

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНУ «ІНСТИТУТ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ ОСВІТИ»
СПІЛКА ГОЛІВ ОБЛАСНИХ РАД ДИРЕКТОРІВ
КОЛЕДЖІВ І ТЕХНІКУМІВ УКРАЇНИ
ВІННИЦЬКИЙ ТЕХНІЧНИЙ КОЛЕДЖ



**СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ
ОСНОВИ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ
В СУЧАСНИХ УМОВАХ КОМУНІКАЦІЇ:
ДОСВІД, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ**

**МАТЕРІАЛИ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-
ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

Вінниця 2017

УДК 06.07 : 061.213

**Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції
«Соціально-педагогічні основи розвитку особистості
в сучасних умовах комунікації: досвід, проблеми, перспективи»
(30-31 травня 2017 року)**

Рекомендовано до друку Вченою радою ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти» (протокол № 1 від 25 квітня 2017 року)

Рецензенти:

Бережна Таміла Іванівна, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник відділу з наукової роботи ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти»

Внукова Ольга Миколаївна, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та методики професійного навчання Київського національного університету технологій та дизайну

Соціально-педагогічні основи розвитку особистості в сучасних умовах комунікації: досвід, проблеми, перспективи; за заг. ред. О. А. Удалової, Г. В. Буянової, Н. І. Шевчук. – К., 2017. – 201 с.

У збірнику представлено матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Соціально-педагогічні основи розвитку особистості в сучасних умовах комунікації: досвід, проблеми, перспективи», на якій було розглянуто питання: ставлення до інформації як чинника соціальної зрілості особистості: безпечного користування сучасними інформаційно-комунікативними технологіями; віртуального дискурсу в комунікативному просторі студентів; насильства серед молоді; формування особистості як суб'єкту спілкування і носія комунікативної культури; кібербулінгу як проблеми порушення прав людини; розвитку комунікативної особистості в умовах смислової взаємодії; соціально-педагогічної роботи щодо подолання негативного впливу на особистість Інтернет мережі.

Збірник містить наукові статті, методичні рекомендації, а також досвід роботи вищих навчальних закладів, розробки сценаріїв та програму з вищезазначених питань.

Розрахований на педагогічних працівників, аспірантів та студентів педагогічних вищих навчальних закладів.

Автори несуть повну відповідальність за опублікований матеріал.

ЗМІСТ

I. НАУКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ, СТАТТІ.....	6
Широкорадюк Л. А., Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка.	
Деякі аспекти вербального булінгу у навчальному середовищі.....	6
Штифурак В. Є., Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ.	
Соціально-психологічні явища у взаємовідносинах особистості та групи.....	13
Шевченко А. А., Київський коледж будівництва, архітектури та дизайну.	
Культурно-історичні аспекти формування та розуміння цінностей....	20
Сіткар В. І., Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка.	
Дитяча субкультура: соціологічний вимір.....	26
Сухова Г. Л., Торговельно-економічний коледж Київського національного торговельно-економічного університету.	
Педагогічне спілкування. Етичний кодекс викладача вищого навчального закладу.....	34
Буянова Г. В., ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти».	
Формування культури міжнаціонального спілкування як засіб протидії проявам ксенофобії та дискримінації в молодіжному середовищі.....	40
Удалова О. Ю., Київський національний університет технологій та дизайну.	
Професійна адаптація студентів в процесі творчої діяльності.....	46
Гребінська С. І.; Шмерко О. П. Хмельницький торговельно-економічний коледж КНЕУ.	
Вплив навчально-виховного процесу на формування особистості студента, як майбутнього фахівця економічної сфери.....	52
Наконечна Т. М., Могилів-Подільський медичний коледж.	
Медичний працівник як суб'єкт спілкування і носій комунікативної культури.....	56
Ївженко Ю. В., ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти».	
Формування громадянських якостей студентів у демократичному виховному середовищі молодіжних громадських організацій.....	59
Рудзь О. С., Гусак І. М., Технологічно-промисловий коледж Вінницького національного аграрного університету.	
Соціально-психологічна діяльність щодо попередження девіантної поведінки підлітків.....	64
Гараєв А. О., Коротич Т. М., Харківський автомобільно-дорожній технікум.	
Формування в студентів поваги до законів, норм моралі та правомірної поведінки.....	67
Вдовиченко А.М., Київський коледж легкої промисловості.	
Духовність як основа світогляду людини.....	70

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЯВИЩА У ВЗАЄМВІДНОСИНАХ ОСОБИСТОСТІ ТА ГРУПИ

Штифурак В.Є., доктор
педагогічних наук, професор
Вінницького торговельно-
економічного інституту КНТЕУ

Постановка проблеми. Організаційна діяльність як один з видів людської діяльності існує в системах "людина – група людей", "організатор – група". Вона є складовою частиною практичного управління людьми, цілеспрямованого впливу суб'єкта-організатора на об'єкт-керовану групу. Таким чином, вивчення закономірностей організаційної діяльності входить до проблем науки управління з включенням психологічних аспектів даного феномену. Психологія організаційної діяльності є складовою психології управління, що включає аналіз соціально-психологічних явищ у взаємовідносинах особистості та групи. Адже будь-яка трудова діяльність, індивідуальна чи колективна, потребує людей, які на професійному рівні могли б здійснювати процес управління організаціями, ресурсами, людьми та групами. Потреба в науково-психологічному обґрунтуванні людської діяльності особливо відчувається сьогодні, у період перебудови господарського механізму і суспільного життя, змін, які стосуються самої основи людських взаємовідносин. Обізнаність психологічними відмінностями людей в умовах виробничої діяльності допомагає розподіляти функціональні обов'язки, організувати їх працю, підвищувати продуктивність.

Важливого значення у цей період набуває психологічне забезпечення соціально-рольової ідентифікації особистості в умовах групи, оскільки саме тут вирізняються сфери, що формують відповідні очікування і стандарти соціальної поведінки, які у соціальних інститутах трансформуються на цілі, завдання, зміст професійного становлення.

Метою статті є теоретичне обґрунтування впливу соціально – психологічних явищ на процес ефективного управління групами як провідної функції сучасного керівника.

Посилаючись на дослідження (В. В. Авдеев, Т. С. Кабаченко, В. А. Толочек, А. А. Деркач, Т. Ю. Базаров) можна виділити ознаки спільної діяльності, у межах якої проявляються соціально-психологічні явища, які становлять науко-практичний інтерес у вимірі досліджень психології управління. Такими ознаками, зокрема, є: наявність визнаної всіма мети, загальної мотивації та очікування ідентичних результатів; діяльність розподілена на функціонально пов'язані частини, які закріплені за конкретними учасниками; індивідуальні види діяльності погоджені між собою, визначена тактика управління та самоуправління, окреслена просторово-часова єдність процесу діяльності всіма учасниками [3, с.51].

Спільна діяльність може здійснюватись у різних формах, тому виділяють: спільно-взаємодіючу, яка характеризується одночасним включенням усіх

учасників у процес виконання завдання та ефективність загального результату залежить від вкладу кожного; спільно-послідовний тип діяльності передбачає почергове включення учасників із точно окресленими завданнями та способами їх виконання; спільно-індивідуальний тип відрізняється від інших тим, що взаємодія учасників спільного проекту опосередкована засобами зв'язку (телефон, комп'ютер), виконавців об'єднує лише предмет праці в контексті його комплексного перетворення [3, с.53]; суспільно-творчий тип, що характерний для галузі науки і мистецтва, коли кожен учасник є рівноправним співтворцем нового.

Спільна діяльність може здійснюватись як у формальних, так і у межах неформальних організаційних об'єднань. Теоретичне обґрунтування спільної діяльності, яке подає А. О. Деркач, базуючись на психологічних та організаційних принципах, цікаве тим, що він виділяє формально-ієрархічне об'єднання, яке називає командою, вказуючи при цьому на різні рівні соціального розвитку. Успіх командної діяльності зумовлений: згуртованістю, що орієнтована на діяльність і забезпечується ціннісними компонентами; формально-динамічними властивостями суб'єктів діяльності, що виявляються в поведінкових аспектах; темпераментом, що буде впливати на потенційну готовність до розв'язання певного типу завдань і на встановлення міжособистісних стосунків через погодження рівнів домінування – підкорення [2, с.16-17].

Таким чином, оптимізація взаємодії досягається завдяки реалізації особистісного потенціалу кожного учасника, що сприяє виконанню конкретних завдань і зумовлене адекватним рольовим включенням. Т. Ю. Базаров підкреслює, що командою можна назвати групу людей, в якій кожен визнає цілі, цінності та приймає певну спільну позицію щодо стратегії діяльності зі взаємодоповнюючими навичками; кожен бере на себе відповідальність за остаточний результат, при цьому виявляється здатність до зміни функціонально-рольової належності. Ефективність групової діяльності визначається індивідуальним успіхом у поєднанні з можливістю об'єднувати особисті наміри із загальними цілями. Ефективні команди характеризуються: взаємними зобов'язаннями і довір'ям, що є природним виявленням стосунків; партнерством і товариськістю, що виявляються лише у сфері ділових стосунків і не поширюється на особистісні взаємини; відкритим обговоренням проблем; хорошою адаптивністю, за якої мікро групи можуть об'єднуватись тимчасово лише для виконання певного завдання; лідерством на базі співробітництва; керівництвом, що забезпечує оптимальне поєднання зовнішнього контролю і незалежності; впливовістю кожного учасника групи, що зумовлюється професіоналізмом і компетентністю.

Добре збалансована команда мінімізує міру ризику в процесі вироблення і прийняття рішення, чим забезпечує хорошу колективну роботу, характерною ознакою якої є продуктивність. При цьому багато важитиме сумісність, яку розглядають на фізіологічному, психофізіологічному, психологічному і соціально-психологічному рівнях [7,с.186]. Якщо А. О. Деркач визначальну роль у формуванні команди відводить цільовому призначенню, то В. В. Авдєєв – психологічній сумісності, умовами якої, на його думку, є: створення

передумов для діяльнісно-орієнтованої згуртованості, що забезпечується формулюванням загальних правил командної взаємодії; виявлення індивідуальних поведінкових актів, що будуть впливати на ефективність міжособистісних відносин; розподіл командних ролей з урахуванням потенційних особистісних можливостей і ресурсів [1, с.19].

Цікавою у цьому сенсі є позиція Л. Орбан-Лембрик, яка під соціальною групою розуміє відносно стійку сукупність людей, пов'язаних між собою спільними цінностями, цілями, системою взаємин, взаємовпливів і включених до типових форм діяльності; простір, в якому функціонує окремий індивід як самостійний суб'єкт активності і як важливий інститут соціалізації особистості. Особливостями соціальної групи дослідниця визначає посередництво між суспільством і окремою людиною; статус самостійного суб'єкта життєдіяльності та розвитку; вона є середовищем соціалізації індивіда; сферу концентрації різних групових впливів на особистість.

Водночас, В. Москаленко вказує на такі ознаки групи як: сумісна діяльність; цілі та завдання цієї діяльності; певний тип відносин між індивідами, які складаються на основі взаємодіяльності; прийняття в групі норм та правил; наявність групових атрибутів; зовнішня та внутрішня організація [5, с.275].

Не менш значуща така соціально-психологічна характеристика групи як функціонально-рольова диференціація, що означає розподіл між індивідами, підгрупами функціональних ролей, зумовлених характером спільних цілей і завдань, умов і засобів їх реалізації, складом, рівнем кваліфікації осіб. Роль тісно пов'язана зі статусом, і в загальному визначенні є поведінкою, яка соціально очікується від людини – носія певного статусу. У процесі групової взаємодії ролі найчастіше пов'язані з розв'язанням завдань («ініціатор» пропонує нові підходи, ідеї; «координатор» спрямовує групу до цілей, підсумовує результати; «оцінювач» критично оцінює роботу групи) та з наданням підтримки іншим особам групи («натхненник» підтримує чужі ідеї, розуміє думки; «диспетчер» організовує спілкування у групі; «примирник» намагається збалансувати власні думки з груповими) [4, с. 278].

Соціально-психологічні явища у взаємовідносинах особистості та групи варто розглядати не лише у контексті аналізу групової ролі та статусу, оскільки вони є системою відносин у групі, а і розцінювати як групове явище. Психологічна сутність даного феномену полягає у здатності впливати на індивідів і групу, спрямовувати їхні зусилля на досягнення цілей [6, с.223].

Динамічний процес формування групи передбачає гнучкість у координації завдань на кожному етапі. Таким чином, принципи комплектування групи мають визначатися цінностями, що пов'язані з погодженням рівновіддалених завдань, власним баченням перспектив, що їх декларує керівник, з використанням окресленої статусної позиції й потенційних можливостей кожного учасника групи, що націлене на реалізацію спільної діяльності. Слід розглянути випадки, коли така діяльність здійснюється без чіткого усвідомлення спільної мети, хоча власні цілі кожен учасник уявляє досить конкретно. Тому спільна діяльність не завжди автоматично зумовлює формування групи на вищому рівні її розвитку.

Формування згуртованої групи передбачає проходження певних етапів, які описані Т. Ю. Базаровим. Це, зокрема: етап адаптації, що характеризується ознайомленням членів групи один з одним та пошуком взаємоприйнятної поведінки; етап групування і кооперування, результатом якого є створення неформальної підструктури на основі взаємної симпатії та спільних інтересів; на цьому етапі починає формуватись групова свідомість на рівні окремих підгруп через інтрагрупові та інтергрупові норми і міжгрупову комунікацію; етап нормування діяльності, що призводить до вироблення принципів групової взаємодії, при цьому може відбутись відособлення від інших певної досить згуртованої мікрогрупи; – етап функціонування, коли група досягає вищого рівня соціально-психологічної зрілості [3, с.385]. Послідовність етапів та динаміка їх перебігу характеризуватиме успішність не лише адаптаційних процесів, а й позначатиметься на емоційному самопочутті, працездатності, соціальній стійкості, що у підсумку впливати на ефективність міжособистісних відносин та прийняття рішень.

Процес формування групи пов'язаний з утвердженням своєї внутрішньої культури. Залежно від того, які цінності будуть переважати, наскільки вони будуть забезпечувати внутрішню стабільність, такою і буде сутність субкультури. Для забезпечення динамічного і конструктивного процесу формування групи необхідна соціально-психологічна допомога на рівні визначення складу групи, організації спілкування, що передбачає самоідентифікацію кожного члена групи та інтеграцію зусиль учасників навколо спільної діяльності. Тому організація спільної діяльності, передбачає: цільовий підхід, що сприяє обґрунтуванню, виробленню і прийняттю групових цілей; міжособистісний підхід (інтерперсональний), який націлений на підвищення міжособистісної компетентності; рольовий підхід, що допомагає уточнити перелік потенційних ролей та рольові очікування членів групи, а також оптимізувати індивідуальне сприйняття ролей; проблемно-орієнтований підхід, що передбачає поетапне розв'язання проблем і, таким чином, наближення до основного групового завдання. В цьому контексті велика увага приділяється виробленню комунікативних умінь, активізації цілепокладання, а також з'ясуванню функціонально-цільової відповідності.

Зростання ефективності управлінських зусиль може бути досягнуте як тактичною зміною складових конкретної діяльності управління, так і переглядом стратегії управлінської діяльності, наприклад, шляхом різкого зростання компонента колегіальності. Колегіальність – своєрідна форма керівництва. Психологічний аспект колегіальності представлений сукупністю як особистісних, так і групових характеристик: формуванням і прийняттям рішень, взаємообміном інформацією, переконаннями й навіюваннями, міжособистісними стосунками. Психологічний зміст основних компонентів стилю керівництва визначається насамперед мотиваційними механізмами діяльності керівника, які реалізуються в процесі його взаємодії з виконавцями. Директивний компонент стилю характеризується провідною мотивацією особистих досягнень у професійній діяльності, колегіальний – мотивацією

спілкування і творчості, взаємодії з виконавцями чи мотивацією збереження наявного стану справ.

Аналізуючи людський фактор, необхідно зазначити, що люди по-різному пристосовуються до життєвих умов. За здатністю адаптуватися можна виділити три типи людей: з орієнтацією на поточний момент і вільним пристосуванням до умов; з орієнтацією на минуле, здатністю діяти в межах жорсткої структури з чітким регламентуванням; з орієнтацією на майбутнє, з неадекватною ситуації поведінкою. Перший тип людей ефективніше працює під час прийняття рішень, другий – у процесі реалізації в межах відповідної структури, а третій може бути використаний як генератор ідей. Знання про можливості й типи адаптації інших людей дають змогу оптимально розвивати з ними ділові стосунки.

Дослідження соціально-психологічних явищ у взаємовідносинах особистості та групи включає аналіз діяльності керівника у вимірі структури організаційних здібностей. Однією з найважливіших складових є організаційне чуття, яке, у свою чергу, містить психологічну вибірковість, практично-психологічний розум та психологічний такт.

Психологічна вибірковість – це здатність керівника швидко і глибоко вдаватися в психологію іншої людини та "відображати" її, вмільо змінюючи засоби й методи впливу. Організатор точно відображає психологію членів групи, їх міжособистісні стосунки, психологічні особливості групи в цілому, проявляє вибіркоче «сканування» психологічних феноменів. Його індикаторами можна вважати вибіркоче уваги до психологічних об'єктів, підвищену спостережливість до них, їх краще запам'ятовування, психологічну допитливість і здатність до аналізу психологічних фактів. Організатор-професіонал завжди має інтерес до роботи з людьми, до спілкування з ними, помічає найменші зміни у взаємовідносинах. Адже керівник повинен не тільки сам грамотно будувати особистісні взаємини з людьми, а й оцінювати всі види відносин, що виникають в організації, вмільо гармонізувати їх. Для нього мають бути характерні особлива пам'ять на людей, їх імена, обличчя, справи і вчинки.

Професійний керівник здатний швидко скласти точну психологічну характеристику підлеглому. У нього розвинута схильність до психологічного аналізу вчинків інших людей. Для розвитку психологічної вибіркочості як власної риси особистості керівник має постійно спілкуватися з людьми, глибоко вивчати їх проблеми, що стосуються як самого виробництва, так і відпочинку, соціально-побутових умов життя підлеглих та ін. В інструкції майстра на японському підприємстві конкретно вказано, що поряд з виконанням своїх безпосередніх виробничих обов'язків він повинен знати повне ім'я працівника, вітатися з ним за руку, один раз за зміну поцікавитися його здоров'ям, а вдруге – здоров'ям жінки та дітей.

Психологічна вибіркочість передбачає глибокі знання мотиваційної сфери особистості працівника, стимулів, які спонукають його до активної трудової діяльності. Отже, добрий організатор повинен знати все про всіх і розглядати цю інформацію крізь призму психологічних знань та завдань виробництва.

Практично-психологічний розум – це властивість особистості, що визначається здатністю застосовувати відповідно до практичних вимог діяльності

психологічні особливості людей. Ця властивість проявляється у здатності керівника ефективно розподіляти функціональні обов'язки учасників колективної діяльності з урахуванням їхніх індивідуальних та вікових особливостей.

Хороший керівник вміє визначити, на що здатна та чи інша людина, на якій ділянці виробництва ефективність її роботи й віддача будуть найбільшими. При групуванні людей для виконання спільної виробничої діяльності керівник вміє оптимально враховувати особливості їх взаємовідносин і взаємозв'язків, групову сумісність та професійну придатність до того чи іншого виду роботи. Практично-психологічний розум проявляється в ситуаціях, що потребують практичного застосування знань психології людей. Насамперед – це розв'язування конфліктних ситуацій. Досвідчений організатор не уникає конфліктів, обходячи "гострі кути", не припиняє їх, використовуючи адміністративні впливи, а розв'язує. Практично-психологічний розум передбачає ефективну роботу з персоналом. На практиці існує своєрідний закон роботи з кадрами: "ефект самоорганізації" управлінської системи, який стверджує, що сильний керівник керується первинними критеріями, правильно їх застосовує і добирає сильних підлеглих. І навпаки, слабкий керівник або користується вторинними критеріями, або не вміє застосовувати апробовані критерії й добирає слабких підлеглих. Таким чином, сильний керівник з часом поліпшує, а слабкий – погіршує кадрову структуру виробничого підрозділу, який очолює.

З "ефектом самоорганізації" тісно пов'язаний критерій "керованості": підлеглі мають бути керованими. Надто конкурентоздатний підлеглий рано чи пізно може стати погано керованим. Справді, керівник повинен добирати ще слабших заступників, через те, що вони найменшою мірою конкурентоздатні. Заступники, керуючись цим самим критерієм, у свою чергу добирають слабких керівників нижчого рангу тощо. Не поодинокі випадки, коли керівник намагається призначити заступниками неперспективних з точки зору подальшого професійного росту (наприклад, за віком, станом здоров'я, освітою, кваліфікацією тощо). Створюється сприятлива для керівника ситуація: на тлі не конкурентоздатних заступників керівник сприймається як незамінний. Але така ситуація лише загострює виробничі стосунки, які не мають оптимістичної перспективи.

Психологічний такт – це міра підходу до людей при встановленні з ними взаємовідносин і взаємодії, яка виявляється у здатності швидко знайти доцільну форму спілкування залежно від психічного стану й індивідуальних особливостей оточуючих. Прояв психологічного такту у взаємостосунках – це здатність і вміння людини безпомилково приписувати іншим очікування того, що вони готові від неї почути чи в ній побачити. Нетактовність – це, навпаки, деструкція очікувань у процесі спілкування.

Отже, керівник – не лише функція, а й відповідальний тип мислення, культура поведінки та взаємодії, а у підсумку – і стиль життя [6, с.84].

Розвиток виробничих сил, економічний і технічний прогрес суспільства визначають можливості, способи й межі управлінського розвитку особистості керівника. Властивості індивіда як суб'єкта управлінської діяльності формуються і розвиваються у динамічному процесі суспільних відносин. Реальний

соціальний процес охоплює не тільки співробітництво, а й суперечності різного рівня і якості. А тому така тенденція може сприяти не тільки прогресивному розвитку керівника, а й гальмувати його, призводити до професійної деформації. Отже, в процесі формування професійних властивостей керівника важливо зважати на єдність прогресивних та регресивних змін. У цьому сенсі багато важитиме внутрішня мотиваційна налаштованість на професійну діяльність.

Висновки. Отже, аналіз соціально-психологічних явищ у взаємовідносинах особистості та групи є складовою психології управління, що включає: характеристику спільної діяльності з виокремленням її ознак; дослідження умов функціонування добре збалансованої команди, що мінімізує міру ризику в процесі вироблення і прийняття рішення, чим забезпечує хорошу колективну роботу, характерною ознакою якої є продуктивність; виявлення функціонально-рольової диференціації, що означає розподіл між індивідами, підгрупами функціональних ролей, зумовлених характером спільних цілей і завдань, умов і засобів їх реалізації, складом, рівнем кваліфікації осіб; забезпечення успішної між групової взаємодії, а важливим показником інтегративних процесів на рівні групи є згуртованість, як один із процесів групової динаміки, що характеризується мірою відданості групі; управління процесом становлення та успішного функціонування групи передбачає аналіз діяльності керівника у вимірі структури організаційних здібностей, що включає: організаційне чуття та його складові: психологічну вибірковість, практично-психологічний розум та психологічний такт. У сукупності виявлення вказаних феноменів посилюватиме професійну компетентність керівника та впливатиме на ефективність управлінських рішень.

Література

1. Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды. – М.: Финансы и статистика, 2002, С.17-29.
2. Государственное управление: основы теории и организации: Учебник. В 2 т., Т. 1 / Под ред. В. А. Козбатенко. Изд-е 2, с изм. и доп. – М.: „Статут“, 2002. – 366 с.
3. Кибанов О. Д. Организация управления персоналом на предприятии.- М., 1994.- 80с.
4. Милграм М. Психология влияния. – СПб.: Питер, 2000.-272с.
5. Москаленко В. В. Соціальна психологія: Підручник.- К.: Центр навчальної літератури, 2005.-624с.
6. Ольшанский Д. В. Психология масс.- СПб.: Питер, 2001.-368с.
7. Психология в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие / Т. С. Кибаченко.- СПб.:Питер, 2003.-400с.
8. Сорочинська В. Є. Проблема групової згуртованості в зарубіжних та вітчизняних дослідженнях. Збірник наукових праць “Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: Збірник наукових праць. - Київ-Вінниця: ДОВ Вінниця, 2000. – С.435-439.
9. Штифурак В.С. Основи успішної управлінської діяльності: (психогігієнічний аспект): Навч-метод. посіб. – Вінниця, 2008. – 194 с.