

Формування готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії в процесі професійної підготовки

Кульчицький Віталій Йосипович¹

Опубліковано	Секція	УДК
30.12.2025	Освіта/Педагогіка	378.091.33:005.32:316.46

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18593554>

Анотація. У статті проаналізовано проблему формування готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії в процесі професійної підготовки. Актуальність дослідження обґрунтовано впливом сучасних соціально-економічних трансформацій, вимог ринку праці та орієнтацією освіти на компетентнісний підхід. Наголошено, що командна взаємодія є ключовою компетенцією сучасного менеджера, яка забезпечує ефективність управлінських рішень і конкурентоспроможність фахівця. Розкрито сутність командної взаємодії як процесу спільної діяльності, що ґрунтується на координації дій, комунікації та колективному прийнятті рішень. Визначено, що готовність до командної роботи охоплює професійні та соціально-психологічні компетентності: уміння спілкуватися, співпрацювати, розв'язувати конфлікти, виконувати командні ролі й відповідати за спільний результат. Проаналізовано підходи до формування готовності: соціально-психологічний, педагогічний і менеджерський. Виокремлено критерії готовності (особистісні, професійні, соціальні) та рівні її сформованості. Обґрунтовано ефективність поєднання теоретичної підготовки з практичними формами навчання: рольовими іграми, кейс-методами, тренінгами, проектною діяльністю, груповими дискусіями та симуляціями управлінських ситуацій. Показано роль викладача як фасилітатора і наставника командної взаємодії, який формує сприятливе освітнє середовище, підтримує позитивний психологічний клімат і стимулює активність та рефлексію здобувачів освіти. Запропоновано рекомендації щодо системного впровадження командних форм роботи, розвитку лідерських і комунікативних якостей, формування навичок самоаналізу та використання цифрових технологій для підтримки командної співпраці. Перспективи досліджень пов'язані з удосконаленням діагностики командної готовності та вивченням можливостей цифрових і міжкультурних форматів командної взаємодії.

Ключові слова: готовність майбутніх менеджерів до командної взаємодії, професійна підготовка, командна взаємодія, майбутні менеджери, тренінг, проектна технологія.

Forming the readiness of future managers for team interaction in the process of professional training

¹ доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки вищої школи та суспільних дисциплін, Тернопільський національний медичний університет імені І. Я. Горбачевського Міністерства охорони здоров'я України, 46001, м. Тернопіль, вул. майдан Волі, 1, <https://orcid.org/0000-0001-5863-3204>

Annotation. The article analyzes the problem of developing future managers' readiness for teamwork in the process of professional training. The relevance of the study is justified by the impact of modern socio-economic transformations, labor market demands, and the education system's orientation toward a competency-based approach. It is emphasized that teamwork is a key competence of a modern manager, ensuring the effectiveness of managerial decisions and the specialist's competitiveness. The essence of teamwork is revealed as a process of joint activity based on coordination of actions, communication, and collective decision-making. It is determined that readiness for teamwork encompasses professional and socio-psychological competencies: the ability to communicate, collaborate, resolve conflicts, perform team roles, and take responsibility for collective outcomes. Approaches to developing this readiness are analyzed, including socio-psychological, pedagogical, and managerial perspectives. Criteria for readiness are identified (personal, professional, social), as well as levels of its formation. The effectiveness of combining theoretical training with practical learning methods is substantiated, such as role-playing games, case studies, trainings, project-based activities, group discussions, and managerial simulations. The role of the instructor as a facilitator and mentor of teamwork is highlighted, who creates a supportive educational environment, maintains a positive psychological climate, and stimulates the activity and reflection of higher education students. Recommendations are proposed for the systematic implementation of team-based work, the development of leadership and communication skills, the formation of self-analysis abilities, and the use of digital technologies to support team collaboration. Research prospects are associated with improving the diagnosis of team readiness and studying the potential of digital and intercultural formats of teamwork.

Key words: readiness of future managers for team interaction, professional training, team interaction, future managers, training, project-based technology.

Вступ

Сучасні соціально-економічні трансформації, глобалізаційні процеси та динамічний розвиток ринку праці зумовлюють зростання вимог до професійної підготовки фахівців управлінської сфери. Менеджер XXI століття повинен не лише володіти фаховими знаннями та управлінськими технологіями, а й бути здатним ефективно працювати в команді, налагоджувати партнерські відносини, конструктивно взаємодіяти з представниками різних професійних і соціальних груп. Командна взаємодія сьогодні виступає важливим ресурсом підвищення конкурентоспроможності організацій, забезпечення інноваційного розвитку та досягнення стратегічних цілей.

У цих умовах особливого значення набуває проблема формування готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії ще на етапі професійної підготовки у закладах вищої освіти. Саме в освітньому середовищі закладаються основи професійної ідентичності, комунікативної культури, відповідальності, здатності до співпраці та спільного прийняття рішень [5, с. 12-18]. Водночас практика засвідчує, що випускники не завжди достатньо підготовлені до роботи в команді, що негативно позначається на їхній адаптації до професійної діяльності та ефективності управлінських рішень. Це зумовлює необхідність наукового осмислення процесу формування готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії, визначення його сутності, структури, педагогічних умов і ефективних технологій реалізації.

Актуальність проблеми формування готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії зумовлена низкою соціально-економічних, освітніх та професійних чинників. По-перше, сучасний ринок праці орієнтується на фахівців, здатних працювати в умовах командної організації праці, проектного менеджменту, міждисциплінарної та міжкультурної взаємодії. Роботодавці дедалі частіше акцентують увагу не лише на

професійних знаннях, а й на розвинених «soft skills», серед яких командна робота посідає провідне місце.

По-друге, реформування системи вищої освіти, впровадження компетентнісного підходу та європейських освітніх стандартів передбачає формування у здобувачів освіти здатності до співпраці, комунікації, лідерства та відповідальності за спільний результат [3, с. 64-71]. Однак у практиці професійної підготовки менеджерів переважає орієнтація на індивідуальні форми навчальної діяльності, що не завжди забезпечує цілеспрямований розвиток умінь командної взаємодії.

По-третє, суперечність між потребою суспільства й роботодавців у менеджерах, готових до ефективної командної роботи, та недостатньою теоретичною розробленістю і методичним забезпеченням процесу формування такої готовності в закладах вищої освіти зумовлює необхідність спеціальних педагогічних досліджень у цьому напрямі.

Отже, проблема формування готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії в процесі професійної підготовки є соціально та педагогічно значущою, відповідає сучасним викликам розвитку освіти й управлінської діяльності та потребує поглибленого наукового аналізу й обґрунтування ефективних шляхів її розв'язання.

Значний внесок у дослідження проблеми формування готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії зробили українські та зарубіжні науковці. Так, В. Пархоменко підкреслює, що розвиток комунікативних та соціальних компетенцій у здобувачів освіти є ключовим чинником ефективної командної роботи [5, с. 12-18]. О. Іваненко наголошує на значенні практичних вправ у груповій динаміці для формування навичок співпраці та лідерства [2, с. 45-52].

Українські дослідники В. Ковальчук та Н. Литвинова аналізують роль інтеграції теоретичного навчання та симуляційних практик у розвитку командних компетенцій майбутніх менеджерів [4, с. 101-107]. Особливу увагу вони приділяють формуванню критичного мислення та здатності приймати колективні рішення в умовах невизначеності.

У зарубіжних публікаціях, зокрема в працях J. Katzenbach та D. Smith, досліджується динаміка ефективних команд і фактори, що впливають на їх продуктивність, серед яких взаємна довіра, комунікаційна культура та здатність до вирішення конфліктів [8]. Е. Salas акцентує на важливості командних тренінгів і моделюванні робочих ситуацій для підвищення професійної готовності здобувачів освіти до спільної діяльності [9, р. 88-94].

Психологічні аспекти командної взаємодії розглядають І. Черняк та Л. Гуменюк, які досліджують зв'язок між емоційним інтелектом та ефективністю групової роботи. Вони підкреслюють, що розвиток соціальної чутливості і здатності до емпатії сприяє успішній інтеграції в команду [6, с. 55-60].

Разом із тим, методологічні основи системного формування готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії залишаються недостатньо розробленими. Це стосується як структурованих освітніх програм, так і практичних методик інтеграції командних компетенцій у процес професійної підготовки. У сучасних умовах, коли менеджерська освіта орієнтована не лише на професійні знання, а й на розвиток міжособистісних та соціально-психологічних компетенцій, проблема потребує комплексного теоретичного і практичного вивчення.

Метою дослідження є вивчення процесу формування готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії у ході професійної підготовки, а також визначення результативних педагогічних підходів і методів розвитку комунікативних, організаційних та соціальних компетентностей, необхідних для успішної роботи в команді.

Відповідно до поставленої мети дослідження визначено такі завдання:

1. Проаналізувати наукові підходи до розуміння командної взаємодії та її значення в професійній діяльності сучасного менеджера.

2. Визначити структуру готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії, її компоненти, критерії та рівні сформованості.
3. Обґрунтувати педагогічні підходи й умови формування готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії в процесі професійної підготовки.
4. Охарактеризувати ефективні форми, методи й технології розвитку командної взаємодії (інтерактивні методи, проектна діяльність, тренінги, кейси, рольові та ділові ігри).
5. Визначити роль викладача та можливості цифрових технологій у формуванні готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії й розробити практичні рекомендації.

Результати

Командна взаємодія у науковому дискурсі трактується як складний багатовимірний процес взаємозалежної та скоординованої діяльності суб'єктів спільної праці, спрямований на досягнення узгодженої мети шляхом інтеграції індивідуальних зусиль, систематичного обміну інформацією, узгодження позицій та колективного прийняття управлінських рішень. Вона ґрунтується на принципах взаємодоповнюваності ролей, взаємної відповідальності, довіри та партнерства, що забезпечує синергійний ефект спільної діяльності, коли сукупний результат перевищує суму індивідуальних внесків.

У теорії та практиці менеджменту командна взаємодія розглядається як фундаментальна умова ефективного функціонування організацій, оскільки саме через командну форму організації праці реалізується оптимальне поєднання професійних знань, умінь, досвіду та особистісних якостей працівників. Вона сприяє більш раціональному розподілу функцій, підвищенню гнучкості управлінських рішень, оперативному реагуванню на зміни зовнішнього та внутрішнього середовища організації. Завдяки налагодженій командній взаємодії активізується колективний інтелект, посилюється креативний потенціал групи, формуються умови для інноваційної діяльності та зростання продуктивності праці.

Підготовка майбутніх менеджерів до командної роботи, відповідно, передбачає цілеспрямоване формування комплексу професійних, соціальних і соціально-психологічних компетенцій, що забезпечують їхню здатність ефективно функціонувати в умовах групової взаємодії [1, с. 55–60]. До таких компетенцій належать розвинені комунікативні вміння, здатність до конструктивної взаємодії, навички активного слухання та аргументованого висловлювання власної позиції. Важливого значення набуває також вміння попереджати та врегульовувати конфлікти, знаходити компромісні рішення, враховуючи інтереси різних учасників команди.

Окрім того, майбутній менеджер має бути готовим до колективного прийняття рішень, що передбачає здатність аналізувати альтернативи, узгоджувати різні точки зору та нести спільну відповідальність за наслідки прийнятих рішень. Важливою складовою є адаптація до різних командних ролей – лідера, організатора, виконавця, експерта чи посередника – залежно від ситуації та потреб команди. Формування відповідальності за результати командної діяльності сприяє розвитку професійної зрілості, усвідомленню значущості власного внеску в спільну справу та орієнтації на досягнення загального результату, що є необхідною умовою ефективної управлінської діяльності в сучасних організаціях.

Наукові дослідження виділяють кілька основних підходів до формування готовності до командної взаємодії:

Соціально-психологічний підхід орієнтований на аналіз рольових функцій у команді, розвиток лідерських якостей та міжособистісних комунікацій [3, с. 64-71]. Цей підхід підкреслює значення взаємного впливу членів команди на результат діяльності, вплив

групової динаміки, соціальних норм та мотивації колективу. Теорії групової динаміки та соціального навчання дозволяють прогнозувати поведінку членів команди та визначати оптимальні стратегії взаємодії;

Педагогічний підхід базується на методиках активного навчання, включаючи рольові ігри, кейс-методи, проектну діяльність та навчання через співпрацю. Ці методи спрямовані на розвиток практичних навичок роботи в команді, критичного мислення, здатності до самостійного прийняття рішень у груповому контексті. Наприклад, робота над реальними бізнес-кейсами дозволяє здобувачам Освіти моделювати управлінські ситуації, розподіляти ролі, взаємодіяти у команді та аналізувати результати;

Менеджерський підхід концентрує увагу на організаційних аспектах командної роботи: структурі команди, стилі управління, мотивації, ефективності розподілу ролей та колективного прийняття рішень [4, с. 101-107]. Цей підхід дозволяє здобувачам освіти зрозуміти практичні механізми функціонування команд у реальних організаціях та адаптувати теоретичні знання до практичних умов.

Готовність до командної взаємодії у майбутніх менеджерів можна оцінювати за трьома основними критеріями:

Особистісні критерії включають комунікативні навички, здатність до саморегуляції, емоційний інтелект та відповідальність [7, с. 72-79];

Професійні критерії охоплюють знання управлінських процесів, уміння організовувати діяльність команди, аналітичні навички та компетенції у сфері прийняття рішень;

Соціальні критерії передбачають здатність до співпраці, адаптивність, вирішення конфліктів та підтримку морального клімату в команді.

Рівні готовності умовно поділяються на низький, середній та високий, що відображає ступінь сформованості компетенцій командної взаємодії.

Формування готовності здобувачів освіти до командної взаємодії реалізується в межах освітніх компонентів шляхом цілеспрямованого поєднання теоретичної та практичної підготовки. Теоретичний блок забезпечує засвоєння фундаментальних знань із теорії менеджменту, організаційної поведінки та психології управління, що формують уявлення про закономірності функціонування команд, стилі лідерства, механізми мотивації та комунікації. У цьому контексті провідну роль відіграють лекції та семінари, які не лише транслюють систематизований науковий матеріал, а й створюють умови для його осмислення, критичного аналізу та обговорення.

Практична складова освітнього процесу спрямована на розвиток умінь і навичок ефективної взаємодії в команді, прийняття колективних рішень і врегулювання міжособистісних суперечностей. Вона реалізується через практичні заняття та тренінги, що передбачають моделювання управлінських і соціально-психологічних ситуацій, використання рольових ігор, ділових ігор та симуляцій конфліктних взаємодій. Такі форми роботи сприяють формуванню комунікативної компетентності, розвитку емоційного інтелекту, навичок співпраці та відповідальності за спільний результат.

Особливе значення у формуванні готовності до командної взаємодії має проектна діяльність, у межах якої майбутні менеджери об'єднуються в малі групи, самостійно визначають структуру команди, розподіляють функціональні ролі та координують спільну діяльність. Виконання завдань на основі реальних або наближених до реальності бізнес-кейсів забезпечує інтеграцію теоретичних знань і практичних умінь, формує досвід відповідального партнерства, сприяє усвідомленню значущості командної роботи як умови досягнення професійного успіху [8]. Таким чином, поєднання лекційно-семінарських форм навчання, практичних і тренінгових занять та проектно-діяльності створює цілісну систему формування готовності здобувачів освіти до ефективної командної взаємодії.

Для формування готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії в освітньому процесі доцільно використовувати комплекс взаємодоповнювальних методів, спрямованих на розвиток комунікативних, соціально-психологічних та професійно значущих умінь. Насамперед вагоме місце посідають дискусійні та групові методи навчання, зокрема мозковий штурм, групові обговорення, дебати, круглі столи, які сприяють розвитку навичок аргументованого висловлення власної позиції, уміння вести конструктивний діалог, враховувати альтернативні точки зору та досягати узгоджених рішень у процесі спільної діяльності. Застосування таких методів активізує пізнавальну діяльність здобувачів освіти, стимулює їх до співпраці та формує культуру професійного спілкування.

Важливу роль у розвитку готовності до командної взаємодії відіграють практикоорієнтовані завдання, серед яких особливе значення мають рольові ігри, ділові ігри, тренінги та симуляції управлінських і професійних ситуацій. Вони дають змогу моделювати реальні умови майбутньої професійної діяльності та забезпечують перенесення теоретичних знань у площину практичного застосування. У процесі виконання таких завдань майбутні менеджери вчаться розподіляти ролі, брати на себе відповідальність за спільний результат, координувати дії в межах команди, конструктивно вирішувати конфліктні ситуації та досягати спільних цілей [4, с. 101–107].

Не менш значущим компонентом формування командної взаємодії є організація систематичного самоаналізу та рефлексії. Ці методи передбачають усвідомлення власної ролі в команді, оцінювання особистого внеску в загальний результат, аналіз ефективності комунікації та взаємодії з іншими учасниками освітнього процесу. Рефлексивна діяльність сприяє виявленню сильних і слабких сторін як індивідуальної, так і колективної діяльності, формує здатність до самокорекції поведінки та підвищує рівень відповідальності за якість командної роботи.

Водночас слід наголосити, що визначальну роль у формуванні готовності майбутніх менеджерів до командної взаємодії відіграє особистість викладача. У сучасному освітньому процесі він не обмежується функцією транслятора знань, а виступає наставником, коучем і фасилітатором командної діяльності, який цілеспрямовано проєктує освітнє середовище як простір активної взаємодії та співпраці. Викладач організовує освітню діяльність таким чином, щоб створити умови для партнерських відносин між усіма учасниками освітнього процесу, підтримує атмосферу взаємної довіри, поваги та психологічної безпеки.

Окрім того, викладач стимулює здобувачів освіти до активної участі в навчанні, заохочує прояв ініціативності, розвиток критичного мислення, творчого підходу до розв'язання навчальних і професійних завдань. Через власний приклад, стиль спілкування та педагогічну позицію він формує у майбутніх менеджерів орієнтацію на безперервний саморозвиток, готовність до співпраці та відповідальне ставлення до спільної діяльності, що є необхідною умовою успішної професійної самореалізації в сучасному соціально-професійному середовищі [2, с. 45-52].

Водночас, він підтримує позитивний психологічний клімат у групі, зміцнює командний дух, надає консультативну допомогу у вирішенні міжособистісних і навчальних конфліктів, сприяє розвитку відповідальності, самодисципліни та навичок самоконтролю, необхідних для ефективної професійної й соціальної діяльності.

Відтак, спираючись на аналіз теоретичних і практичних аспектів досліджуваної проблеми, сформульовано комплекс рекомендацій, спрямованих на підвищення якості професійної підготовки майбутніх менеджерів.

Зокрема, доцільним є системне й цілеспрямоване впровадження командних форм роботи в зміст освітніх компонентів, що передбачає використання групових проєктів, ділових ігор, дискусійних платформ та кооперативного навчання. Такі форми організації

освітньої діяльності створюють умови для формування у майбутніх менеджерів навичок ефективної взаємодії, відповідальності за спільний результат, уміння узгоджувати позиції та приймати колективні рішення в умовах обмеженого часу й ресурсів. У процесі командної роботи студенти набувають досвіду розподілу ролей, лідерства, взаємної підтримки та конструктивного розв'язання конфліктних ситуацій, що є важливими складниками професійної компетентності майбутнього фахівця.

Вагоме місце в освітньому процесі має посідати регулярне проведення тренінгів, спрямованих на розвиток лідерських якостей, комунікативної компетентності та здатності працювати в команді. Такі тренінги доцільно будувати на засадах інтерактивності, практичної спрямованості та рефлексивності, поєднуючи вправи на розвиток емоційного інтелекту, асертивної поведінки, уміння вести діалог і здійснювати переконливу аргументацію. Завдяки цьому формується готовність майбутніх менеджерів до ефективної міжособистісної взаємодії в професійному середовищі, підвищується рівень їхньої соціальної зрілості та управлінської культури.

Ефективним інструментом підготовки майбутніх фахівців є також використання реальних бізнес-кейсів і проблемних ситуацій, які відображають типові й нетипові виклики професійної діяльності. Робота з кейсами дає змогу моделювати управлінські процеси, аналізувати альтернативні варіанти рішень, прогнозувати наслідки прийнятих управлінських дій та обґрунтовувати власну позицію. Такий підхід сприяє розвитку критичного мислення, аналітичних умінь і здатності діяти в умовах невизначеності, наближаючи навчання до реальних умов майбутньої професійної діяльності.

Окрему увагу варто приділяти розвитку у майбутніх менеджерів навичок самоаналізу й рефлексії як важливих механізмів усвідомлення власного професійного становлення. Систематичне залучення здобувачів освіти до рефлексивних практик (рефлексивні щоденники, самооцінювання результатів діяльності, обговорення власного досвіду в групі) сприяє формуванню здатності критично осмислювати власні дії, виявляти сильні та слабкі сторони професійної поведінки, а також здійснювати свідому корекцію управлінських рішень і стилів взаємодії.

Перспективним напрямом удосконалення освітнього процесу є інтеграція цифрових технологій, зокрема використання онлайн-платформ, симуляторів та інтерактивних середовищ навчання. Такі технології забезпечують можливості для організації командної взаємодії в дистанційному форматі, підтримки спільної діяльності в синхронному й асинхронному режимах, а також моделювання складних управлінських ситуацій у віртуальному просторі. Використання цифрових інструментів сприяє підвищенню мотивації до навчання, розвитку цифрової компетентності та готовності майбутніх менеджерів до професійної діяльності в умовах цифровізованого суспільства.

Висновки

Проведене дослідження дає підстави стверджувати, що командна взаємодія виступає однією з базових і водночас інтегративних компетенцій сучасного менеджера, без якої неможливе ефективне функціонування організації в умовах динамічних соціально-економічних змін. Вона забезпечує узгодження індивідуальних зусиль членів колективу, сприяє підвищенню продуктивності праці, якості управлінських рішень та рівня організаційної культури. Формування командної взаємодії у майбутніх фахівців має комплексний і багатовимірний характер, оскільки охоплює не лише професійні вміння, а й особистісні та соціальні якості. До її структури належать комунікативна компетентність, відповідальність за спільний результат, розвинений емоційний інтелект, здатність до лідерства і партнерства, управлінські вміння, а також готовність до співпраці та конструктивного розв'язання конфліктів.

Результати дослідження засвідчують, що найбільш ефективними у формуванні командної взаємодії є інтерактивні методи навчання, які ґрунтуються на активній участі

майбутніх менеджерів в освітньому процесі та моделюванні реальних професійних ситуацій. Зокрема, рольові ігри, аналіз кейсів, проектна діяльність, тренінги та ділові ігри створюють умови для поєднання теоретичних знань із практичною діяльністю, розвитку навичок комунікації, прийняття колективних рішень, розподілу ролей і відповідальності в команді. Такі методи сприяють формуванню досвіду співпраці, взаємопідтримки та взаємної відповідальності, що є важливими передумовами ефективної професійної діяльності майбутнього менеджера.

Вагоме значення у процесі формування командної взаємодії має роль викладача, який виступає не лише джерелом знань, а й фасилітатором, модератором і наставником командної діяльності. Він створює сприятливе освітнє середовище, організовує взаємодію між здобувачами освіти, спрямовує їхню діяльність, допомагає усвідомити значущість командної роботи та рефлексувати власний досвід співпраці. Такий підхід забезпечує не авторитарну, а партнерську модель взаємодії у навчальному процесі, що відповідає сучасним вимогам підготовки фахівців управлінської сфери.

Перспективи подальших наукових досліджень доцільно пов'язувати з розробленням і вдосконаленням методик діагностики рівнів сформованості командної готовності майбутніх менеджерів, визначенням оптимального поєднання інтерактивних методів навчання залежно від етапу професійної підготовки, а також із вивченням можливостей використання цифрових освітніх платформ і онлайн-інструментів для організації командної роботи. Окремого наукового інтересу потребує аналіз міжкультурних аспектів командної взаємодії в умовах глобалізації, що дасть змогу враховувати культурні відмінності у стилях спілкування, лідерства та прийняття колективних рішень.

Список використаних джерел

1. Гуменюк, Л. (2019). Психологічні чинники ефективної командної взаємодії у професійній діяльності. *Психологія і суспільство*, 2, 55–60.
2. Іваненко, О. (2019). Практичні вправи у груповій динаміці для формування навичок співпраці та лідерства. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Педагогіка»*, 2, 45–52.
3. Іваненко, О. (2020). Формування навичок співпраці та лідерства у студентів засобами групової динаміки. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Педагогічні науки*, 1, 64–71.
4. Ковальчук, В., & Литвинова, Н. (2020). Інтеграція теоретичного навчання та симуляційних практик у розвитку командних компетенцій майбутніх менеджерів. *Менеджмент освіти*, 1, 101–107.
5. Пархоменко, В. (2018). Розвиток комунікативних та соціальних компетенцій студентів як чинник ефективної командної роботи. *Науковий вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*, 3, 12–18.
6. Черняк, І., & Гуменюк, Л. (2017). Емоційний інтелект та ефективність групової роботи: психологічні аспекти командної взаємодії. *Психологія і суспільство*, 2, 55–60.
7. Черняк, І. (2019). Емоційний інтелект як чинник ефективної групової діяльності. *Соціальна психологія*, 3, 72–79.
8. Katzenbach, J., & Smith, D. (2015). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. New York: Harper Business.
9. Salas, E., Sims, D., & Burke, C. (2015). Is there a “Big Five” in teamwork? *Small Group Research*, 36(5), 88–94.