посібник [Текст] / О.Б. Зінчина. – Харків: ХНАМГ, 2007. – 164 с. |
| 21 | Конфліктологія : навч. посіб. / Л. М. Герасіна, М. П. Требін, В. Д. Воднік та ін. — Х. : Право, 2012. — 128 с. |
| 22 | Мазурик О. В., Єрескова Т. В., Никифоренко Н. О. Методологія та методи соціологічних досліджень: практикум. Донецьк: Східний видавничій дім, 2011. 232 с. |
| 23 | Мельнік О.Г., Косцик Р.С. Організаційні зміни: сутність та види/ О.Г. Мельнік, Р.С. Косцик //Науковий вісник НЛТУ Україні.  2009.  Вип.19.3  С. 233. |
| 24 | Мороз О. О. Теорія конфліктів в контексті побудови загальної моделі ефективності сучасного підприємства: монографія [Текст] / О.В. Мороз, О.А. Сметанюк, О.В. Лазарчук. – Вінниця: ВНТУ, 2010. – 256 с. |
| 25 | Новікова Н. Управління конфліктами в організації: підходи до вирішення та профілактики / Н.Новікова // Галицький економічний вісник. — 2013. — №2(41). — с.79-83. |
| 26 | Пацкун Т. В. Інформаційні технології в управлінні комунікаціями на підприємстві / Т. В. Пацкун // Економіка України. – 2014. – №5. – C. 70-76. |
| 27 | Профілактика та вирішення конфліктів:методичний посібник / Укладач: Виноградова В.Є., – Київ, Видавництво КМЦППК, 2013. – 40с. |
| 28 | Розгляд методу контент-аналізу з погляду кількісно-якісних технік проведення /В. Бондар, М. Допіра. 2007 - http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/6877/Bondar\_ Dopira\_Rozglyad\_metodu\_kontent-analizu.pdf |
| 29 | Соціологія: Хрестоматія (від першоджерел до сучасності). У 2-х томах. – Т.1. – Львів: ЛьвДУВС, 2019. – [Електронний ресурс] http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/1/1/%D0%93%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%8E%D0%BA%20%D0%9B.%20%D0%A1%D0%9E%D0%A6%D0%86%D0%9E%D0%9B%D0%9E%D0%93%D0%86%D0%AF\_%D1%85%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D1%82%D1%96%D1%8F%20%D1%82.1.pdf |
| 30 | Методичний посібник з оцінювання потреб ВПО у громадах. Кобзін Д., Левкіна Г., Луньова О. та ін. Харків, Харківський інститут соціальних досліджень (ХІСД). 2020. 246 с. |
| 31 | Хижняк Л. М. Перетворення організацій в умовах соціально-економічних змін. Харків : Основа, 1999. 271 с. |
| 32 | Чаплай І.В. Державно-громадська комунікація як об’єкт наукового дослідження в Україні: Монографія. Одеса : Купрієнко Св. 2018. 385 с. |
| 33 | Кодекс професійної етики соціолога. Затверджений П'ятим з'їздом Соціологічної асоціації України. 20 травня 2004 року. Київ |
| 34 | Яхно Т.П. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. /Т. П. Яхно — К. : ЦНЛ, 2018. — 240 с. |
| 35 | Organization and Organizational Behaviour // http://www.tmv.edu.in/pdf/Distance\_education/BCA%20Books/BCA%20VI%20SEM/BCA-629%20OB.pdf |
| 36 | Organizations: behavior, structure, processes. Fourteenth Edition / James L. Gibson University of Kentucky John M. Ivancevich University of Houston James H. Donnelly, Jr. University of Kentucky Robert Konopaske Texas State University //  <http://dl.motamem.org/organizations_behavior_structure.pdf> |

**ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ**

1. Архів журналу «Соціологія: теорія методи, Маркетинг». URL: http://stmm.in.ua/archive/
2. Інститут соціології НАН України. Видання. Соціальні виміри суспільства URL: <https://i-soc.com.ua/ua/edition/socialni-vimiri-suspilstva/>
3. International Sociology: SAGE Journals. URL: https://journals.sagepub.com/home/iss
4. Київський міжнародний інститут соціології. URL: https://www.kiis.com.ua/
5. Соціологічна асоціація України. URL:http://www.sau.kiev.ua/
6. SOCIS: Центр соціальних та маркетингових досліджень. URL: http://socis.kiev.ua/ua/
7. Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка.URL: http://www.uisr.org.ua/
8. Фонд Демократичні ініціативи імені Ілька Кучеріва. URL: https://dif.org.ua/
9. Соціологічна асоціація України, дослідження URL: <http://sau.in.ua/doslidzhennya/>
10. Центр Разумкова. URL: http://razumkov.org.ua/
11. Соціологічна група «Рейтинг». URL: http://ratinggroup.ua/
12. Соціологія та соціальні дослідження: що, як, навіщо? Онлайн курс на платформі Prometheus. URL: https://courses.prometheus.org.ua/courses/IRF/SOC101/2015\_T1/about
13. Центр Разумкова. URL: http://razumkov.org.ua/
14. Центр соціальний моніторинг. URL: <https://smc.org.ua/>

**Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни**

Таблиця 4. – Перелік дисциплін

|  |  |
| --- | --- |
| Вивчення цієї дисципліни безпосередньо спирається на: | На результати вивчення цієї дисципліни безпосередньо спираються: |
| Інтернет-дослідження економічної діяльності | Переддипломна практика |
| Соціологічний супровід економічної діяльності | Атестація |

**Провідний лектор:** доц.Ляшенко Н.О.  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(посада, звання, ПІБ) (підпис)