

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан соціально-гуманітарного факультету

Оксана ГОМОТЮК

« 29 » 2025р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з науково-педагогічної роботи

Віктор ОСТРОВЕРХОВ

« 29 » 2025 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ІНІНОТ

Святослав ПИТЕЛЬ

« 29 » 2025 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА

**з дисципліни «Менеджмент соціальної роботи»
ступінь вищої освіти – бакалавр
галузь знань – 05 Соціальні та поведінкові науки
спеціальність – 053 Психологія
освітньо-професійна програма – «Психологія»**

Форма навчання	Курс	Семестр	Лекції (год.)	Практ. (год.)	ІРС (год.)	Тренінг (год.)	Самост. робота студ. (год.)	разом (год.)	Залік (сем.)	Екз. (сем.)
денна	3	6	32	14	3	6	95	150	6	-
заочна	3	6	8	4	-	-	138	150	6	-

**Тернопіль – ЗУНУ
2025**

Робочу програму склала доцент кафедри психології та соціальної роботи,
к.психол.н., доцент **Тетяна НАДВИНИЧНА**

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри психології та соціальної
роботи, протокол № 1 від «26» серпня 2025 р.

Завідувач кафедри психології та
соціальної роботи, д. психол.н., професор

Андрій ГІРНЯК

Гарант ОП «Психологія»
д. психол.н., професор

Андрій ГІРНЯК

СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ “МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ”

1. Опис дисципліни “МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ”

Дисципліна “Менеджмент соціальної роботи”	Галузь знань, спеціальність, СВО	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів – 5	05 – Соціальні та поведінкові науки	Дисципліна циклу професійної підготовки, вибіркова Мова навчання українська
Кількість залікових модулів – 4ю	053 - Психологія	Рік підготовки Денна – 3 Заочна – 3 Семестр: Денна 6 Заочна – 6
Кількість змістових модулів – 3	ступінь вищої освіти – бакалавр	Лекції: Денна – 32 Заочна – 8 Практичні заняття: Денна – 14 Заочна – 4
Загальна кількість годин – 150 год.		Самостійна робота: Денна – 95 Заочна – 138 Індивідуальна робота – 3 Тренінг Денна – 6 год.
Тижневих годин: Денна форма навчання – 10 з них аудиторних – 4		Вид підсумкового контролю – залік

2. Мета і завдання вивчення дисципліни “Менеджмент соціальної роботи”

2.1. Метою дисципліни “Менеджмент соціальної роботи” – отримання студентами поглиблених знань, умінь і навичок щодо управління організацією як соціальною системою.

2.2.Завдання вивчення дисципліни:

- ознайомити із сутністю та універсальним характером соціального ресурсу управління;
- сформулювати цілісну систему знань з психології управління, що стосуються феномену, загальних засад, методології, структури, функцій, історії розвитку та її провідних сучасних тенденцій.
- вивчити теоретичні основи управління соціальною сферою життєдіяльності організацій;
- розвинути систему практичних умінь щодо організаційного менеджменту та планування.

3. Програма навчальної дисципліни “Менеджмент соціальної роботи” Змістовий модуль 1

Тема 1. Еволюція теорій і практики менеджменту соціальної роботи.

Історичний розвиток передумов сучасного менеджменту. Етапи розвитку менеджменту.

Тема 2. Сутність менеджменту соціальної роботи

Узмістовлення понять «управління» і «менеджмент». Предмет, об'єкт і суб'єкт менеджменту. Менеджмент соціальної роботи як різновид соціального управління.

Тема 3. Система менеджменту соціальної роботи

Складові процесу менеджменту соціальної роботи. Закони, закономірності та принципи менеджменту соціальної роботи. Методи та функції менеджменту соціальної роботи. Інструменти менеджменту соціальної роботи.

Тема 4. Види, моделі та організованості менеджменту соціальної роботи.

Різновиди соціального менеджменту. Моделі та методи взаємозв'язку об'єктів і суб'єктів соціального менеджменту. Поняття про соціальну організацію та її види. Соціальна служба як різновид ділової організації.

Тема 5. Менеджмент соціальної роботи як механізм реалізації соціальної політики.

Взаємозв'язок соціальної політики і менеджменту соціальної роботи. Принципи та функції соціальної політики. Поняття про принципи організації соціальної держави. Стратегічне, тактичне та соціальне управління соціальною роботою.

Змістовий модуль 2

Тема 6. Організаційно-функціональні можливості менеджменту соціальної роботи.

Структура управління соціальною роботою в Україні. Управлінська праця менеджерів соціальної роботи: рівні, форми, функції розподілу управлінської діяльності. Основні характеристики сучасного менеджера соціальної роботи.

Тема 7. Управління персоналом у системі соціального менеджменту.

Основні категорії кадрового потенціалу менеджменту соціальної роботи. Принципи, положення, напрями та рівні кадрової політики. Сучасні методи оцінювання кадрового потенціалу менеджменту соціальної роботи. Атестація працівників соціальної сфери

Тема 8. Мотивація персоналу як функція менеджменту соціальної роботи

Теоретичні засади мотивування персоналу в організації. Основні теорії мотивації. Характеристика системи мотивування та стимулювання персоналу. Самомотивація та прийоми її стимулювання.

Тема 9. Керівництво трудовим колективом: соціально-психологічний аспект.

Трудовий колектив та його характеристики. Команда: визначення, принципи взаємодії, рольова структура, етапи розвитку. Керівництво та управління командами. Теоретичні механізми лідерства, керівництва та їх вплив на взаємовідносини в апараті управління.

Змістовий модуль 3.

Тема 10. Комунікативні аспекти менеджменту соціальної роботи

Соціально-психологічні аспекти ділового спілкування. Соціально-психологічний клімат: роль і значення у функціонуванні та розвитку трудового колективу. Конфлікти в організаціях: виникнення, причини, типи, профілактика, шляхи вирішення.

Тема 11. Організація роботи менеджера соціальної роботи

Організація роботи менеджера. Формування управлінських рішень. Управління за допомогою делегування повноважень. Ефективне планування діяльності та часу та методики тайм-менеджменту. Контроль як функція менеджменту соціальної роботи. Інформаційне забезпечення менеджменту соціальної роботи.

4. Структура залікового кредиту з дисципліни “ Менеджмент соціальної роботи ” (денна форма навчання)

	Кількість годин					
	Лекції	Прак-тичні заняття	СРС	ІРС	Тренінг, КПЗ	Контр-ольні заходи
Змістовий модуль 1.						
Тема 1. Еволюція теорій і практики менеджменту соціальної роботи.	2	1	10	1	2	Пото-чне опитування
Тема 2. Сутність менеджменту соціальної роботи	2	1	10			
Тема 3. Система менеджменту соціальної роботи	2	1	10			
Тема 4. Види, моделі та організованості менеджменту соціальної роботи	2	1	10			
Змістовий модуль 2.						
Тема 5. Менеджмент соціальної роботи як механізм реалізації соціальної політики.	2	1	10	1	2	Пото-чне опитування
Тема 6. Організаційно-функціональні можливості менеджменту соціальної роботи.	2	1	10			
Тема 7. Управління персоналом у системі соціального менеджменту.	4	1	10			
Тема 8. Мотивація персоналу як функція менеджменту соціальної роботи	4	1	10			
Змістовий модуль 3.						
Тема 9. Контроль як функція менеджменту соціальної роботи.	4	2	5	1	2	Пото-чне опитування
Тема 10. Управління за допомогою делегування.	4	2	5			
Тема 11. Комунікації в менеджменті.	4	2	5			
Разом	32	14	95	3	6	

Заочна форма навчання

№ п/п	Теми курсу	Кількість годин		
		Лекції	Практичні	Самостійна робота

1.	Еволюція теорій і практики менеджменту соціальної роботи.	2	2	10
2.	Сутність менеджменту соціальної роботи			10
3.	Система менеджменту соціальної роботи			10
4.	Види, моделі та організованості менеджменту соціальної роботи.	2		10
5.	Менеджмент соціальної роботи як механізм реалізації соціальної політики.			10
6.	Організаційно-функціональні можливості менеджменту соціальної роботи.	2	2	10
7.	Управління персоналом в системі менеджменту соціальної роботи.			10
8.	Мотивація персоналу як функція менеджменту соціальної роботи			10
9.	Контроль як функція менеджменту соціальної роботи.	2		18
10.	Управління за допомогою делегування.			20
11.	Комунікації в менеджменті.			20
Разом:		8	4	138

5. Тематика практичних завдань

Денна форма

Змістовий модуль 1

Практичне заняття № 1

Тема: Еволюція теорії та практики менеджменту.

Мета: Сформувати систему теоретико-методологічних засад управління.

Питання до обговорення:

- 1.1. Історичний розвиток передумов сучасного менеджменту.
- 1.2. Розвиток управлінської науки в Україні.

Практичне заняття № 2

Тема: Сутність менеджменту соціальної роботи

Мета: Сформувати теоретичне розуміння студентами значення менеджменту соціальної роботи в професійній діяльності.

Питання для обговорення:

- 2.1. Узмістовлення понять «управління» і «менеджмент».
- 2.2. Предмет, об'єкт і суб'єкт менеджменту.
- 2.3 Менеджмент соціальної роботи як різновид соціального управління.

Практичне заняття № 3

Тема: Система менеджменту соціальної роботи

Мета: Закріпити теоретичні знання із особливостей управління соціальною роботою.

Питання для обговорення:

- 3.1. Складові процесу менеджменту соціальної роботи.
- 3.2. Закони, закономірності та принципи менеджменту соціальної роботи.
- 3.3. Методи та функції менеджменту соціальної роботи.
- 3.4. Інструменти менеджменту соціальної роботи.

Змістовий модуль 2

Практичне заняття № 4

Тема: Менеджмент соціальної роботи як механізм реалізації соціальної політики.

Мета: Закріпити теоретичні знання із особливостей соціальної політики в управлінні соціальною роботою.

Питання для обговорення:

- 5.1. Взаємозв'язок соціальної політики і менеджменту соціальної роботи.
- 5.2. Принципи та функції соціальної політики.
- 5.3. Поняття про принципи організації соціальної держави.
- 5.4. Стратегічне, тактичне та соціальне управління соціальною роботою.

Практичне заняття № 5

Тема : Організаційно-функціональні можливості менеджменту соціальної роботи.

Мета: Розвинути і поглибити професійно-управлінське самовизначення у студентів. .

Питання для обговорення:

- 6.1. Структура управління соціальною роботою в Україні.
- 6.2. Управлінська праця менеджерів соціальної роботи: рівні, форми, функції розподілу управлінської діяльності.
- 6.3. Основні характеристики сучасного менеджера соціальної роботи.

Змістовий модуль 3

Практичне заняття № 6

Тема: Контроль як функція менеджменту соціальної роботи.

Мета: Сформувати базові теоретико-методологічні положення здійснення контрольної функції в управлінні.

Питання для обговорення:

- 9.1 Поняття і види управлінського контролю.
- 9.2. Етапи процесу контролю.
- 9.3. Контроль в соціальній роботі.

Практичне заняття № 7

Тема: Управління за допомогою делегування.

Мета: Сприяти формуванню у студентів навичок делегування повноважень та правильного розподілу професійних обов'язків

Питання для обговорення:

- 10.1.Основи делегування
- 10.2.Види делегування.
- 10.3.Правила та ефективний контроль делегування.
- 10.4.Методи контролю за виконанням делегованих завдань.
- 10.5.Дії керівника щодо контролю делегування.

Заочна форма

Змістовий модуль 1

Практичне заняття № 1

Тема: Еволюція теорії та практики менеджменту. Сутність, система, види, моделі та організованості менеджменту соціальної роботи.

Мета: Сформувати теоретичне розуміння студентами значення менеджменту соціальної роботи в професійній діяльності.

1. Історичний розвиток передумов сучасного менеджменту.
2. Розвиток управлінської науки в Україні.
3. Менеджмент соціальної роботи як різновид соціального управління.
4. Складові, закони, закономірності, принципи, методи та функції менеджменту соціальної роботи.
5. Різновиди соціального менеджменту.

6. Моделі та методи взаємозв'язку об'єктів і суб'єктів соціального менеджменту.
7. Поняття про соціальну організацію та її види.

Змістовий модуль 2

Практичне заняття № 2

**Тема : Організаційно-функціональні можливості менеджменту соціальної роботи.
Керівництво трудовим колективом: соціально-психологічний аспект.**

Мета: Розвинути і поглибити професійно-управлінське самовизначення у студентів. .

1. Управлінська праця менеджерів соціальної роботи: рівні, форми, функції розподілу управлінської діяльності.
2. Основні категорії кадрового потенціалу менеджменту соціальної роботи.
3. Теоретичні засади мотивування персоналу в організації. Характеристика системи мотивування та стимулювання персоналу. Керівництво та управління командами. Теоретичні механізми лідерства, керівництва та їх вплив на взаємовідносини в апараті управління.
4. Соціально-психологічні аспекти ділового спілкування.
5. Соціально-психологічний клімат: роль і значення у функціонуванні та розвитку трудового колективу.
6. Конфлікти в організаціях: виникнення, причини, типи, профілактика, шляхи вирішення.
7. Організація роботи менеджера. Формування управлінських рішень. Управління за допомогою делегування повноважень.
8. Ефективне планування діяльності та часу та методики тайм-менеджменту.

6. Самостійна робота студента

Метою даного завдання є ознайомлення з основними складовими психологічного портрету керівника-менеджера до числа яких відносяться наступні 14 показників: інтелект (IQ); рівень розумового розвитку (PPR); креативність (рисунковий тест); креативність (вербальний тест); загальна агресивність; індекс ворожості; асертивність; схильність до конфліктної поведінки та способи її врегулювання; локус контроль (РСК); вектор направленості (на «себе», на процес і на результат); психологічний статус; комунікабельність; стиль спілкування та керівництва; організаторські здібності.

Завдання: побудуйте власний профіль як потенційного керівника (менеджера), використовуючи особисті результати методик та дані таблиці.

ТЕОРЕТИЧНА ЧАСТИНА

Якщо кожному з перерахованих вище складових управлінського потенціалу представити у вигляді радіуса кола та з'єднати точки, які відповідають конкретним результатам виміру їх кількісних характеристик, то одержимо **психологічний профіль** керівника-менеджера. Порівнюючи між собою профілі різних людей можна наглядно побачити переваги та достоїнства кожного. Побудова такого профілю допомагає при роботі з персоналом, при підборі і розміщенні кадрів.

На рисунку 1 зображено найбільш типовий профіль ефективного керівника-менеджера, одержаний на основі багаточисельних досліджень. Порівнюючи конкретні профілі з узагальненими, можна дати прогноз про ступінь готовності даної особистості до успішної управлінської діяльності.

Завдання: побудуйте власний профіль як потенційного керівника (менеджера), використовуючи власні результати методик та дані таблиці.

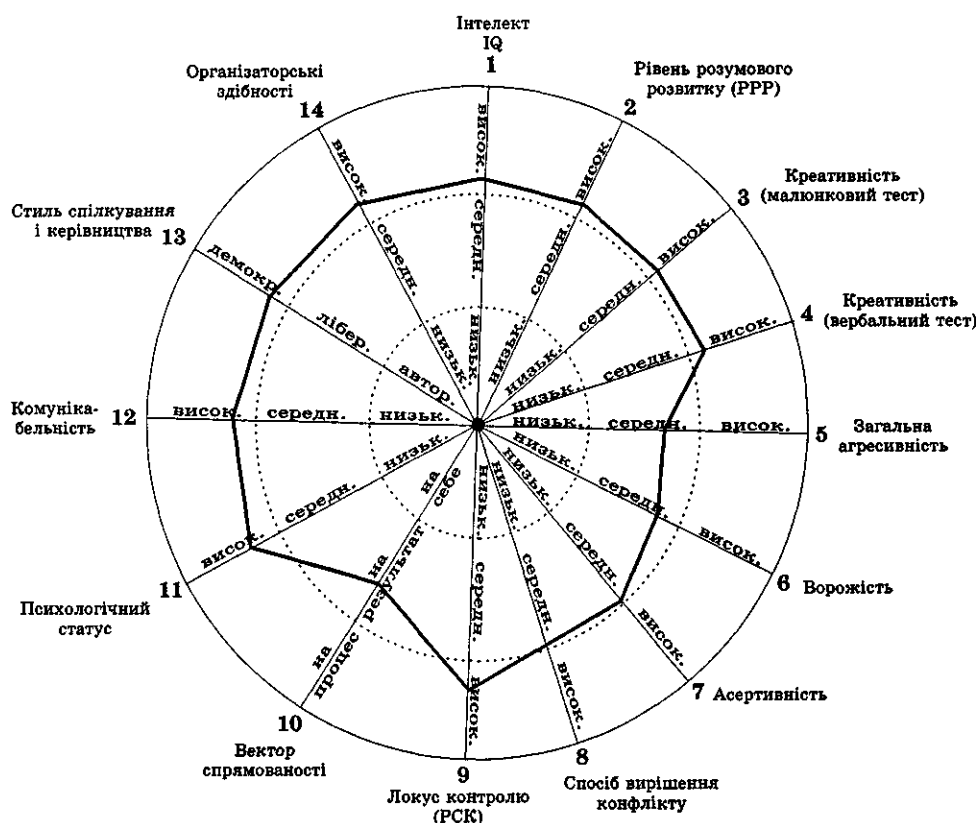


Рис. 1 Типовий профіль успішного керівника-менеджера

Таблиця для побудови профілю керівника

№ п/п	Складові управлінського потенціалу	Можливі показники (рівні прояву)			Кращі показники для ефективного керівника
		низький	середній (норма)	високий	
1	Інтелект, бали	60—89	90—120	понад 120	не менш 110
2	Рівень розумового розвитку (РРР), бали	менше 27	28-45	понад 46	40-50
3	Креативність (малюнковий тест) у балах	менш 6	6—14	15—20	понад 14
4	Креативність (вербальний тест) у балах	1—4	5—6	8—9	понад 6
5	Загальна агресивність в %	0—24	25—55	55 і більше	25—50
6	Індекс ворожості в %	0—24	25—55	55 і більше	20—30
7	Асертивність у балах	0—49	50—70	70-80	50—70
8	Спосіб вирішення конфлікту	конкуренція, пристосування	компроміс, ухилення	співпраця	співпраця
9	Локус контролю / рівень суб'єктивного контролю (РСК) /, бали	0-11	12-32	33-44	вище 33
10	Вектор спрямованості	на «себе»	на «себе» і на процес	на процес і результат	на процес і результат
11	Психологічний статус	той, кому не надають перевагу, аутсайдер	той, кому надають перевагу	лідер	лідер
12	Комунікабельність в оцінках	1—2	3	4—5	3—5
13	Організаторські здібності в %	0—40	40—70	понад 70	50 і вище

14	Стиль спілкування і керівництва	авторитарний	ліберально-демократ.	демократичний	демократичний
----	---------------------------------	--------------	----------------------	---------------	---------------

Тренінг з дисципліни «Менеджмент соціальної роботи» Тренінгове заняття «Формування комунікативних вмінь».

Мета заняття: формування комунікативних вмінь, розвиток толерантності, емпатійності та здібності до самоуправління у спілкуванні.

Організація і проведення тренінгу

Вступна частина проводиться з метою ознайомлення студентів з темою тренінгового заняття.

Організаційна частина полягає у створенні робочого настрою у колективі студентів, визначенні правил проведення тренінгового заняття. Можлива наявність роздаткового матеріалу у вигляді таблиць, бланків документів.

Практична частина реалізовується шляхом виконання завдань у групах студентів у кількості 3-5 осіб з певних проблемних питань теми тренінгового заняття.

Підведення підсумків. Обговорюється результати виконаних завдань у групах. Обмін думками з питань, які виносилися на тренінгові заняття.

8. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

У процесі вивчення дисципліни «Менеджмент соціальної роботи» використовуються наступні засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання:

- стандартизовані тести;
- поточне опитування;
- залікове модульне тестування та опитування;
- реферати, презентації;
- екзамен.

9. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) з дисципліни «Менеджмент соціальної роботи» визначається як середньозважена величина, залежно від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

Модуль 1		Модуль 2		Модуль 3	Модуль 4
20%	20%	20%	20%	5%	15%
Поточне опитування	Модульний контроль 1	Поточне опитування	Модульний контроль 2	Тренінги	Самостійна робота
1. Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час занять (7 занять, 5 тем – 5 оцінок).		1. Оцінка за поточне оцінювання визначається як середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час занять (7 занять, 6 тем – 6 оцінок).		Оцінювання розробленого і проведеного тренінгу, щодо формування комунікативних вмінь, розвиток толерантності, емпатійності та здібності до самоуправління у спілкуванні	Оцінювання завдання «Власний профіль потенційного керівника (менеджера)»
2. Модульний контроль 1 проводиться на 7 практичному занятті. Оцінка за Модульний контроль 1 виставляється на підставі виконання письмового завдання, а саме: 15 тестових завдань, кожне з яких		2. Модульний контроль 2 проводиться на 14 практичному занятті. Оцінка за Модульний контроль 2 виставляється на підставі виконання письмового завдання, а саме: 15 тестових завдань, кожне з яких має 4 бали і одне теоретичне питання, яке має 40 балів.			

має 4 бали і одне теоретичне питання, яке має 40 балів.			
---	--	--	--

Шкала оцінювання:

За шкалою ЗУНУ	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90–100	відмінно	A (відмінно)
85–89	добре	B (дуже добре)
75–84		C (добре)
65–74	задовільно	D (задовільно)
60–64		E (достатньо)
35–59	о незадовільн	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)
1–34		F (незадовільно з обов'язковим повторним курсом)

Поточне опитування під час заняття:

90–100 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань;

75–89 балів – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки;

65–74 бали – в цілому володіє навчальним матеріалом та викладає його основний зміст, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки;

60–64 бали – не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його викладає, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань, допускаючи при цьому суттєві неточності;

1–59 балів – не володіє навчальним матеріалом, не розкриває зміст теоретичних питань.

Підсумкова оцінка за поточне опитування кожного модуля визначається як середнє арифметичне оцінок, отриманих під час занять в межах кожного модуля.

Тренінг:

90–100 балів – у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його використовує під час виконання завдань тренінгу, виявляє творчий підхід до виконання завдань;

75–89 балів – достатньо повно володіє навчальним матеріалом, але при виконанні окремих завдань тренінгу не вистачає достатньої глибини та аргументації його використання, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки, загалом виявляє творчий підхід до виконання завдань;

65–74 бали – в цілому володіє навчальним матеріалом та загалом його використовує при виконанні завдань тренінгу, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому суттєві

неточності та помилки, в окремих моментах виявляє творчий підхід до виконання завдань;

60–64 бали – не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, фрагментарно (без аргументації та обґрунтування) його використовує, недостатньо розкриває зміст завдань тренінгу, допускаючи при цьому суттєві неточності, не виявляє творчого підходу до виконання завдань;

1–59 – не володіє навчальним матеріалом, не розкриває зміст завдань тренінгу, не бере участі у колективних завданнях під час проведення тренінгу.

Самостійна робота:

90–100 балів – зміст самостійної роботи повністю відповідає встановленим вимогам, містить елементи самостійного дослідження, свідчить про високий рівень опанування навчального матеріалу, студент на високому рівні виявляє творчий підхід до виконання завдань;

75–89 балів – зміст самостійної роботи в основному відповідає встановленим вимогам, можуть бути несуттєві недопрацювання за окремими завданнями, свідчить про належний рівень опанування навчального матеріалу, студент належно виявляє творчий підхід до виконання завдань;

60–74 балів – поставлені завдання виконані на недостатньому рівні; наведені авторські напрацювання є загальними і слабо обґрунтованими, свідчать про недостатній рівень опанування навчального матеріалу; студент припускається значних помилок у виконанні завдань, в окремих моментах виявляє творчий підхід до виконання завдань;

1–59 балів – завдання практично не виконані; відсутні авторські напрацювання; грубі помилки у вирішенні завдань роботи, що свідчать про низький рівень опанування навчального матеріалу; студент не виявляє творчого підходу до виконання завдань.

10. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна

п/п	Найменування	Номер теми
	Мультимедійний проектор	1-11
	Проекційний екран	
	Комунікаційне програмне забезпечення (Google Chrome, Firefox)	
	Наявність доступу до мережі Інтернет	
	Персональні комп'ютери, ноутбук.	
	Комунікаційне програмне забезпечення (Zoom) для проведення занять у режимі он-лайн (за необхідності)	
	Комунікаційна навчальна платформа (Moodle) для організації дистанційного навчання (за необхідності)	
	Програмне забезпечення: ОС Windows	
	Інструменти Microsoft Office (Word; Excel; Power Point і т. і.)	

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Андрушко Я. С. Професійна ідентичність особистості як психологічний феномен. URL: <https://sociology.knu.ua/sites/default/files/library/elopen/aktprob.19.104.pdf>

2. Гірняк Г. С., Гнойова І. Ю. Соціально-психологічні чинники розвитку персоналу сучасної організації. *Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід* : матеріали IV міжнар. наук.–практ. конф., м. Тернопіль, 5-6 квіт. 2019 р. Тернопіль, 2019. С. 136–139.
3. Гуцуляк Н.П. Сучасні методи підбору персоналу. Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку: Збірник тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції. 23-24 жовтня 2019 р., м. Київ. Київ: КНЕУ. 2019. С. 69-75.
4. Іванюта О.В., Яницька. О.Ю. Енциклопедія психологічних тестів: навч. посібник. Київ, 2021. 296 с.
5. Менеджмент соціальної роботи. Навчальний посібник / автори-упорядники Надвинична Т. Л., Надвиничний С.А. Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр «Університетська думка ЗУНУ», 2023. 194
6. Надвинична Т. Л. Особистісне та професійне зростання соціального працівника під час навчання у ВНЗ за умови інтеграції в світовий освітній простір. *Globalizacja droga ku przyszłości. 20 lat Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Stalowej Woli*. Stalowa Wola, 2017. P. 245 – 263.
7. Надвинична Т. Л. Психологічні механізми забезпечення психічного здоров'я особистості в умовах стресу. *Protection of children's rights from a legal, pedagogical and psychological perspective*. Monograph, Red. Jacek Mrozek, Oksana Homotiuk, Oksana Koval. Olsztyn 2021, Publisher: Centre for Eastern Europe Research UWM in Olsztyn, ISBN 978-83-61605-55-3., p. 97 – 105.
8. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононец Н.В. Основи лідерства : електронний посібник для самостійної роботи магістрів освітньої програми «Педагогіка вищої школи» галузі знань 01 освіта / педагогіка спеціальності 011 освітні, педагогічні науки. Полтава : ПУЕТ, 2020. 232 с.
9. Остапенко І.В. Стратегії та технології активізації самоідентифікування молоді: методичний посібник. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький: Імекс-ЛТД. 2019. 92 с.
10. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник / С. В. Алексеева, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов; за ред. Д. О. Закатнова. Житомир: «Полісся», 2018. 186 с.
11. Поліщук Л. М., Хитра О. В. . Особливості трудової поведінки працівників в умовах конфлікту. 2017. URL: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream>
12. Практикум з психології професійної діяльності /упоряд. і ред. В. С. Біскуп, Т. Л. Надвинична. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 65 с.
13. Практикум з соціології та психології /упоряд. і ред. В. С. Біскуп, Т. Л. Надвинична. Тернопіль:ТНЕУ, 2019. 46 с.
14. Професійна соціалізація особистості: персоногенетичний контекст : зб. тез доповідей Міжн. науково-практ. конф., 14-15 травня 2020 р., Мукачево / ред. кол.: Т.Д. Щербан (гол.ред.) та ін. Мукачево : РВВ МДУ, 2020. 133 с.
15. Психологія професійної діяльності. Підручник / Автори-упорядники: Біскуп В.С., Гірняк А.Н., Гірняк Г.С., Крупник З.І., Надвинична Т.Л., Шандрук С. К., Яремко О.М. Тернопіль: ВПЦ «Університетська думка», 2022. 226 с.
16. Сучасний менеджмент: моделі, стратегії, технології: матеріали XXI Всеукр. щоріч. студент. Наук.-практ. конф. за міжнарод. участю. 23 квіт. 2020 р. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2020. 642 с.
17. Технології тайм-менеджменту в управлінській діяльності державних службовців: монографія / Л.Л. Приходченко, Н.В. Піроженко, М.П. Кернова, І.М Синчак; під заг. ред.Л.Л. Приходченко. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2021. 180 с.
18. Флемінг К. Говорити легко та невимушено. Як стати приємним

співрозмовником. Харків: Книжковий Клуб Сімейного Дозвілля».2020. 240 с.

19. Флемінг К. Говорити легко та невимушено. Як стати приємним співрозмовником. Харків: Книжковий Клуб Сімейного Дозвілля». 2020. 240 с.

20. Fraccaroli F., Sverke M. *Work and Organizational Psychology: An International Perspective*, Third Edition John Wiley & Sons, Ltd. 2017. 364p.

21. Jones B. & Phillips, F. *Social Work and Interprofessional Education in Health Care: A Call for Continued Leadership*?. *Journal of Social Work Education*. 2017. 52(1): pp. 18-29.

22. Mark Hughes, Michael Wearing. *Organisations and Management in Social Work*. SAGE Publications Ltd. 2017. 248 p.

23. Nadraga V. Macro-level Modelling of Budget Support for Social Risk Management. *Центрально-український науковий вісник. Економічні науки*. 2019. Вип. 2. С. 144-151.

24. Nadraga V. Macro-level Modelling of Budget Support for Social Risk Management. *Центрально-український науковий вісник. Економічні науки*. 2019. Вип. 2. С. 144-151.

25. Pasenko N. Information technologies to provide social effectiveness of management decisions in multilevel governance system. *Актуальні проблеми державного управління*. 2019. Вип. 4. С. 76-81.

26. Rofuth, Todd W. *Management and Leadership in Social Work*. Rofuth, Todd W., DSW, LMSW. 2019. 365 p.

27. Sharma, A. E., & Grumbach, K. Engaging patients in primary care practice transformation: theory, evidence and practice. *Family practice*, 2017. 34(3), 262-267.

28. Steve M. Jex, Thomas W. Britt *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach/ Third Edition* John Wiley & Sons, Ltd. 2017. 264p.

29. Tuckman B. Developmental Sequence in Small Groups. *Psychological Bulletin*. URL: <http://habitus.od.ua/16-2020>