

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан факультету соціології та
управління

_____ Т.Ф. Бірюкова
(підпис) (ініціали та прізвище)
« _____ » _____ 2021 р.

**УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ ПОВЕДІНКОЮ СОЦІАЛЬНИХ
ПРАЦІВНИКІВ
РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

підготовки бакалавра
очної (денної) форми здобуття освіти
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньо-професійна програма «Соціальна робота»

Укладач канд. філос. н., доцент кафедри соціальної філософії та управління Ель Гуессаб К.

Обговорено та ухвалено
на засіданні кафедри соціальної філософії
та управління

Протокол № 6 від “20” січня 2021 р.
Завідувач кафедри _____

_____ Т.І. Бутченко
(підпис) (ініціали, прізвище)

Ухвалено науково-методичною радою
факультету соціології та управління

Протокол № 6 від “25” січня 2021 р.
Голова науково-методичної ради
факультету _____

_____ Н.В. Горло
(підпис) (ініціали, прізвище)

Погоджено
з навчально-методичним відділом

_____ _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

Погоджено з навчальною лабораторією
інформаційного забезпечення освітнього
процесу

_____ _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

2021 рік

1. Опис навчальної дисципліни

1	2	3	
Галузь знань, спеціальність, освітня програма рівень вищої освіти	Нормативні показники для планування і розподілу дисципліни на змістові модулі	Характеристика навчальної дисципліни	
		очна (денна) форма здобуття освіти	заочна (дистанційна) форма здобуття освіти
Галузь знань 23 «Соціальна робота»	Кількість кредитів – 3	Обов'язкова	
Спеціальність 231 «Соціальна робота»	Загальна кількість годин – 90	Цикл дисциплін загальної підготовки	
Освітньо-професійна програма «Соціальна робота»	*Змістових модулів – 4	Семестр:	
		8 -й	-й
		Лекції	
		24 год.	год.
Рівень вищої освіти: бакалаврський	Кількість поточних контрольних заходів – 8	Практичні	
		24 год.	год.
		Самостійна робота	
		42 год.	год.
		Вид підсумкового семестрового контролю: екзамен	

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни «Управління організаційною поведінкою соціальних працівників» є формування у майбутніх держслужбовців сучасного управлінського мислення та системи спеціальних знань з організаційної поведінки і прийняття адекватних управлінських рішень. Таким чином, держслужбовці стикаються з проблемою впливу індивідів, груп, організаційних структур на ефективність та результати роботи. На перший погляд цей вплив має випадковий характер і керівники нерідко покладаються на інтуїцію в усвідомленні тих чи інших учинків підлеглих.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни «Управління організаційною поведінкою соціальних працівників» є:

- сформувавши мотивацію до засвоєння професійними знаннями і навичками щодо розподілу праці з урахуванням індивідуальних та групових реакцій на структурні зміни;
- сформувавши систему знань про ефективних стратегій розвитку організації та формування політики оптимальної мобілізації людських ресурсів;
- посприяти засвоєнню організаційних принципів життєдіяльності.
- оволодіння методами та технологіями аналізу діяльності і розвитку організацій та організаційного оточення;
- дослідження особливостей організаційної поведінки в умовах організаційних змін;
- оволодіння методами аналізу організаційної поведінки;
 - формування розуміння концептуальних основ управління організаційною поведінкою;
 - дослідження впливу організаційної поведінки на ефективність управління людськими ресурсами в сучасних складних організаційних системах.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен набути таких результатів навчання (знання, уміння тощо) та компетентностей:

Заплановані робочою програмою результати навчання та компетентності	Методи і контрольні заходи
1	2
<p>СК01. Здатність аналізувати суспільні процеси становлення і розвитку соціальної роботи як інтеграційної галузі наукових знань, що акумулюють дані всіх наук про людину.</p> <p>процеси становлення і розвитку соціальної роботи як інтеграційної галузі наукових знань, що акумулюють дані всіх наук про людину.</p> <p>РН01. Розуміти креативно вирішувати проблеми та приймати інноваційні рішення, мислити та застосовувати творчі здібності до формування принципово нових ідей.</p> <p>РН08. Уміти самостійно приймати рішення у відповідності до поставлених завдань.</p>	<p>Опитування на семінарських заняттях</p> <p>Тестування у системі moodle</p>
<p>СК02. Здатність оцінювати соціально-політичні процеси, пов'язані з соціальним розвитком держави.</p> <p>РН07. Уміти будувати формальну та неформальну комунікацію, змінювати комунікаційні стилі в процесі спілкування.</p>	<p>Опитування на семінарських заняттях</p> <p>Тестування у системі moodle</p>
<p>СКО3. Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів соціальної роботи і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.</p> <p>РН10. Демонструвати навички комунікативної взаємодії з посадовими особами та особами, що займають управлінські посади в установах, на підприємствах та в організаціях.</p>	<p>Підготовка індивідуального дослідницького завдання аналітичного характеру: написання есе; завдання на порівняльний аналіз</p>
<p>СК09. Здатність демонструвати толерантну поведінку, виявляти повагу до культурних, релігійних, етнічних відмінностей, розрізняти вплив стереотипів та упереджень.</p> <p>РН 16. Конструювати процес та результат соціальної роботи в межах поставлених завдань, використовувати кількісні та якісні показники, коригувати план роботи відповідно до результатів оцінки.</p>	<p>Написання та усний захист індивідуального дослідницького завдання аналітичного характеру з презентацією його результатів</p>
<p>ЗК05. Здійснення фахової діяльності у відповідності до Етичного Кодексу соціальних працівників України та чинного законодавства України та несення відповідальності перед професійною спільнотою.</p>	<p>Опитування на семінарських заняттях; підготовка ІДЗ</p>

<p>ЗК08. Демонструвати уміння креативно вирішувати проблеми та приймати інноваційні рішення, мислити та застосовувати творчі здібності до формування принципово нових ідей.</p> <p>РН02. Застосовувати методи менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу.</p>	<p>Опитування на семінарських заняттях; розробка та захист індивідуального дослідницького завдання</p>

Міждисциплінарні зв'язки

Дисципліни, які пов'язані з викладанням курсу “ Управління організаційною поведінкою соціальних працівників ”: історія України, філософія, права, етика, логіка, соціологія, психологія.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Концептуальні засади організаційної поведінки

Концепція організаційної поведінки.

Предмет і об'єкт організаційної поведінки. Теорії організаційної поведінки. Моделі організаційної поведінки. Тенденції розвитку організаційної поведінки. Управління організаційною поведінкою. Прагматичні теорії організаційної поведінки. Інституційні теорії організаційної поведінки. Культурологічні теорії організаційної поведінки. Демографічні чинники організаційної поведінки. Біопсихологічні чинники організаційної поведінки, соціально-психологічні чинники організаційної поведінки. Авторитарна модель організаційної поведінки. Патерналістська модель організаційної поведінки. Підтримуюча модель організаційної поведінки. Колегіальна модель організаційної поведінки.

Людина в системі організаційної поведінки

Структура індивідуального рівня поведінки. Поняття і структура особистості. Характерні риси особистості, пов'язані з її поведінкою в організації. Теорії особистості та закони поведінки індивіда. Теорія інтересів і закон оптимальної поведінки. Критерії раціональної поведінки. Психологічна угода і типи адаптації працівників до організаційного оточення.

Управління поведінкою індивіда

Соціальні ролі в організації. Детермінанти виконання соціальних ролей. Особистісний потенціал працівника та його вплив на поведінку в організації. «Я»-концепція та її вплив на поведінку людини в організації. Захисна поведінка. Модель Майєрс-Бриггс. Комбінування типів особистості і особливості поведінкових реакцій. Методи визначення типу особистості та моделювання програм індивідуальної поведінки. Психометрична концепція особистості. Використання трансакційного аналізу в управлінні індивідами. Маніпулятивна поведінка та заходи з її обмеження. Психологічні методи впливу на працівників.

Мотивація та винагорода

Модель мотивації. Настанови щодо мотивації працівників в організації. Змістовні теорії мотивації поведінки індивіда. Процесійні теорії мотивації поведінки індивіда. Створення ефективної системи мотивації персоналу. Особливості формування закордонних систем мотивації праці. Метод «батога і пряника», первинні потреби, вторинні потреби, матеріальне стимулювання, моральне стимулювання, система мотивації персоналу.

Змістовий модуль 2. Управління організаційною поведінкою в організації

Формування групової поведінки

Сутність, види та характеристика груп. Причини виникнення груп Вплив групи на поведінку індивідів. Стадії розвитку групи. Підвищення ефективності діяльності колективів працівників. Специфіка роботи у командах. Формальні групи, неформальні групи. Групове мислення, груповий процес.

Управління командою і моделі ефективної командної роботи

Специфіка роботи у командах. Етапи процесу створення та організації роботи команди. Класифікація команд. Основні фактори успіху ефективної командної роботи. Командний менеджмент. Тимчасова команда. Постійна команда. Управлінська команда. Проектна команда. Функціональна команда. Інтелектуальна команда. Міжфункціональна команда. Інтактна команда. Команда керована менеджером. Самокерована команда. Згуртованість команди.

Керівництво і лідерство

Визначення лідерства. Лідерство і управління. Форми влади. Стратегії розширення меж влади. Підходи до вивчення лідерства. Якості та риси характеру ефективних лідерів. Стили управління. Типологія керівників. Типологія керівників за їх логікою дій. Стиль управління, типологія. Лідерства, харизматичне лідерство, Ситуаційне лідерство, Системне лідерство.

Тема 8. Управління конфліктами і стресами

Природа конфлікту, його складові. Види конфліктів. Причини конфліктів. Дії керівника щодо аналізу конфліктної ситуації. Способи розв'язання конфліктних ситуацій. Природа стресів та управління ними в організації. Збої у поведінці персоналу. Післяконфліктний синдром. Міжособовий конфлікт. Внутрішньоособовий конфлікт. Характеристика стресорів. Фази стресу, подолання стресу.

Змістовий модуль 3. Технології формування організаційної поведінки в різноманітних типах організаційної культури

Взаємодія людини і організаційного оточення

Характеристика індивідуальності людини. Основні форми поведінки людини в соціальній групі. Критеріальної основи поведінки людини. Альтернативні моделі організаційної поведінки. Проблеми та способи встановлення взаємодії людини та організації. Основа конфліктів у взаємодії індивіда та організації. Підходи до навчання поведінці.

Організаційна культура

Сутність поняття, елементи та функції «організаційної культури». Концепція організаційної культури. Розвиток організаційної культури. Формування організаційної культури. Фактори, що впливають на формування організаційної культури. Вплив культури на організаційну ефективність діяльності. Типи організаційної культури. Особливості національних культур та їх вплив на культуру організації. Діагностика культури організації. Зміни організаційної культури. Патріархальна культура. Бюрократична культура. Адхократична культура. Профіль корпоративної культури.

Сприйняття та теорія атрибуції

Суть і динамічність сприйняття. Властивості і ефекти сприйняття. Зовнішні і внутрішні чинники. Теорія атрибуції і причини, що приводять до фундаментальної помилки атрибуції. Тактики управління враженнями.

Змістовий модуль 4. Організаційна культура як фактор конкурентоспроможності організації

Поведінковий аспект прийняття управлінських рішень

Сутність управлінських рішень. Умови прийняття управлінських рішень: ухвалення рішення в умовах визначеності, в умовах ризику, в умовах невизначеності. Етапи раціонального ухвалення управлінського рішення. Групове ухвалення рішення в організаціях. Недоліки групових рішень. Адміністративна модель ухвалення рішення. Роль інформації в прийнятті рішень. Вимоги до інформації. Джерела інформації. Комунікативний процес в управлінні. Методи вдосконалення міжособистісних комунікацій.

Коригування організаційної поведінки

Етика і офісна політика. Вплив офісної політики на організацію. Цінності і етика на роботі. Створення морального кодексу. Дисциплінарна політика і корекція поведінки. Основні причини дисциплінарної політики. Основні напрями дисциплінарної політики: незадовільна робота і неправомірна поведінка. П'ять етапів дисциплінарної політики. Плани розвитку персоналу.

Організаційний клімат. Неформальна система взаємодій

Організаційний клімат як механізм пристосування організації до незворотних змін оточуючої дійсності механізм організаційного розвитку. Співвідношення та взаємовплив психологічних потреб людей на організаційний клімат. Фактори визначення організаційного клімату. Організаційний клімат як умова появи індивідуальності та стилю організації. Характеристики неформальних систем взаємодій. Структура неформальної організації.

4. Структура навчальної дисципліни

Змістовий модуль	Усього годин	Аудиторні (контактні) години					Самостійна робота, год		Система накопичення балів		
		Усього годин	Лекційні заняття, год		Лабораторні заняття, год		о/д ф.	з/дист ф.	Теор. зав-ня, к-ть балів	Практ. зав-ня, к-ть балів	Усього балів
			о/д ф.	з/дист ф.	о/д ф.	з/дист ф.					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	15	12	6		6		3		6	9	15
2	15	12	6		6		3		6	9	15
3	15	12	6		6		3		6	9	15
4	15	12	6		6		3		6	9	15
Усього за змістові модулі	60	48	24		24		12		24	36	60
Підсумковий семестровий контроль екзамен	30						30				40
Загалом			90							100	

5. Темі лекційних занять

№ змістового модуля	Назва теми	Кількість Годин	
		о/д ф.	з/дист ф.
1	Концепція організаційної поведінки	2	-
	Людина в системі організаційної поведінки	2	-
	Управління поведінкою індивіда	2	-
2	Мотивація та винагорода	2	-
	Формування групової поведінки	2	-
	Управління командою і моделі ефективної командної роботи	2	-
3	Керівництво і лідерство	2	-
	Управління конфліктами і стресами	2	-
	Взаємодія людини і організаційного оточення	2	-
4	Організаційна культура	2	-
	Сприйняття та теорія атрибуції	2	-
	Поведінковий аспект прийняття управлінських рішень	2	-
Разом		24	-

6. Теми семінарських занять

№ зміст ового модуля	Назва теми	Кількість Годин	
		о/д ф.	з/дист ф.
1	Концепція організаційної поведінки	2	-
1	Людина в системі організаційної поведінки	2	-
1	Управління поведінкою індивіда	2	-
1	Мотивація та винагорода	2	-
2	Формування групової поведінки	2	-
2	Управління командою і моделі ефективної командної роботи	2	-
2	Керівництво і лідерство	2	-
3	Управління конфліктами і стресами	2	-
3	Взаємодія людини і організаційного оточення	2	-
3	Організаційна культура	2	-
3	Сприйняття та теорія атрибуції	2	-
4	Поведінковий аспект прийняття управлінських рішень	2	-
Разом		24	-

7. Види і зміст поточних контрольних заходів *

№ змістового модуля	Вид поточного контрольного заходу	Зміст поточного контрольного заходу	Критерії оцінювання	Усього балів
1	2	3	4	5
1	Відповіді на семінарських заняттях	Питання для підготовки: Необхідно відобразити результати діяльності по розробці особистого плану кар'єри, що включає професійні цілі, життєві етапи, самоаналіз, роботу над собою, а також особисті якості і дії, за допомогою яких він хоче домогтися престижного і високооплачуваного положення в суспільстві..	Повна, аргументована і логічно послідовна відповідь на питання семінару – 2 бали	3x2=6 (3 занять x 2 бали = 6 балів).
	Написання есе	Вимоги до виконання та оформлення: Обсяг роботи до трьох аркушів. Результати необхідно надіслати у Moodle.	Розгорнута відповідь з власною позицією – 9 бали Розгорнута відповідь, але без власної позиції – 3 бали Неповна відповідь – 1-2 бали	9
Усього за ЗМ 1 контр. заходів	2			15
2	Відповіді на семінарських заняттях	Питання для підготовки: Охарактеризуйте закон синергії, проілюструйте на конкретних прикладах дію закону синергії в організації. Висловіть думку, чому його відносять до головних організаційних законів. Які переваги дає організації облік і використання закону синергії?.	Повна, аргументована і логічно послідовна відповідь на питання семінару – 2 бали	3x2=6 (3 занять x 2 бали = 6 балів).
	Написання есе	Вимоги до виконання та оформлення: Обсяг роботи до трьох аркушів. Результати необхідно надіслати у Moodle. Визначте, дія якого з основоположних законів спостерігається в описаній нижче ситуації. Поясніть свою відповідь.	Розгорнута відповідь з власною позицією – 9 бали Розгорнута відповідь, але без власної позиції – 3 бали Неповна відповідь – 1-2 бали	9
Усього за ЗМ 2 контр. заходів	2			15

3	Відповіді на семінарських заняттях	Питання для підготовки: На прикладі будь-якої соціально-економічної системи розгляньте процеси системної інтеграції і диференціації приведіть кілька прикладів. Визначте тип спостережуваних інтеграційних перетворень. Сформулюйте специфічні закони соціальних організацій.	Повна, аргументована і логічно послідовна відповідь на питання семінару – 2 бали	3x2=6 (3 заняття x 2 бали = 6 балів).
	Написання есе	Вимоги до виконання та оформлення: файл надсилається форматі doc. Обсяг один аркуш А4. Формат «питання – відповідь». Завдання у додатку.	Розгорнута відповідь з власною позицією – 9 бали Розгорнута відповідь, але без власної позиції – 3 бали Неповна відповідь – 1-2 бали	9
Усього за ЗМ 3 контр. заходів	2			15
4	Відповіді на семінарських заняттях	Питання для підготовки: Опишіть зовнішнє середовище конкретного підприємства або організації будь-якої сфери діяльності (орган влади, промислове підприємство, вуз, магазин, банк, школа і т. д.) з виділенням факторів прямого і непрямого впливу. Наведіть характеристику зовнішнього середовища (з точки зору складності, рухливості, невизначеності зовнішнього середовища) для аналізованого об'єкта. Проведіть аналіз поведінки елементів системи при зміні факторів внутрішнього і зовнішнього середовища, при цьому слід розглянути зміну не менше двох факторів зовнішнього середовища і не менше двох факторів внутрішнього середовища організації, як «позитивних», так і «негативних», але обов'язково потрібно досліджувати їх всебічне вплив, коли «негативний фактор» стає позитивним, і навпаки.	Повна, аргументована і логічно послідовна відповідь на питання семінару – 2 бали	3x2=6 (3 заняття x 2 бали = 6 балів).
	Написання есе	Вимоги до виконання та оформлення: Обсяг роботи до трьох аркушів. Результати необхідно надіслати у Moodle.	Розгорнута відповідь з власною позицією – 9 бали Розгорнута відповідь, але без власної позиції – 3 бали Неповна відповідь – 1-2 бали	9
Усього за ЗМ 4	2			15

контр. заходів				
Усього за змістові модулі контр. заходів	8			60

8. Підсумковий семестровий контроль

Форма	Види підсумкових контрольних заходів	Зміст підсумкового контрольного заходу	Критерії оцінювання	Усього балів
1	2	3	4	5
Екзамен	Теоретичне завдання	Питання для підготовки: Які індивідуально-психологічні чинники визначають поведінку людини в організації? Що таке цінності? Як система цінностей впливає на поведінку людини? Як ставлення працівників до організації обумовлює їх поведінку? Назвіть основні підструктури особистості. Дайте визначення темпераменту та характеру людини. Охарактеризуйте взаємозв'язок між ними та їх вплив на поведінку. Що таке інтерналізм та екстерналізм? Яким чином ці риси особистості впливають на організаційну поведінку? Які теорії особистості вам відомі? Як вони пояснюють поведінку людини? Назвіть основні закони поведінки людей та сформулюйте їх сутність. Які типи настанов працівників ви знаєте? Охарактеризуйте вплив настанов на поведінку в організації.	Кількість питань, на які надано повну змістовну відповідь (1 питання – 6 балів) – усього 3 питання 5-6 балів – відповідь логічна, повна й аргументована 3-4 бали – відповідь логічна й послідовна, але окремі аспекти не розкриті 1-2 бали – відповідь поверхова, студент знає основні поняття Визначення поняття – 2 бали	20
	Тестування	Під час контрольного проходження тесту за вивченим матеріалом курсу в системі електронного забезпечення навчання ЗНУ Moodle студент повинен дати правильну	Студент повинен дати правильну відповідь на 20 питань (час виконання – 20 хв, кількість спроб – 3). За цей	20

		<p>відповідь на 20 питань (час виконання – 20 хв, кількість спроб – 3). За цей вид роботи студент може отримати від 0 до 20 балів, 1 бал за кожну правильну відповідь.</p>	<p>вид роботи студент може отримати від 0 до 20 балів, 1 бал за кожну правильну відповідь.</p>	
<p>Усього за підсумковий семестровий контроль</p>				<p>40</p>

9. Рекомендована література

1. Бралатан, В. П. Професійна етика : навчальний посібник рекомендовано МОН України для студ. вищих навч. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 252 с.
2. Вознюк Н. М. Етика : навчальний посібник рекомендовано МОН України. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 300 с.
3. Вознюк Н. М. Етика. Vozniuk N.M. Ethics : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів рекомендовано МОНУ. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 212 с.
4. Вознюк Н. М. Етико-педагогічні основи формування особистості : Навч. посіб. для студ. Вузів. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 196с.
5. Гусарев, С. Д. Юридична деонтологія (основи юридичної діяльності). навч. посіб. рек. МОНУ. 3-тє вид., перероб. і доп. Київ: Знання, 2008. 496 с.
6. Ліщинська-Милян, О. І. Прикладна етика : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. рек. МОНУ. Львів : ЛНУ ім. І.Франка, 2010. 236 с.
7. Палеха, Ю. І. Етика ділових відносин: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. рек. МОНУ. Київ : Кондор, 2008. 356 с.
8. Панченко В.І. Прикладна етика : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. реком. МОНМСУ. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 392 с.
9. Ткаченка В.Д.Юридична деонтологія : підручник затверд. МОНУ. 2-ге вид. Харків: Одіссей, 2008. 256 с.
10. Тофтул, М. Г. Етика : підруч. для студ. вищ. навч. закл. затв. МОНУ. 2-ге вид., виправ., допов. Київ : Академія, 2011. 440 с.
11. Цирфа, Г. О. Юридична деонтологія : Навч. посібник для дистанц. навч. Київ : Ун-т "Україна", 2005. 210 с.

Додаткова:

1. Звереві І.Д. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери : рек. МОНМСУ. Сімферополь : Універсум, 2012. 536 с.
2. Капто, А. С. Профессиональная этика : Монография. Ростов-на-Дону: Изд-во СКАГС, 2006. 800 с.
3. Солоницына, А. А. Профессиональная этика и этикет: Часть книги : Взаимосвязь и различие понятий "этики" и "этикета" : учебник. Изд-во Дальневост. ун-та, 2005. С. 21-23.
4. Солоницына, А. А. Профессиональная этика и этикет: Часть книги : Особенности межкультурной коммуникации : учебник. Владивосток: Изд-во Дальневост. ун-та, 2005. С. 69-78.
5. Сорочик Ю.Ю. Актуальні питання удосконалення антикорупційного законодавства щодо професійної етики на публічній службі та запобігання конфлікту інтересів : (засідання "круглого столу", 2 листопада 2011 року). Київ: ФОП Москаленко О.М., 2011. 76 с.
6. Ткаченка В.Д. Юридична деонтологія : підручник затверд. МОНУ. 2-ге вид. Харків : Одіссей, 2008. 256 с.
7. Федь А.М. Буття людини (соціально-філософський аспект) : Колективна монографія. Слов'янськ :СДПУ, 2004. 159 с.
8. Яцино, М. Культура індивідуалізму. Jacyno M. Kultura indywidualizmu. пер. с польського. Харків : Гуманитарний Центр, 2012. 280 с.

Інформаційні ресурси

1. Електронна бібліотека з питань бізнесу, фінансів, економіки та суміжній тематиці. URL : <http://www.fmbook.biz/> (дата звернення : 19.12.2020)

2. Електронна бібліотека Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського. URL : <http://nbuv.gov.ua/librari/> (дата звернення: 19.12.2020)
3. Електронна бібліотека Національної парламентської бібліотеки України. URL : www.nplu.kiev.ua. (дата звернення: 19.12.2020)
4. Електронна бібліотека юридичної літератури “Правознавець URL : <http://pravoznaves.com.ua/>(дата звернення: 19.12.2020)
5. Електронні бібліотеки законодавчих та нормативних актів (сайт Верховної Ради України). URL: <http://ocls.kyivlibs.org.ua> (дата звернення : 19.12.2020)
6. Електронно-правова бібліотека. URL : <http://vuzlib.net/index.htm> (дата звернення: 19.12.2020)
7. Законодавство України. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws>. (дата звернення : 19.12.2020)
8. Нормативно-директивні документи МОЗ України URL : <http://mozdocs.kiev.ua> (дата звернення : 19.12.2020)