

ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА»

ГНУЧКІ НАВИЧКИ (SOFT SKILLS) У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ:

методичні вказівки
до виконання індивідуальних завдань

Запоріжжя 2026



УДК 005.32 (072)
Г56

Рекомендовано Науково-методичною
радою ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ
ПОЛІТЕХНІКА»
(протокол № 7 від 04.06.2026 р.)

Укладач:

Смирнова І.І., канд. екон. наук., доцент

Г56 **Гнучкі навички (soft skills) у професійній діяльності :**
методичні вказівки до виконання індивідуальних завдань /
уклад.: І. І. Смирнова. Запоріжжя : ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА», 2026. 41 с.

Методичні вказівки включають опис індивідуальних завдань для самостійного виконання студентами в межах курсу «Гнучкі навички (soft skills) у професійній діяльності», вимоги до оформлення та оцінювання результатів виконання індивідуальних завдань.

Рекомендовано для здобувачів фахової передвищої освіти.

УДК 005.32 (072)

©ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА», 2026



ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП | 4 |
| 1 ПОРЯДОК ТА МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ | 5 |
| 1.1. Індивідуальне завдання № 1 «Аналіз конфлікту» | 5 |
| 1.2. Індивідуальне завдання № 2 «Формування профілю особистості за моделлю «Вікно Джохарі» | 12 |
| 2 ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАВДАННЯ | 18 |
| 3 КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАВДАННЯ | 20 |
| 4 СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ | 21 |
| ДОДАТКИ | 23 |

ВСТУП

У сучасному світі, який характеризується високою динамікою змін, цифровізацією та глобалізаційними процесами, вимоги до професійної підготовки фахівців суттєво трансформуються. Поряд із ґрунтовними фаховими знаннями дедалі більшого значення набувають гнучкі навички (soft skills), які визначають здатність особистості ефективно взаємодіяти, адаптуватися до нових умов та успішно реалізовувати себе у професійній діяльності.

Сучасний роботодавець оцінює не лише рівень кваліфікації кандидата, але й його комунікативні здібності, емоційну зрілість, здатність працювати в команді, критично мислити та приймати обґрунтовані рішення. Саме ці характеристики забезпечують ефективну міжособистісну взаємодію, сприяють формуванню продуктивного робочого середовища та підвищують конкурентоспроможність.

Гнучкі навички виступають інтеграційною складовою професійної компетентності, оскільки дозволяють не лише застосовувати знання на практиці, але й ефективно реагувати на виклики, управляти емоціями, конструктивно вирішувати конфлікти та демонструвати лідерські якості. У цьому контексті їх розвиток набуває системного характеру та розглядається як необхідна умова професійного й особистісного зростання.

Виконання індивідуальних завдань у межах навчальної дисципліни спрямоване на поглиблення теоретичних знань та формування практичних умінь у сфері розвитку soft skills. Запропоновані завдання орієнтовані на моделювання реальних професійних ситуацій, розвиток навичок саморефлексії, аналізу міжособистісної взаємодії.

Таким чином, в умовах стрімких змін сучасного світу гнучкі навички стають ключовим фактором професійної успішності, забезпечуючи здатність до адаптації, ефективної комунікації та лідерства, що, у свою чергу, визначає перспективи кар'єрного розвитку та самореалізації особистості.



1 ПОРЯДОК ТА МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ

1.1 Індивідуальне завдання № 1 «Аналіз конфлікту»

Мета: продемонструвати теоретичні знання та закріпити набуті практичні навички в ході виконання аналізу конфлікту та вибору обґрунтованої стратегії вирішення на основі виявлення причин, оцінки характеру та прогнозування наслідків.

Завдання:

- обрати конфлікт;
- провести аналіз конфлікту;
- запропонувати стратегію вирішення конфлікту.

Студент може обрати конфліктну ситуацію за варіантом або узгодити з викладачем свій практичний приклад, за допомогою якого він буде виконувати завдання.

Конфлікт не є випадковим явищем – він має причини, структуру та закономірності розвитку.

Алгоритм роботи з конфліктом:

Етап 1. Опис проблеми.

Етап 2. Оцінка характеру конфлікту.


Етап 3. Прогнозування розвитку конфлікту та вибір стратегії вирішення.

На першому етапі здійснюється загальний опис проблеми та визначається причини конфлікту. Важливо відокремити привід (те, що сталося перед вибухом) від справжньої причини (фундаментальної суперечності). Це може бути об'єктивні причини:

- Ресурсний дефіцит: Конфлікт виникає, коли ресурси (бюджет, час, обладнання, персонал) обмежені, а претендентів на них багато.
- Взаємозалежність завдань: Коли результат роботи однієї особи залежить від того, наскільки вчасно і якісно виконав свою частину інша особа.
- Рольові суперечності: Нечіткі посадові інструкції, коли дві людини вважають себе відповідальними за одне й те саме, або навпаки – ніхто не хоче брати відповідальність.

Або це може бути суб'єктивні фактори, насамперед, зв'язані з такими психологічними особливостями сторін, що впливають на вибір ними саме конфліктного способу вирішення спірних питань:

- Помилки сприйняття: Людина бачить не реальність, а свою інтерпретацію.



- Ціннісні розбіжності: Різне ставлення до праці, дисципліни, норм поведінки, етики.

- Комунікативні бар'єри: Недомовки, чутки, спотворення інформації при передачі.

Головне завдання цього етапу – зрозуміти природу конфлікту, навіть якщо початкове формулювання не повністю відображає його суть. Важливо уникати спрощеного підходу, що зводиться до вибору між двома протилежними варіантами («так» чи «ні»), і залишити можливість для пошуку нових, нестандартних рішень.

Наступне, що потрібно зробити – це ідентифікувати ключових учасників конфлікту. Це можуть бути як окремі особи, так і цілі групи, структурні підрозділи чи організації. Якщо учасники мають спільні інтереси в межах конфлікту, їх можна об'єднувати в групи. Наприклад, опоненти: ті, хто безпосередньо протидіють; групи підтримки: колеги, друзі, які можуть впливати на ситуацію; бенефіціари: особи, яким вигідний цей конфлікт (наприклад, для послаблення позицій конкурента на посаду).

Далі визначаються основні потреби та побоювання учасників конфлікту. Важливо з'ясувати мотиви, які стоять за позиціями сторін, оскільки поведінка людей формується їхніми бажаннями, потребами та внутрішніми спонуканнями. Аналіз цих факторів дозволяє краще зрозуміти причини конфлікту та знайти ефективні шляхи його врегулювання.

Усі ці конфлікти можуть негативно впливати на продуктивність і атмосферу в колективі, тому їх важливо своєчасно і правильно вирішувати.

В результаті складання карти конфлікту (табл. 1) можна визначити точки збігу інтересів конфліктуючих сторін, більш ясно проявляються страхи і побоювання кожної і сторін, визначаються можливі шляхи виходу з ситуації, що створилася. Така таблиця дозволяє чітко простежити взаємозв'язки між сторонами, а також виявити точки напруження, конфліктні позиції та потенційні зони порозуміння.

Приклад конфлікту. У ІТ-відділі компанії «Nova+» виник конфлікт під час реалізації нового проєкту між чотирма учасниками команди:

- Марина – керівник проєкту;
- Дмитро – розробник;
- Катерина – бізнес-аналітик;
- Олексій – тестувальник.

Проблема: Марина встановила жорсткі дедлайни для завершення проєкту. Дмитро вважає, що терміни нереалістичні та можуть призвести до помилок у продукті. Катерина наполягає на дотриманні всіх вимог замовника, що ускладнює роботу команди. Олексій незадоволений тим, що тестування відбувається поспіхом, і якість продукту може

постраждати. Необхідно визначити позиції, інтереси кожної сторони (табл.1).

Таблиця 1 – Аналіз конфліктної ситуації

| Учасник | Позиція | Інтерес (мотив) / Побоювання | Емоції |
|----------|---------------------------------------|--|-----------------------------|
| Марина | Завершити проєкт у встановлені строки | Відповідальність перед керівництвом і клієнтом, страх зриву дедлайну | Напруга, тиск, тривога |
| Дмитро | Подовжити терміни розробки | Прагне якості продукту, боїться професійних помилок | Роздратування, занепокоєння |
| Катерина | Виконати всі вимоги замовника | Хоче уникнути претензій клієнта, прагне точності | Наполегливість, тривога |
| Олексій | Забезпечити повноцінне тестування | Піклується про якість, боїться репутаційних ризиків | Незадоволення, фрустрація |


Важливо розрізнати поверхневі та глибинні причини, оскільки саме останні визначають стійкість конфлікту. Крім того, необхідно оцінити баланс сил між сторонами. Формальна влада, закріплена посадою, не завжди є вирішальною – значну роль може відігравати неформальний вплив, авторитет, експертність або доступ до ключових ресурсів. Нерівність сил часто визначає поведінкові стратегії учасників і впливає на можливості врегулювання конфлікту.

Водночас на цьому етапі часто допускаються типові помилки. Найпоширенішою є недооцінка емоційного компоненту, що призводить до хибного уявлення про раціональність поведінки сторін. Також проблемою є надмірне спрощення складного конфлікту, коли багатовимірною ситуацією зводиться до однієї причини або одного типу.

На другому етапі необхідно провести оцінку характеру конфлікту.

На цьому етапі аналізу конфлікту відбувається його глибоке осмислення як складного соціально-психологічного та організаційного явища. Якщо на попередньому етапі було фіксування факту проблеми та її учасників, то тепер основне завдання полягає у виявленні внутрішньої структури конфлікту, його природи, динаміки та рушійних сил.

Передусім важливо визначити тип конфлікту, оскільки саме від цього залежатимуть подальші управлінські рішення. Конфлікт може мати міжособистісний характер, коли протиріччя виникають між окремими працівниками; внутрішньогруповий або міжгруповий – коли протистояння охоплює підрозділи чи команди; організаційний — пов'язаний зі структурою, правилами або розподілом повноважень; ціннісний – коли стикаються різні переконання та установки; або ресурсний – зумовлений обмеженістю матеріальних чи нематеріальних



ресурсів. Нерідко один конфлікт поєднує кілька типів, що ускладнює його аналіз і потребує комплексного підходу.

Класифікація конфліктів за функціональними системами дозволяє визначити, у якій саме площині життєдіяльності організації виникає проблема або відбувається збій. Такий підхід допомагає глибше зрозуміти природу конфлікту та обрати адекватні інструменти його вирішення. Зокрема, організаційно-технологічна система охоплює конфлікти, пов'язані з порушеннями робочих процесів. Це можуть бути збої у виконанні завдань, неефективна організація робочих місць, недосконалість технологічних процедур або порушення виробничого циклу. У таких випадках джерелом напруги виступає не стільки особистісний фактор, скільки недоліки в організації праці. Соціально-економічна система відображає конфлікти, пов'язані з матеріальними аспектами діяльності. Йдеться про питання оплати праці, преміювання, справедливості розподілу ресурсів, навантаження та нормування праці. Такі конфлікти часто мають високу чутливість, оскільки безпосередньо зачіпають інтереси працівників. У межах організаційно-управлінської системи конфлікти виникають через недоліки в управлінні та комунікації. Це може бути порушення домовленостей, невиконання обіцянок керівництва, нечіткість управлінських рішень або відсутність прозорості у прийнятті рішень. У результаті формується криза довіри між працівниками та керівництвом. Особливу роль відіграє неформальна організація, у межах якої конфлікти виникають через розбіжності між офіційними правилами та реальними практиками взаємодії в колективі. Це так званий розрив між «як має бути» і «як є насправді», що може супроводжуватися зіткненням прихованих інтересів, неформальних груп та неофіційних лідерів. Нарешті, соціально-психологічна система охоплює конфлікти, пов'язані з емоційною сферою взаємодії. Вони виникають через відмінності у цінностях, стилях поведінки, порушення групових норм або вплив токсичного лідерства. Такі конфлікти часто є найбільш складними для врегулювання, оскільки мають глибокий особистісний характер.

Таким чином, класифікація конфліктів за функціональними системами дозволяє комплексно оцінити ситуацію, визначити її першопричини та обрати найбільш ефективні шляхи управління конфліктами в організації.

Не менш важливим є визначення стадії розвитку конфлікту. Конфлікт не виникає миттєво – він проходить певні етапи. На латентній стадії напруга лише накопичується і може бути неусвідомленою. Далі відбувається інцидент – подія, яка стає поштовхом до відкритого протистояння. Після цього конфлікт може перейти в стадію ескалації, коли зростає емоційна напруга, залучаються нові учасники, посилюється конфронтація. Кульмінація є піковою точкою конфлікту, після якої настає завершення – конструктивне або деструктивне.

Розуміння стадії дозволяє оцінити, наскільки ситуація є контрольованою та які інструменти доцільно застосовувати.

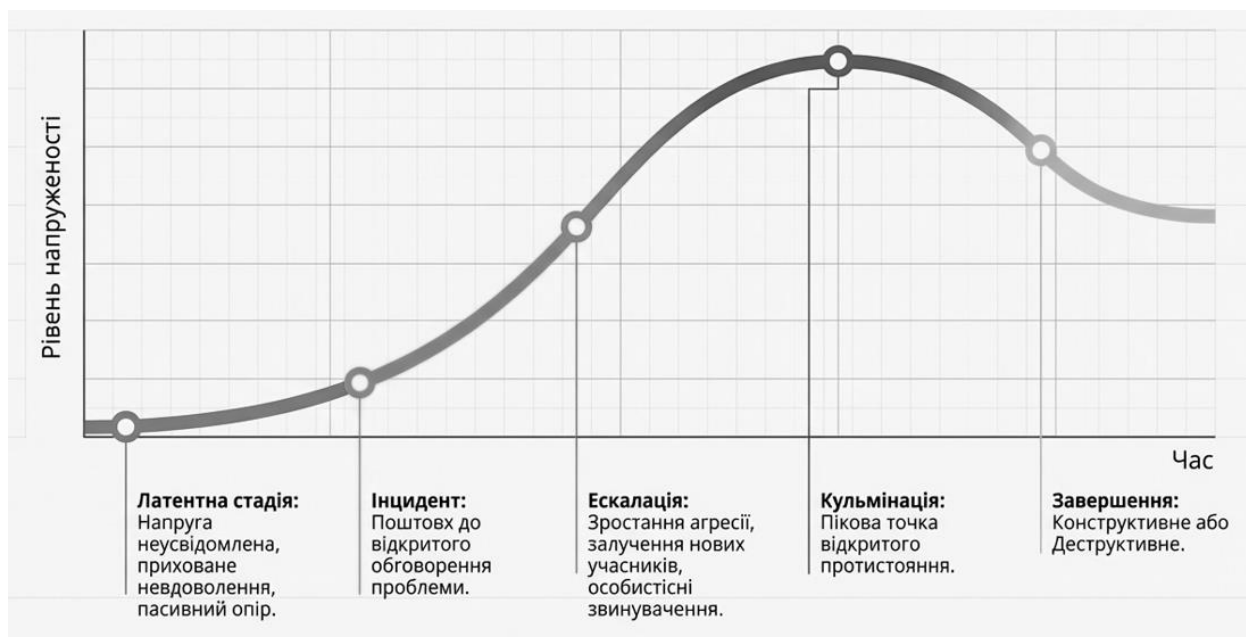



Рисунок 1 – Стадії розвитку конфлікту

Важливим компонентом аналізу є оцінка рівня напруженості конфлікту. На низькому рівні конфлікт може проявлятися у формі прихованого невдоволення, пасивного опору або уникнення взаємодії. Середній рівень характеризується відкритим обговоренням проблеми, однак без значної емоційної агресії. Високий рівень напруженості супроводжується сильними емоціями, конфронтацією, звинуваченнями та ризиком руйнування ділових відносин. Саме рівень напруженості визначає терміновість управлінського втручання.

Отже, результатом другого етапу є цілісне розуміння природи конфлікту, його глибини, складності та потенційної керованості. Саме ця аналітична база створює підґрунтя для подальшого прогнозування розвитку конфлікту та вибору ефективної стратегії його вирішення.

Третій етап аналізу конфлікту передбачає перехід від діагностики до стратегічного мислення, тобто до передбачення можливих варіантів розвитку ситуації та у виборі оптимальної стратегії поведінки та розробці чіткого плану врегулювання ситуації. Якщо попередній етап дозволив зрозуміти природу та структуру конфлікту, то на цьому етапі основним завданням є моделювання його динаміки в часі та оцінка потенційних наслідків.

Прогнозування розвитку конфлікту базується насамперед на аналізі поведінкових стратегій його учасників. Важливо оцінити, як сторони діяли раніше, які моделі комунікації вони використовують, чи схильні до співпраці, уникнення або конфронтації. Динаміка поведінки



дозволяє виявити тенденції: чи посилюється напруга, чи, навпаки, сторони демонструють готовність до діалогу. Особливу увагу слід приділяти змінам у риториці, залученню нових учасників та розширенню предмета конфлікту, що часто сигналізує про його перехід до більш складної стадії.

Наступним важливим напрямом є оцінка потенційної ескалації конфлікту. Ескалація проявляється у зростанні емоційної напруги, посиленні протистояння, переході від обговорення проблеми до особистісних звинувачень. У процесі прогнозування необхідно визначити, наскільки ймовірним є такий розвиток подій, які фактори можуть його прискорити (наприклад, дефіцит ресурсів, тиск керівництва, невдала комунікація) та які сигнали свідчать про наближення критичної фази.

У цьому контексті важливим є визначення так званих «точок неповернення» – моментів, після яких конструктивне вирішення конфлікту значно ускладнюється або стає неможливим без зовнішнього втручання. Це можуть бути публічні звинувачення, порушення довіри, формування стійких негативних установок або руйнування професійних відносин. Виявлення таких точок дозволяє своєчасно втрутитися і запобігти деструктивним наслідкам.

Паралельно необхідно ідентифікувати можливості для деескалації конфлікту. До них належать ситуації, у яких сторони готові до компромісу, наявність спільних інтересів, можливість залучення посередника або зміна умов взаємодії. Саме ці точки можуть стати основою для подальшого конструктивного врегулювання.

У результаті прогнозування формується кілька типових сценаріїв розвитку конфлікту. Найбільш небезпечним є сценарій ескалації, коли конфлікт загострюється, розширюється і охоплює нових учасників, що призводить до втрати контролю над ситуацією. Іншим варіантом є стабілізація або «замороження» конфлікту, коли зовнішні прояви зникають, але внутрішня напруга зберігається, створюючи ризик повторного загострення. Найбільш бажаним є сценарій конструктивного вирішення, за якого сторони знаходять взаємовигідне рішення або досягають компромісу. Водночас можливий і деструктивний варіант завершення, який супроводжується розривом відносин, зниженням ефективності діяльності або навіть звільненням працівників.

Важливою складовою прогнозування є також аналіз ризиків, пов'язаних із кожним із можливих сценаріїв. Для організації конфлікт може призвести до зниження продуктивності, погіршення внутрішнього клімату та репутаційних втрат. На рівні команди наслідками можуть стати втрата довіри, погіршення комунікації, зниження мотивації та згуртованості. Для окремої особистості конфлікт часто супроводжується стресом, емоційним виснаженням і професійним вигоранням.

Отже, третій етап дозволяє не лише передбачити можливий розвиток конфлікту, а й визначити критичні точки впливу, які можуть бути використані для управління ситуацією. Саме на основі такого прогнозу формується обґрунтоване рішення щодо вибору стратегії врегулювання конфлікту.

В основі вибору стратегії лежить модель Томаса–Кілмана (рис. 2), яка описує п'ять базових способів реагування на конфлікт залежно від рівня орієнтації на власні інтереси та інтереси іншої сторони (Додаток А).




Рисунок 2 – Модель управління конфліктами Томаса-Кілмана

Найбільш конструктивною вважається стратегія співпраці, яка передбачає пошук рішення, що максимально задовольняє обидві сторони. Вона є доцільною у випадках, коли важливими є як результат, так і збереження довгострокових відносин. Водночас ця стратегія потребує значних часових і комунікативних ресурсів.

Компромісна стратегія передбачає взаємні поступки і дозволяє відносно швидко досягти прийняттого рішення. Вона є ефективною у ситуаціях обмеженого часу або коли сторони мають приблизно рівні позиції, однак часто не забезпечує повного задоволення інтересів жодної зі сторін.

Стратегія суперництва базується на жорсткому відстоюванні власних інтересів і може бути виправданою в умовах високої терміновості або коли рішення має критичне значення для організації. Проте її застосування пов'язане з ризиком погіршення відносин і формуванням напруженого психологічного клімату.

Стратегія уникнення полягає у свідомому відкладанні вирішення конфлікту. Вона може бути доречною у випадках, коли проблема є незначною або потребує часу для зниження емоційної напруги. Разом з



тим систематичне уникнення здатне призвести до накопичення невирішених протиріч.

Стратегія пристосування передбачає поступку однієї зі сторін заради збереження відносин або стабільності ситуації. Вона може бути ефективною, коли для однієї сторони питання не є принциповим, однак у довгостроковій перспективі може спричинити відчуття несправедливості та незадоволення.

Вибір конкретної стратегії не є випадковим і повинен ґрунтуватися на низці критеріїв. Передусім оцінюється значущість результату – наскільки важливим є досягнення конкретної мети. Не менш важливим є фактор відносин: чи потрібно зберегти довіру та співпрацю між сторонами у майбутньому. Значну роль відіграють часові обмеження, адже в умовах дефіциту часу часто неможливо реалізувати складні переговорні процеси. Також враховуються ресурсні можливості сторін – інформаційні, організаційні, комунікативні. Окрему увагу слід приділяти організаційній культурі, яка визначає допустимі моделі поведінки та стиль управління конфліктами.

Отже, фінальний етап управління конфліктом поєднує стратегічний вибір і практичну реалізацію рішень. Саме він визначає, чи буде конфлікт трансформований у можливість для розвитку, чи стане джерелом деструктивних наслідків для організації, команди та окремих працівників.

1.2 Індивідуальне завдання № 2 «Формування профілю особистості за моделлю «Вікно Джохарі»

Мета: продемонструвати теоретичні знання та закріпити набуті практичні навички, які спрямовані на розвиток самосвідомості особистості, підвищенню рівня емоційного інтелекту та формуванню навичок ефективної самопрезентації і комунікації шляхом усвідомлення власних особистісних характеристик, отримання зворотного зв'язку від інших та розширення зони відкритості у взаємодії.

Завдання: сформувати профіль особистості за допомогою побудови моделі «Вікно Джохарі» з метою формування основ для особистісного зростання, підвищенню рівня емоційного інтелекту та відкритості до зворотного зв'язку.

Алгоритм побудови моделі «Вікно Джохарі».

Етап 1. Ознайомлення з концепцією.

Етап 2. Вибір особистісних характеристик.

Етап 3. Побудова моделі «Вікно Джохарі».

Етап 4. Аналіз і рефлексія.

Етап 1. Ознайомлення з концепцією.

У межах виконання завдання необхідно ідентифікувати та охарактеризувати чотири зони самосприйняття і зовнішнього сприйняття: відкритості, сліпоти, прихованості та невідомості (табл. 2).

Особливу увагу слід приділити:

- усвідомленню сильних сторін і зон розвитку;
- виявленню розбіжностей між самосприйняттям і сприйняттям з боку інших;
- готовності до прийняття конструктивного зворотного зв'язку;
- аналізу факторів, що впливають на відкритість або закритість у комунікації.

Результатом виконання завдання має стати формування індивідуального профілю самосвідомості та розробка практичних рекомендацій, спрямованих на розширення зони відкритості, підвищення рівня емоційного інтелекту, розвиток навичок самопрезентації й ефективної комунікації.


Таблиця 2 – Модель «Вікно Джохарі»

| | Я знаю про себе | Я не знаю про себе |
|--------------------------------|--|--|
| Інші знають про мене | Відкрита зона <i>Відомо мені та іншим Те, що я легко проявляю Те, що я свідомо демонструю</i> | Сліпа зона <i>Я цього не помічаю, але бачать інші</i> |
| Інші не знають про мене | Прихована зона <i>Відомо мені, але приховано від інших Особисті думки, емоції, страхи, установки</i> | Невідома зона <i>Ніхто цього не знає Потенціал, що ще не проявився Приховані можливості, ресурси</i> |

Відкрита зона: простір усвідомлення та взаємності

Ця частина «вікна» є найбільш значущою, оскільки відображає ті риси, знання, емоції й поведінку, які ви усвідомлюєте про себе і якими відкрито ділитесь з оточенням. Це свого роду ваш «зовнішній я» — проявлений, зрозумілий для інших та прийнятий як вами, так і соціумом.

У відкриту зону зазвичай потрапляють якості, які вам подобаються у собі, і які схвалюються суспільством – наприклад, доброзичливість, почуття гумору, цілеспрямованість, впевненість, працьовитість, емпатія. Також до цієї зони входять яскраво виражені риси, які складно приховати – незалежно від вашого бажання, вони очевидні для оточення.



Люди з розвиненою відкритою зоною зазвичай краще адаптовані в соціумі, ефективніше спілкуються та мають високий рівень довіри у міжособистісних стосунках. Широка відкрита зона є ознакою високої соціальної адаптивності. Вона мінімізує непорозуміння та закладає базу для глибокої довіри. Цей процес триває впродовж усього життя та є частиною особистісного зростання за рахунок зменшення сфер «невідомого» чи «прихованого».

Підказки для роздумів:

- Які риси у мені найбільше цінують інші?
- Що мені самому в собі подобається?
- Які якості я легко проявляю у спілкуванні?
- Які мої звички або риси є позитивними й корисними для інших?

Спробуйте навести не менше 10 характеристик, які ви відкрито проявляєте у повсякденному житті.

Сліпа зона: як вас бачать інші, але не бачите ви

Ця складова особистості охоплює риси, моделі поведінки та звички, які залишаються поза вашим усвідомленням, але є помітними для оточення. Вони можуть мати як позитивний характер (наприклад, здатність мотивувати інших власним прикладом), так і потребувати корекції (наприклад, схильність перебивати співрозмовника або проявляти нетерпіння).

Зменшення сліпої зони та відповідне розширення зони відкритості відбувається через отримання чесного, конструктивного зворотного зв'язку. Чим більшою є готовність сприймати думки інших, тим точніше формується розуміння власного образу в очах оточення.

Підказки для роздумів:


- Які зауваження або оцінки з боку інших я не завжди приймаю чи поділяю?
- Чи є повторювані коментарі щодо моєї поведінки або стилю спілкування?
- Який зворотний зв'язок був для мене несподіваним, але змусив замислитися?

Спробуйте навести не менше 5 характеристик.

Прихована зона: що ви знаєте про себе, але не розкриваєте іншим

Це ваш особистий простір, який охоплює почуття, переживання, сумніви, невпевненість, а також певні життєві обставини, які ви свідомо не демонструєте оточенню. Тут можуть міститися цінності, страхи, плани й мрії, які з різних причин залишаються поза відкритою комунікацією. Іноді це пов'язано з небажанням бути вразливим, відсутністю відчуття безпеки або необхідністю діяти відповідно до зовнішніх очікувань і норм.

Зменшення цієї зони пов'язане з розвитком довіри, відкритості та здатності ділитися власними думками й емоціями, особливо у командній



взаємодії чи близьких стосунках. Помірна відвертість сприяє зміцненню взаєморозуміння, покращує якість комунікації та знижує психологічну напругу.

Межа між відкритою та прихованою зонами є динамічною: ті риси, які зазвичай залишаються прихованими, можуть переходити у відкриту зону за умов довіри та психологічного комфорту (наприклад, у колі близьких людей). Водночас у професійному або незнайомому середовищі людина частіше контролює свою відкритість і демонструє лише соціально прийнятні моделі поведінки.

Підказки для роздумів:

- Які аспекти себе я свідомо не демонструю іншим?
- Які думки або риси я приховую через страх бути неправильно зрозумілим?
- Що я хотів(ла) б озвучити, але вагаюся це зробити?

Спробуйте навести не менше 5 характеристик.

Невідома зона: те, чого не знає ні сам індивід, ні інші

Ця складова охоплює прихований потенціал, нереалізовані можливості, глибинні переконання та внутрішні установки, які ще не проявилися або залишаються поза усвідомленням. Часто ці якості розкриваються в несподіваних життєвих обставинах: кризах, нових ролях чи викликах.

Невідома зона є простором для самопізнання, розвитку та особистісних відкриттів. Її поступове зменшення відбувається через рефлексію, набуття нового досвіду, навчання, експериментування з новими ролями, а також у процесі роботи з наставником. Розширення відкритої зони за рахунок невідомої можливе тоді, коли людина свідомо досліджує себе, пробує нові види діяльності та відкривається до нового досвіду

Підказки для роздумів:

- У яких ситуаціях я відкривав у собі нові сторони?
- Чи були моменти, коли я здивував сам себе?
- Які сфери життя я ще не досліджував?

Спробуйте навести не менше 3 характеристик.


Етап 2. Вибір особистісних характеристик

Кожен учасник отримує перелік рис характеру (Додаток Г) і обирає ті, які найточніше його описують. Кілька учасників групи (3–5 осіб) також відзначають риси, які, на їхню думку, відповідають цій людині.

Етап 3. Побудова моделі «Вікно Джохарі»

На основі аналізу вибраних рис (епітетів) створюється індивідуальна матриця:

- Відкрита зона – риси, які співпали у самооцінці та оцінці інших.
- Слепа зона – риси, які помітили інші, але не визнає сам учасник.

- 
- Прихована зона – риси, які знає про себе лише сам учасник.
 - Невідома зона – риси, які не відзначив ніхто.

Етап 4. Аналіз і рефлексія


На цьому етапі учасник здійснює комплексний аналіз побудованої моделі Вікно Джохарі та осмислює отримані результати з позиції особистісного і професійного розвитку.

У межах рефлексії необхідно:

1. Проаналізувати структуру моделі:
 - визначити, яка зона є найбільшою та найменшою, і пояснити причини такого співвідношення;
 - оцінити баланс між відкритістю та закритістю у взаємодії з іншими;
 - зробити висновки щодо рівня самосвідомості та відкритості до комунікації.
2. Оцінити зміст зон:
 - визначити, чи містить «сліпа зона» несподівані або нові для усвідомлення характеристики;
 - проаналізувати, які аспекти «прихованої зони» впливають на взаємодію з іншими;
 - осмислити потенціал «невідомої зони» як ресурсу для розвитку.
3. Проаналізувати зворотний зв'язок:
 - визначити, який отриманий зворотний зв'язок був найбільш цінним або несподіваним;
 - оцінити власну готовність приймати конструктивну критику;
 - проаналізувати емоційні реакції на зауваження інших.
4. Здійснити особистісну рефлексію:
 - що нового вдалося дізнатися про себе;
 - які внутрішні установки стали більш усвідомленими;
 - наскільки є готовність до більшої відкритості у взаємодії.
5. Сформулювати висновки та напрями розвитку:
 - визначити ключові інсайти, отримані в процесі виконання завдання;
 - окреслити конкретні кроки щодо розширення зони відкритості;
 - визначити дії для підвищення ефективності комунікації та командної взаємодії.

Модель «Вікно Джохарі» наочно показує, що кожна людина має не лише позитивні й негативні риси, а й те, наскільки важливо бути відкритим у взаємодії з іншими. Саме відкритість сприяє вирішенню багатьох внутрішніх і міжособистісних труднощів, а також проблем у командній або соціальній взаємодії.

Якщо людина регулярно заглядає у свій внутрішній світ і уважно спостерігає за поведінкою інших, їй набагато легше обирати ефективні



комунікації, адаптуватися до ситуацій і знаходити конструктивні рішення.

В результаті побудови моделі «Вікно Джохарі» ви отримаєте можливість:

- Поглибити саморозуміння – побачити, як особистість сприймає себе і як її сприймають інші.
- Виявити зони розвитку – визначити, які риси залишаються «невідомими» або «сліпими» для людини, але впливають на її взаємодію з оточенням.
- Покращити комунікацію – збільшити «відкриту зону», що дозволяє більш щиро й ефективно спілкуватися з іншими.
- Знизити рівень непорозумінь – через усвідомлення власних прихованих і несвідомих аспектів поведінки.
- Сприяти особистісному зростанню – шляхом розширення зони усвідомленості та залучення зворотного зв'язку.

2 ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАВДАННЯ

Виконане індивідуальне завдання може бути подано у вигляді текстового файлу у форматі *.doc (.docx)* або презентації у форматі *.pptx* (на вибір здобувача) і прикріплено до відповідної активності в системі Moodle у форматі *.pdf*.

Індивідуальне завдання виконується українською мовою з дотриманням норм наукового стилю, який передбачає:

- формально-логічний спосіб подання матеріалу, аргументовані міркування, що сприяють доведенню істинності положень і обґрунтуванню основних висновків дослідження;
- змістову завершеність, цілісність та логічну зв'язність викладу;
- об'єктивність, цілеспрямованість і відсутність емоційного забарвлення тексту;
- використання спеціалізованої термінології та посилання на літературні джерела (наукові статті, підручники, довідкові та нормативні видання) у разі їх застосування;
- подання матеріалу від третьої особи або від першої особи множини, з перевагою безособової форми викладу інформації.


Структура індивідуального завдання повинна включати: титульний аркуш (Додаток А), основну частину і список використаних джерел. Якщо необхідно, основну частину поділяють на окремі пункти, а після титульного аркуша додають зміст роботи. Загальний обсяг оформленого індивідуального завдання становить 5–10 аркушів.

Якщо подання роботи у вигляді текстового файлу текст роботи повинен бути виконаний у вигляді комп'ютерного набору на одному боці аркуша білого паперу формату А4 (210x297мм). Текст кожного індивідуального завдання здобувач розміщується на аркуші книжкової або альбомної орієнтації, яка обмежується полями: лівим – 30 мм, правим – 10 мм, верхнім – 20 мм, нижнім – 20 мм. Для великих таблиць і рисунків допускається альбомна орієнтація сторінок, на яких вони розміщені. Текст роботи оформлюється шрифтом Arial, кеглем 14 з одинарним міжрядковим інтервалом. Для таблиць допускається використання шрифту Arial, кеглем 12.

Заголовки пунктів у разі їх виділення слід починати з абзацного відступу і друкувати маленькими літерами, крім першої великої, не підкреслюючи, без крапки в кінці. Абзацний відступ повинен бути однаковим упродовж усього тексту і дорівнювати 1,25 см. Якщо заголовок складається з двох і більше речень, їх розділяють крапкою. Перенесення слів у заголовку не допускається.

Відстань між заголовком і попереднім текстом повинна бути два рядки, між заголовком і подальшим текстом – один рядок.

Не допускається розміщувати назву пункту в нижній частині сторінки, якщо після неї розміщено тільки один рядок тексту.



Сторінки роботи нумеруються арабськими цифрами з наскрізною нумерацією по всьому тексту. Номер сторінки розміщується у правому верхньому куті без крапки в кінці. Титульний аркуш та зміст входять до загальної нумерації, але номер сторінки на них не проставляється. Ілюстрації та таблиці, які подані на окремих сторінках, також включаються до загальної нумерації. Пункти роботи нумеруються арабськими цифрами без крапки після номера.

Ілюстрації (рисунки, графіки, схеми, діаграми) повинні розміщуватися одразу після тексту, де вони згадуються вперше, або на наступній сторінці. У тексті роботи мають бути обов'язкові посилання на всі ілюстрації.

Цифрові дані зазвичай подаються у вигляді таблиць. Таблиці розміщуються безпосередньо після тексту, де вони вперше згадуються, або на наступній сторінці. У тексті повинні бути відповідні посилання на всі таблиці.

Назва таблиці складається зі слова «Таблиця», її порядкового номера та заголовка, який стисло відображає зміст поданих у ній даних. Повна назва таблиці зазначається один раз над таблицею зліва, з абзацним відступом.

Якщо таблиця переноситься на наступну сторінку, над її продовженням із абзацного відступу пишуть: «Продовження таблиці Х» або «Кінець таблиці Х», де Х – номер таблиці. Таблиці нумеруються арабськими цифрами послідовно в межах усієї роботи.

Заголовки та дані таблиці можуть бути оформлені через одинарний інтервал, шрифтом Arial, 12 кегль. Заголовки граф починають із великої літери, а підзаголовки – з малої, якщо вони становлять одне речення із заголовком. Якщо підзаголовки мають самостійне значення, їх пишуть з великої літери. У кінці заголовків і підзаголовків крапка не ставиться. Усі заголовки та підзаголовки граф подаються в однині.

Посилання в тексті роботи на джерела слід зазначати порядковим номером за переліком посилань, виділеним двома квадратними дужками, наприклад, «... у роботах [1–7] ...».

Оформлення списку використаних джерел доцільно здійснювати за Національним стандартом України «Інформація та документація. Бібліографічна посилання. Загальні положення та правила складання. ДСТУ 8302:2015». Зразки такого оформлення наведені в додатку Д.



3 КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАВДАННЯ

Захист індивідуального завдання проводиться під час практичного заняття відповідно до графіка контрольних точок, встановленого робочою програмою дисципліни. Оцінювання здійснюється викладачем у відповідному розділі системи Moodle, а результати враховуються при визначенні поточної успішності здобувача освіти.

Максимальна кількість балів за індивідуальне завдання становить 20 балів. За необхідності, здобувач має право оскаржити отриману оцінку під час останнього практичного заняття модуля.

Критерії оцінювання:

1. Зміст та оформлення завдання (до 5 балів): Завдання виконане за індивідуальним варіантом; коректно визначено проблему, сформульовано мету, запропоновано обґрунтоване рішення надано висновки з окресленням перспектив та обмежень рішення. Робота має чітку структуру та витримана у діловому, науковому або публіцистичному стилі українською мовою.

2. Глибина опрацювання та креативність (до 5 балів): Завдання містить комплексне, логічне та оригінальне бачення ситуаційної проблеми. Сформульовано конкретні та реалістичні рекомендації, застосовано додаткові джерела або методи. Запропоновані варіанти вирішення ситуаційних завдань є доцільними та застосовними на практиці. Висновки логічно узагальнюють результати роботи. Автор демонструє критичне та креативне мислення, а також достатню аргументованість запропонованих рішень.

3. Презентація / захист (до 10 балів): Здобувач підготував доповідь з презентацією основних результатів за результатами виконаного завдання і завантажив їх в систему MOODLE. Під час захисту здобувач чітко презентує результати роботи, демонструє володіння професійною термінологією, розуміння сутності пропозицій та власних висновків, відповідає на запитання та гнучко адаптується до змін у ситуаційних умовах завдання.


Додаткові зауваження:

– студент може оскаржити отримані оцінки в порядку, передбаченому Положенням про організацію освітнього процесу та Положенням про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій;

– викладач не має права знижувати оцінку за індивідуальне завдання, якщо воно не було складено вчасно, однак в разі, якщо така робота була оцінена пізніше, ніж момент завершення теоретичного навчання у семестрі, то відповідна оцінка не враховується у рейтингу студента.

4 СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Положення про організацію освітнього процесу у ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА». URL: <https://metinvest.university/data/file/02/7a/027a26f40706401e87ad28bdb27dcdfc.pdf>
2. Положення про академічну доброчесність здобувачів вищої освіти та працівників ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА». URL: <https://metinvest.university/data/file/03/c5/03c50c52c269405e8aa43a351742b868.pdf>
3. 12 soft skills 21 століття. Коуч-книжка для натхнення і розвитку. Збірник самарі. Вид-во Моноліт-Bizz, 2020. 240с.
4. Адізес І. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером. К.: Наш формат, 2019. 304 с.
5. Борисенко Л., Корват Л. Зв'язок емоційного інтелекту та самоефективності особистості. *Журнал соціальної та практичної психології*. 2023. №2. С. 5-10
6. Гоулман Д. Емоційний інтелект / пер. з англ. С. Гумецької. Харків : Віват, 2018. 512 с.
7. Нестуля О., Нестуля С., Кононець Н. Основи лідерства: електроний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава: ПУЕТ, 2018. 241 с.
8. Партико Н. Основи конфліктології. Львів : Львівська політехніка, 2021. 56 с.
9. Продуктивно взаємодію з іншими. Міжособистісний інтелект / Упор. ООО «Смарт Ридинг»; пер. з рос. О.Ткаченко. Дніпро: Моноліт, 2020. 240с.
10. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 192 с.
11. Яхно Т. П., Куревіна І. О. Конфліктологія та теорія переговорів : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 168 с.
12. Cornelius H., Faire S. Everyone Can Win: Responding to Conflict Constructively. Sydney: Simon & Schuster, 1989.
13. Almonte R. A Practical Guide to Soft Skills 1st Edition. 2020 URL: <https://read.kortext.com/library/books/1118036>
14. Bar-On R., Parker J. Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. *Handbook of emotional intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass, 2000. P. 363-388.
15. Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. Emotional intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*. 2004. Vol. 15. № 3. P. 197-215. URL: <http://www.jstor.org/stable/20447229>.



16. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*. 2008. № 63(6). C. 503–517. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>

17. Wanda S. Maulding Green, Edward E. Leonard. *The Soft Skills of Leadership*. 2nd Edition. 2019. URL: <https://read.kortext.com/library/books/775399>

Опитувальник Томаса-Кілманна: типи поведінки у конфлікті
(The Thomas–Kilmann Conflict Mode Instrument, TKI)

Це методика діагностики поведінки особистості в умовах конфліктної ситуації (конфлікту інтересів). Її автори виходили з положення, що конфлікти не варто ані уникати, ані вирішувати будь-якою ціною; натомість важливо навчитися ефективно ними управляти. У межах цього підходу запропоновано двовимірну модель регулювання конфліктів. Перший вимір відображає поведінку особистості, орієнтовану на врахування інтересів інших людей, тоді як другий характеризує поведінку, спрямовану на відстоювання власних інтересів із можливим ігноруванням цілей оточуючих.

Інструкція:

Виберіть один із двох варіантів, який більшою мірою відповідає вашим поглядам.

1.

- а) Іноді я надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.
- б) Перш ніж обговорювати те, у чому ми не дійшли згоди, я намагаюся звернути увагу на те, із чим ми обидва погоджуємося.

2.

- а) Я намагаюся знайти компромісне рішення.
- б) Я намагаюся владнати справу з урахуванням інтересів іншого і власних.

3.

- а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.
- б) Я намагаюся заспокоїти іншого і здебільшого зберегти наші стосунки.

4.

- а) Я намагаюся знайти компромісне рішення.
- б) Іноді я жертвую власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5.

- а) Налагоджуючи спірну ситуацію, я повсякчас намагаюся знайти підтримку в іншого.
- б) Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруження.



6.

- а) Я намагаюся уникнути прикрощів.
- б) Я намагаюся досягти свого.

7.

- а) Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання, щоб згодом зробити це остаточно.
- б) Я вважаю за можливе поступитися одним, щоб досягти іншого.

8.

- а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.
- б) Я насамперед намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й питання.

9.

- а) Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
- б) Я докладую всіх зусиль, щоб досягти свого.

10.

- а) Я наполегливо прагну досягти свого.
- б) Я намагаюся знайти компромісне рішення.

11.

- а) Насамперед я намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й питання.
- б) Я намагаюся заспокоїти іншого й здебільшого зберегти наші стосунки.

12.

- а) Я завжди уникаю позиції, що може викликати суперечки.
- б) Я даю можливість іншому мати свою думку, якщо він також іде мені назустріч.

13.

- а) Я пропоную серединну позицію.
- б) Я наполягаю, щоб усе було зроблено по-моєму.

14.

- а) Я повідомляю іншому свою думку й запитую про його погляди.
- б) Я намагаюся довести іншому логіку й переваги моїх поглядів.

15.

- а) Я намагаюся заспокоїти іншого й здебільшого зберегти наші стосунки.
- б) Я намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.



16.

- а) Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.
- б) Я намагаюся переконати іншого в перевазі моєї позиції.

17.

- а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.
- б) Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.

18.

- а) Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
- б) Я даю можливість іншому мати свою думку, якщо він також іде мені назустріч.

19.

- а) Передусім я намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й спірні питання.
- б) Я намагаюся відкласти рішення спірного питання, щоб згодом розв'язати його остаточно.

20.

- а) Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.
- б) Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод і втрат для нас обох.

21.

- а) Під час переговорів я намагаюся бути уважним до бажань іншого.
- б) Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.

22.

- а) Я намагаюся знайти серединну позицію між моєю думкою та думкою іншої людини.
- б) Я відстоюю свої бажання.

23.

- а) Як правило, я турбуюся про те, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
- б) Іноді я надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.

24.

- а) Якщо позиція іншого видається мені важливою, я намагатимуся йти назустріч його бажанням.
- б) Я намагаюся переконати іншого дійти компромісу.



25.

- а) Я намагаюся довести іншому логіку й переваги моїх поглядів.
- б) Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

26.

- а) Я пропоную серединну позицію.
- б) Я майже завжди стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

27.

- а) Зазвичай я уникаю позиції, що може викликати суперечки.
- б) Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

28.

- а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого.
- б) Налагоджуючи ситуацію, я намагаюся знайти підтримку в іншого.

29.

- а) Я пропоную серединну позицію.
- б) Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

30.

- а) Я намагаюся не зачіпати почуттів іншого.
- б) Я завжди дотримуюся такої позиції в спірному питанні, щоб досягти успіху.

Опрацювання результатів

Кількість балів, яку Ви набрали за кожною шкалою, визначає тенденції дотримання відповідної поведінки в конфліктних ситуаціях. Бали підраховуються за наведеним далі ключем.

Інтерпретація результатів

Стиль поведінки, що має найбільше кількісне значення, вважається домінуючим. Можливі випадки, коли людина у конфліктних ситуаціях використовує різні стилі поведінки, що є найкориснішими.

Обробка та інтерпретація результатів:

| № з/п | Суперництво | Співпраця | Компроміс | Уникнення | Пристосування |
|-------|-------------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| 1 | | | | а | б |
| 2 | | б | а | | |
| 3 | а | | | | б |
| 4 | | | а | | б |
| 5 | | а | | б | |
| 6 | б | | | а | |
| 7 | | | б | а | |
| 8 | а | б | | | |
| 9 | б | | | а | |
| 10 | а | | б | | |
| 11 | | а | | | б |
| 12 | | | б | а | |
| 13 | б | | а | | |
| 14 | б | а | | | |
| 15 | | | | б | а |
| 16 | б | | | | а |
| 17 | а | | | б | |
| 18 | | | б | | а |
| 19 | | а | | б | |
| 20 | | а | б | | |
| 21 | | б | | | а |
| 22 | б | | а | | |
| 23 | | а | | б | |
| 24 | | | б | | а |
| 25 | а | | | | б |
| 26 | | б | а | | |
| 27 | | | | а | б |
| 28 | а | б | | | |
| 29 | | | а | б | |
| 30 | | б | | | а |

Стиль суперництва (конкуренції).

Характеризується орієнтацією на досягнення власних інтересів без урахування позицій інших сторін. Передбачає активну, наполегливу поведінку, високий рівень волевих зусиль і схильність до авторитарного прийняття рішень. Найбільш доцільний у ситуаціях, що потребують швидких і рішучих дій, зокрема в умовах кризи, за наявності досвідченого керівника або коли інші учасники не готові взяти відповідальність за рішення.



Стиль співпраці.

Полягає в активному залученні до процесу вирішення конфлікту з одночасним урахуванням власних інтересів і інтересів партнерів. Передбачає відкритий діалог, спільний пошук рішень і орієнтацію на взаємовигідний результат. Ефективний у випадках, коли проблема має значення для обох сторін, відносини є довготривалими, існує достатньо часу для обговорення, а також за умови відносної рівності сторін.

Стиль компромісу.

Виявляється у взаємних поступках сторін з метою досягнення прийняттого для обох рішення. Орієнтований на баланс інтересів і часткове задоволення потреб кожного учасника конфлікту. Доцільний, коли сторони мають приблизно рівні позиції, але протилежні інтереси, коли необхідно швидко знайти рішення або коли інші підходи не дають результату, а також для збереження партнерських відносин.

Стиль уникнення.

Характеризується відсутністю активної участі у вирішенні конфлікту та прагненням дистанціюватися від проблеми. Може проявлятися у відкладанні вирішення або передачі відповідальності іншим. Є виправданим у ситуаціях, коли питання є незначним, напруження конфлікту надмірне і потребує зниження, або коли необхідно виграти час для збирання інформації чи підготовки позиції.

Стиль пристосування.

Передбачає орієнтацію на інтереси іншої сторони шляхом поступки власними позиціями. Спрямований на збереження гармонійних відносин і підтримання взаєморозуміння. Доцільний, коли для партнера результат має більшу значущість, коли власні ресурси чи можливості впливу обмежені, або коли пріоритетом є підтримка стабільних і довготривалих взаємин.

Тест «Чи конфліктна ви особистість?»

Запропонований тест дозволяє отримати більш об'єктивне уявлення про вашу поведінку в конфліктних ситуаціях. Він сприяє глибшому усвідомленню власних особливостей і відкриває можливості для коригування поведінки, зокрема у процесі розв'язання конфліктів.

Інструкція: прочитайте уважно кожне з наведених нижче запитань та оберіть один із запропонованих варіантів відповіді.

Запитання:

1. В громадському транспорті почалася суперечка на підвищених тонах. Якою буде Ваша реакція?

- А. Не втручаюся.
- Б. Стисло висловлююся на захист сторони, яку підтримую.
- В. Активно втручаюся, «викликаючи вогонь на себе».

2. Чи виступаєте Ви на зборах з критикою керівництва?

- А. Ні.
- Б. Тільки в разі, якщо маю на те вагомі підстави.
- В. Критикую з будь-якого питання не тільки керівництво, а й тих, хто його захищає.

3. Чи часто Ви сперечаєтесь зі своїми колегами, друзями?

- А. Тільки, якщо ці люди не образливі.
- Б. Лише з принципових, важливих питань.
- В. Суперечки – моя стихія.

4. Уявіть, що Ви стоїте в черзі. Як Ви реагуєте, якщо хтось намагається пройти без черги?

- А. Обурююся в душі, але мовчу: собі дорожче.
- Б. Роблю зауваження.
- В. Проходжу вперед і починаю спостерігати за порядком.

5. Вдома на обід подали недосолену страву. Ваша реакція?

- А. Не буду піднімати шум через дрібниці.
- Б. Мовчки візьму сільницю і досолю страву.
- В. Не стримаюся і зроблю зауваження, не підбираючи слів.

6. На вулиці чи у транспорті Вам наступили на ногу. Ваша реакція?

- А. З обуренням подивлюся на кривдника.



- Б. Тактовно зроблю зауваження.
- В. Скажу все, що думаю з цього приводу.

7. Хтось з близьких купив річ, яка Вам не сподобалася. Ваші дії:

- А. Промовчу.
- Б. Обмежуся коротким тактовним коментарем.
- В. Влаштую скандал через марно витрачені гроші.

8. Вам не пощастило виграти в лотерею. Як Ви до цього поставитеся?

- А. Намагатимусь бути байдужим, однак пообіцяю собі надалі ніколи не грати.
- Б. Не приховуватиму розчарування, але поставлюсь до того, що відбулося, з гумором, пообіцявши взяти реванш.
- В. Програш надовго зіпсує настрої.

Обробка та інтерпретація результатів:

Підрахуйте суму набраних балів, нараховуючи за кожну відповідь **А** – 4 бали, **Б** – 2 бали, **В** – 0 балів.

28-32 бали. Ви тактовні і миролюбні, вправно ухиляєтеся від суперечок та конфліктів, уникаєте критичних ситуацій на роботі й вдома. Вислів «Платон мій друг, але істина дорожча» ніколи не був Вашим девізом. Можливо тому, Вас іноді називають пристосуванцем. Наберіться сміливості, якщо обставини вимагають висловлюватися принципово, незважаючи ні на що.

15-28 балів. Вас вважають людиною конфліктною. Але насправді, конфліктуєте Ви лише тоді, коли немає іншого виходу, та всі інші засоби вичерпані. Ви твердо відстоюєте свою думку, не розмірковуючи про те, як це відіб'ється на Вашому службовому становищі та стосунках з приятелями. При цьому, Ви не виходите за межі коректності, не принижуетесь до образ. Все це викликає повагу до Вас.

0-14 балів. Суперечки й конфлікти – це «повітря», без якого Ви не можете жити. Вам подобається критикувати інших, але коли Вам це вигідно, і, якщо Ви чуєте зауваження на свою адресу, можете того хто критикує «з'їсти 10 живцем». Ваша критика – заради критики, а не на користь справи. Дуже важко тим, хто поряд з Вами на роботі та вдома. Ваша нестриманість та грубість відштовхують людей. Чи не тому у Вас не має справжніх друзів? Зробіть спробу змінити Ваш складний характер

Діагностика емоційного інтелекту (Н. Холл)

Інструкція

Прочитайте кожне твердження та оцініть ступінь своєї згоди:

- **-3** – повністю не згоден
- **-2** – в основному не згоден
- **-1** – частково не згоден
- **+1** – частково згоден
- **+2** – в основному згоден
- **+3** – повністю згоден

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе почуваю.
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокоїливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.
14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей.



16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.
26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.
29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.
30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

Ключ для підрахунку

| Шкала | Питання | Ваші бали | Сума |
|-------------------------|------------------------|-----------|------|
| 1. Емоційна обізнаність | 1, 2, 4, 17, 19, 25 | | |
| 2. Управління емоціями | 3, 7, 8, 10, 18, 30 | | |
| 3. Самомотивація | 5, 6, 13, 14, 16, 24 | | |
| 4. Емпатія | 9, 11, 20, 21, 23, 28 | | |
| 5. Соціальні навички | 12, 15, 22, 26, 27, 29 | | |



Обробка та інтерпретація результатів:

Рівні емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів:

- 14 і більше – високий;
- 8-13 – середній;
- 7 і менш – низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками: 70 і більше – високий; 40-69 – середній; 39 і менше – низький.

Орієнтири для аналізу:

- Висока емоційна обізнаність → добре розумієте свої емоції
- Високе управління емоціями → вмієте контролювати реакції
- Висока самомотивація → здатні рухатися до цілей
- Висока емпатія → відчуваєте інших
- Високі соціальні навички → ефективно взаємодієте

Набір епітетів для побудови моделі «ВІКНО ДЖОХАРІ»

Ця таблиця допоможе вам під час самоаналізу або збору зворотного зв'язку в межах побудови моделі «Вікно Джохарі». Використовуйте її для заповнення кожної з чотирьох зон: відкритої, прихованої, сліпої та невідомої.

| Позитивні риси | Нейтральні / Ситуативні | Обмежувальні риси |
|--------------------|-------------------------|---------------------|
| доброзичливий | мовчазний | агресивний |
| відповідальний | обережний | впертий |
| креативний | емоційний | закритий |
| цілеспрямований | стриманий | недовірливий |
| уважний | сором'язливий | тривожний |
| співчутливий | мрійливий | дратівливий |
| надійний | скромний | пасивний |
| рішучий | обережний оптиміст | критичний |
| комунікабельний | індивідуаліст | маніпулятивний |
| відкритий до змін | чутливий | неорганізований |
| чесний | енергійний | надто самовпевнений |
| оптимістичний | логічний | байдужий |
| лідерський | амбітний | конформіст |
| гнучкий у мисленні | спостережливий | непослідовний |
| працьовитий | перфекціоніст | підозрілий |

Приклади оформлення бібліографічних посилань

| Характеристика джерела | Приклад оформлення |
|--------------------------------|--|
| Підручники | |
| Один автор | <ol style="list-style-type: none"> 1. Андріяш В. Державна етнополітика України в умовах глобалізації. Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2013. 328 с. 2. Краснова М. В. Договори в екологічному праві України : навч. посіб. / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ : Алерта, 2012. 216 с. 3. Дробот О. В. Професійна свідомість керівника : навч. посіб. Київ : Талком, 2016. 340 с. 4. Романюк А. Порівняльний аналіз політичних систем країн Західної Європи: інституційний вимір. Львів : Тріада плюс, 2004. 392 с. 5. Скидан О. В. Аграрна політика в період ринкової трансформації : монографія. Житомир : ЖНАЕУ, 2008. 375 с. |
| Два автори | <ol style="list-style-type: none"> 1. Батракова Т. І., Калюжна Ю. В. Банківські операції : навч. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 130 с. 2. Богма О. С., Кисильова І. Ю. Фінанси : конспект лекцій. Запоріжжя : ЗНУ, 2016. 102 с. 3. Гура О. І., Гура Т. Є. Психологія управління соціальною організацією : навч. посіб. 2-ге вид., доп. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2015. 212 с. 4. Васильєв С. В., Ніколенко Л. М. Доказування та докази у господарському процесі України : монографія. Харків : Еспада, 2004. 192 с. 5. Каткова Т. В., Каткова А. Г. Закінчення досудового слідства у кримінальних справах : практич. посіб. Харків : Право, 2011. 136 с. |
| Три автори | <ol style="list-style-type: none"> 1. Комаров В. В., Світлична Г. О., Удальцова І. В. Окреме провадження : монографія / за ред. В. В. Комарова. Харків : Право, 2011. 312 с. 2. Кузнєцов М. А., Фоменко К. І., Кузнєцов О. І. Психічні стани студентів у процесі навчально-пізнавальної діяльності : монографія. Харків : ХНПУ, 2015. 338 с. 3. Якобчук В. П., Богоявленська Ю. В., Тищенко С. В. Історія економіки та економічної думки : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2015. 476 с. 4. Zhovinsky E.Ya., Kryuchenko N.O., Paparyha P.S. Geochemistry of Environmental Objects of the Carpathian Biosphere Reserve. Kyiv, 2013. 100 p. |
| Чотири і більше авторів | <ol style="list-style-type: none"> 1. Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Мороз С. В., Малиновська К. А. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження : монографія. Харків : Юрайт, 2013. 288 с. 2. Основи охорони праці : підручник / О. І. Запорожець та ін. 2-ге вид. Київ : ЦУЛ, 2016. 264 с. |

| Характеристика джерела | Приклад оформлення |
|---|---|
| | 3. Клименко М. І., Панасенко Є. В., Стреляєв Ю. М., Ткаченко І. Г. Варіаційне числення та методи оптимізації : навч. посіб. Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 84 с. 4. The mutual fund industry: Competition and investor welfare / R. G. Hubbard et. al. New York, NY : Columbia University Press, 2010. 256 p. |
| Автор(и) редактор(и)/упорядники та | 1. Березенко В. В. PR як сфера наукового знання : монографія / за заг. наук. ред. В. М. Манакіна. Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 362 с. 2. Гель А. П., Семаков Г. С., Яковець І. С. Кримінально-виконавче право України : навч. посіб. / ред. А. Х. Степанюк. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 624 с. 3. Грошевий Ю. М. Вибрані праці / упоряд.: О. В. Капліна, В. І. Маринів. Харків : Право, 2011. 656 с. 4. Дахно І. І., Алієва-Барановська В. М. Право інтелектуальної власності : навч. посіб. / за ред. І. І. Дахна. Київ : ЦУЛ, 2015. 560 с. 5. Експлуатація і технічне обслуговування газорозподільчих станцій магістральних газопроводів / заг. ред. А. А. Руднік. Київ, 2003. 370 с. |
| Без автора | 1. Експлуатація і технічне обслуговування газорозподільчих станцій магістральних газопроводів / заг. ред. А. А. Руднік. Київ, 2003. 370 с. 2. Політологічний енциклопедичний словник / упоряд. В. П. Горбатенко. 2-ге вид., переробл. і допов. Київ : Генеза, 2004. 736 с. 4. Софія Київська: Візантія. Русь. Україна. Вип. II. Київ, 2012. 464 с. 5. Twenty-four hours a day. Miami, FL : BN Publishing, 2010. 400 p. |
| Багатотомні видання | 1. Енциклопедія історії України : у 10 т. / ред. рада: В. М. Литвин (голова) та ін. ; НАН України, Ін-т історії України. Київ : Наук. думка, 2005. Т. 9. 944 с. 2. Закалюк А. П. Курс сучасної української кримінології: теорія і практика : у 3 кн. Київ : Ін Юре, 2007. Кн. 1 : Теоретичні засади та історія української кримінології. 424 с. 3. Кучерявенко Н. П. Курс податкового права : в 6 т. Харків : Право, 2007. Т. 4 : Особенная часть. Косвенные налоги. 536 с. 4. Ушинський К. Д. Людина як предмет виховання. Спроба педагогічної антропології : вибр. твори. Київ : Рад. шк., 1983. Т. 1. 480 с. |
| Частина видання | |
| Підручник | 1. Алексєєв В. М. Правовий статус людини та його реалізація у взаємовідносинах держави та суспільства в державному управлінні в Україні. <i>Теоретичні засади взаємовідносин</i> |

| Характеристика джерела | Приклад оформлення |
|---|--|
| | <p><i>держави та суспільства в управлінні</i> : монографія. Чернівці, 2012. С. 151–169.</p> <p>2. Коломоець Т. О. Адміністративна деліктологія та адміністративна деліктність. <i>Адміністративне право України</i> : підручник / за заг. ред. Т. О. Коломоець. Київ, 2009. С. 195–197.</p> <p>3. Наумов М. С. Напрями впливу інтелектуалізації економіки на розвиток ринкових відносин в Україні. <i>Трансформаційні процеси в суспільстві в умовах інформаційної економіки</i> : монографія / В. П. Решетило, М. С. Наумов, Ю. В. Федотова ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків, 2014. С. 213–241.</p> <p>4. Саблук П. Т. Напрямки розвитку економіки в аграрній сфері виробництва. <i>Основи аграрного підприємництва</i> / за ред. М. Й. Маліка. Київ, 2000. С. 5–15.</p> |
| Тези доповідей, матеріали конференцій | <p>1. Антонович М. Жертви геноцидів першої половини ХХ століття: порівняльно-правовий аналіз. <i>Голодомор 1932-1933 років: втрати української нації</i> : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 4 жовт. 2016 р. Київ, 2017. С. 133–136.</p> <p>2. Анциперова І. І. Історико-правовий аспект акту про бюджет. <i>Дослідження проблем права в Україні очима молодих вчених</i> : тези доп. всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 24 квіт. 2014 р.). Запоріжжя, 2014. С. 134–137.</p> <p>3. Зінчук Т. О. Економічні наслідки впливу продовольчих органічних відходів на природні ресурси світу. <i>Органічне виробництво і продовольча безпека</i> : зб. матеріалів доп. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. Житомир : Полісся, 2014. С. 103–108.</p> <p>4. Микитів Г. В., Кондратенко Ю. Позатекстові елементи як засіб формування медіакультури читачів науково-популярних журналів. <i>Актуальні проблеми медіаосвіти в Україні та світі</i> : зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 3-4 берез. 2016 р. Запоріжжя, 2016. С. 50–53.</p> |
| Статті із продовжуваних та періодичних видань | <p>1. Кобильник В. Порівняльний метод як основа політологічного дослідження. <i>Збірник наукових праць «Політологічні студії»</i>. 2011. № 2. С. 54–65.</p> <p>2. Коломоець Т. О. Оцінні поняття в адміністративному законодавстві України: реалії та перспективи формулювання їх застосування. <i>Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки</i>. Запоріжжя, 2017. № 1. С. 36–46.</p> <p>3. Загірняк М., Костенко А. Про користування можливостями міжнародної бази даних Scopus. <i>Вища школа</i>. 2017. № 5–6. С. 48–55.</p> <p>4. Кармазіна М., Могилевець О. Становлення і розвиток порівняльної методології в політичних дослідженнях. <i>Політичний менеджмент</i>. 2006. № 5. С. 3–17.</p> |

| Характеристика джерела | Приклад оформлення |
|--|---|
| | <p>5. Коваль Л. Плюси і мінуси дистанційної роботи. <i>Урядовий кур'єр</i>. 2017. 1 листоп. (№ 205). С. 5.</p> <p>6. Біленчук П., Обіход Т. Небезпеки ядерної злочинності: аналіз вітчизняного і міжнародного законодавства. <i>Юридичний вісник України</i>. 2017. 20-26 жовт. (№ 42). С. 14–15.</p> <p>7. Bletska D. I., Glukhov K. E., Frolova V. V. Electronic structure of 2H-SnSe₂: ab initio modeling and comparison with experiment. <i>Semiconductor Physics Quantum Electronics & Optoelectronics</i>. 2016. Vol. 19, No 1. P. 98–108.</p> <p>8. Dalton R.J. Comparative politics of the industrial democracies: from the Golden Age to Political Science. 1991. № 2. P. 15–43.</p> |
| Інші видання | |
| Законодавчі та нормативні документи | <p>1. Конституція України : офіц. текст. Київ : КМ, 2013. 96 с.</p> <p>2. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. <i>Голос України</i>. 2017. 27 верес. (№ 178-179). С. 10–22.</p> <p>3. Деякі питання стипендіального забезпечення : Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 р. № 1050. <i>Офіційний вісник України</i>. 2017. № 4. С. 530–543.</p> <p>4. Про Концепцію вдосконалення інформування громадськості з питань євроатлантичної інтеграції України на 2017-2020 роки : Указ Президента України від 21.02.2017 р. № 43/2017. <i>Урядовий кур'єр</i>. 2017. 23 лют. (№ 35). С. 10.</p> <p>5. Про затвердження Вимог до оформлення дисертації : наказ Міністерства освіти і науки від 12.01.2017 р. № 40. <i>Офіційний вісник України</i>. 2017. № 20. С. 136–141.</p> <p>6. Інструкція щодо заповнення особової картки державного службовця : затв. наказом Нац. агентства України з питань Держ. служби від 05.08.2016 р. № 156. <i>Баланс- бюджет</i>. 2016. 19 верес. (№ 38). С. 15–16.</p> |
| Архівні документи | <p>1. Лист Голови Співки «Чорнобиль» Г. Ф. Лепіна на ім'я Голови Ради Міністрів УРСР В. А. Масола щодо реєстрації Статуту Співки та сторінки Статуту. 14 грудня 1989 р. <i>ЦДАГО України</i> (Центр. держ. архів громад. об'єднань України). Ф. 1. Оп. 32. Спр. 2612. Арк. 63, 64 зв., 71.</p> <p>2. Матеріали Ради Народних комісарів Української Народної Республіки. <i>ЦДАВО України</i> (Центр. держ. архів вищ. органів влади та упр. України). Ф. 1061. Оп. 1. Спр. 8–12. Копія; Ф. 1063. Оп. 3. Спр. 1–3.</p> |
| Патенти | <p>1. Спосіб лікування синдрому дефіциту уваги та гіперактивності у дітей: пат. 76509 Україна. № 2004042416; заявл. 01.04.2004; опубл. 01.08.2006, Бюл. № 8 (кн. 1). 120 с.</p> <p>2. Люмінесцентний матеріал: пат. 25742 Україна: МПК6 C09K11/00, G01T1/28, G21H3/00. № 200701472; заявл. 12.02.07; опубл. 27.08.07, Бюл. № 13. 4 с.</p> |

| Характеристика джерела | Приклад оформлення |
|---------------------------------|--|
| Препринти | <ol style="list-style-type: none"> 1. Панасюк М. І., Скорбун А. Д., Сплошной Б. М. Про точність визначення активності твердих радіоактивних відходів гамма-методами. Чорнобиль : Ін-т з проблем безпеки АЕС НАН України, 2006. 7, [1] с. (Препринт. НАН України, Ін-т проблем безпеки АЕС; 06-1). 2. Шиляев Б. А., Воеводин В. Н. Расчеты параметров радиационного повреждения материалов нейтронами источника ННЦ ХФТИ / ANL USA с подкритической сборкой, управляемой ускорителем электронов. Харьков : ННЦ ХФТИ, 2006. 19 с.: ил., табл. (Препринт. НАН Украины, Нац. науч. Центр «Харьк. физ.-техн. ин- т»; ХФТИ2006-4). |
| Стандарти | <ol style="list-style-type: none"> 1. ДСТУ 7152:2010. Видання. Оформлення публікацій у журналах і збірниках. [Чинний від 2010-02-18]. Вид. офіц. Київ, 2010. 16 с. (Інформація та документація). 2. ДСТУ ISO 6107-1:2004. Якість води. Словник термінів. Частина 1 (ISO 6107-1:1996, IDT). [Чинний від 2005-04- 01]. Вид. офіц. Київ : Держспоживстандарт України, 2006. 181 с. |
| Каталоги | <ol style="list-style-type: none"> 1. Горницкая И. П. Каталог растений для работ по фитодизайну / Донец. ботан. сад НАН Украины. Донецк : Лебедь, 2005. 228 с. 2. Історико-правова спадщина України : кат. вист. / Харків. держ. наук. б-ка ім. В. Г. Короленка; уклад.: Л. І. Романова, О. В. Земляніщина. Харків, 1996. 64 с. 3. Пам'ятки історії та мистецтва Львівської області : кат.- довід./ авт.-упоряд.: М. Зобків та ін. ; Упр. культури Львів. облдержадмін., Львів. іст. музей. Львів : Новий час, 2003. 160 с. |
| Бібліографічні покажчики | <ol style="list-style-type: none"> 1. Боротьба з корупцією: нагальна проблема сучасності : бібліогр. покажч. Вип. 2 / уклад.: О. В. Левчук, відп. за вип. Н. М. Чала ; Запорізький національний університет. Запоріжжя : ЗНУ, 2017. 60 с. 2. Микола Лукаш : біобібліогр. покажч. / уклад. В. Савчин. Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2003. 356 с. (Українська біобібліографія ; ч. 10). 3. Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича в незалежній Україні : бібліогр. покажч. / уклад.: Н. М. Загородна та ін.; наук. ред. Т. В. Марусик; відп. за вип. М. Б. Зушман. Чернівці : Чернівецький національний університет, 2015. 512 с. (До 140-річчя від дня заснування). |
| Електронні ресурси | <ol style="list-style-type: none"> 1. Влада очима історії: фотовиставка. URL: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/photogallery/gallery?galleryId=15725757& (дата звернення: 15.11.2017). 2. Мар'їна О. Контент-стратегія бібліотек у цифровому середовищі <i>Бібліотечний вісник</i>. 2016. № 4. С. 8–12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bv_2016_4_4 (дата звернення: 26.09.2017). 3. Ганзенко О. О. Основні напрями подолання правового нігілізму в Україні. <i>Вісник Запорізького національного</i> |

| Характеристика джерела | Приклад оформлення |
|--------------------------------|---|
| | <p><i>університету. Юридичні науки. Запоріжжя, 2015. № 3. – С. 20–27.–URL:</i> http://ebooks.znu.edu.ua/files/Fakhovivydannya/vznu/juridic_hni/VestUr2015v3/5.pdf. (дата звернення: 15.11.2017).</p> |
| Автореферати дисертацій | <ol style="list-style-type: none"> 1. Гнатенко Н. Г. Групи інтересів у Верховній Раді України: сутність і роль у формуванні державної політики : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Київ, 2017. 20 с. 2. Кравчук В. М. Припинення корпоративних правовідносин в господарських товариствах: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.03 Харків, 2010. 36 с. 3. Старовойт С. В. Видавнича діяльність Національної академії наук України у 1918–1933 рр. : автореф. дис. ...канд. іст. наук. Київ, 2003. 20 с. |
| Дисертації | <ol style="list-style-type: none"> 1. Євдоченко О.О. Європейське бізнес-середовище в розвитку міжнародної економічної діяльності : дис... канд. екон. наук : 08.05.01 / Київський національний економічний ун-т. Київ, 2005. 235 с. 2. Левчук С. А. Матриці Гріна рівнянь і систем еліптичного типу для дослідження статичного деформування складених тіл : дис. канд. фіз.-мат. наук : 01.02.04. Запоріжжя, 2002. 150 с. 3. Вініченко О. М. Система динамічного контролю соціально-економічного розвитку промислового підприємства : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.04. Дніпро, 2017. 424 с. 4. Bryant B. D. A sequentially articulated experiment to compare two instructional software input infrastructures: Doctoral dissertation / University at Albany. Albany, NY, 1998. 150 p. |



Навчально-методичне видання

Ірина Іванівна Смирнова

**ГНУЧКІ НАВИЧКИ (SOFT SKILLS) У ПРОФЕСІЙНІЙ
ДІЯЛЬНОСТІ**

**методичні вказівки
до виконання індивідуальних завдань**

Самостійне електронне мережеве видання

Публікується в авторській редакції