

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
(найменування центрального органу виконавчої влади у сфері освіти і науки)

**Національний університет «Запорізька політехніка»**  
(повне найменування закладу вищої освіти)

Кафедра менеджменту  
(найменування кафедри, яка відповідає за дисципліну)



**«ЗАТВЕРДЖУЮ»**  
Ректор (перший проректор)

05 / 07 / 2019 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**ППВС 05 ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА**

(код і назва навчальної дисципліни)

спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»  
(код і найменування спеціальності)

освітня програма (спеціалізація) «Регіональне управління»  
(назва освітньої програми (спеціалізації))

інститут, факультет Економіко-гуманітарний інститут, факультет економіки і управління  
(найменування інституту, факультету)

мова навчання державна

2019 рік

Робоча програма «Організаційна поведінка» для здобувачів вищої освіти  
(назва навчальної дисципліни)  
 спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування, освітня програма  
 (спеціалізація) «Регіональне управління  
(назва освітньої програми (спеціалізації))


«27» червня 2019 року - 21 с.

Розробники: Пуліна Т.В., професор кафедри менеджменту, доктор економічних наук, професор  
НУЗП  
Соріна О.О., старший викладач кафедри менеджменту НУ «Запорізька політехніка  
(вказати авторів, їхні посади, наукові ступені та вчені звання)

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри менеджменту

Протокол від «27» червня 2019 року № 11  
 Завідувач кафедри менеджменту  
(найменування кафедри)

«27» червня 2019 року

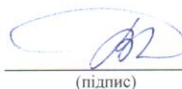
  
(підпис)

(Пуліна Т.В.)  
(прізвище та ініціали)

Схвалено науково-методичною комісією факультету економіки і управління  
(найменування факультету)

Протокол від «04» липня 2019 року № 21

«04» липня 2019 року Голова

  
(підпис)

(Корольков В.В.)  
(прізвище та ініціали)

Узгоджено групою забезпечення освітньої програми\* \_\_\_\_\_

«  » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ року

Керівник групи

  
(підпис)

(Тузжик Т.В.)  
(прізвище та ініціали)

\*Якщо дисципліна викладається невипусковою кафедрою

\_\_\_\_\_ 2019 рік

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань <u>28 Публічне управління та адміністрування</u> (шифр і найменування)	вибіркова	
Модулів – 2	Спеціальність (281 <u>«Публічне управління та адміністрування»</u> (код і найменування)  Освітня програма <u>«Регіональне управління»</u>	<b>Рік підготовки:</b>	
Змістових модулів – 3		3-й	3-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання:  (назва)		<b>Семестр</b>	
Загальна кількість годин – 90		5-й	5-й
		<b>Лекції</b>	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 28 самостійної роботи студента – 60 інші види – 2	Освітній ступінь: <u>бакалавр</u>	14 год.	4 год.
		<b>Практичні, семінарські</b>	
		14 год.	2 год.
		<b>Самостійна робота</b>	
		60 год.	77 год.
		<b>Інші види</b>	
	2 год.	7 год.	
	Вид контролю: залік		

### Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 31,11% / 68,89%

для заочної форми навчання – 6,67% / 93,33%

## 2. Мета навчальної дисципліни

**Метою викладання дисципліни** є набуття здобувачами вищої освіти теоретичних знань і практичних навичок про сучасні форми і методи впливу на поведінку особистості або групи для підвищення ефективності роботи організації.

### **Завдання дисципліни:**

- надати уяву про сучасний стан і тенденції розвитку організаційної поведінки;
- показати можливі схеми розробки проектів організаційних систем, які ставлять у центр уваги людину, її здатності та потреби;
- вивчити методи опису поведінки працівників, груп, організацій;
- набуття практичних навичок щодо способів змін поведінки індивіда або групи відповідно до критеріїв ефективності роботи організації.

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен отримати:

### **загальні компетентності:**

ЗК1. Здатність вчитися та оволодівати сучасними знаннями.

ЗК2. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

ЗК3. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

ЗК4. Здатність бути критичним і самокритичним.

ЗК5. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.

ЗК6. Здатність працювати в команді.

ЗК7. Здатність планувати та управляти часом.

ЗК8. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК11. Здатність спілкуватися іноземною мовою.

ЗК12. Навички міжособистісної взаємодії.

ЗК13. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів діяльності).

### **фахові (спеціальні) компетентності:**

СК1. Здатність до соціальної взаємодії, до співробітництва й розв'язання конфліктів.

СК3. Здатність забезпечувати дотримання нормативно-правових та морально-етичних норм поведінки.

СК9. Здатність впроваджувати інноваційні технології.

СК10. Здатність до дослідницької та пошукової діяльності в сфері публічного управління та адміністрування.

СК11. Здатність у складі робочої групи проводити прикладні дослідження в

сфері публічного управління та адміністрування.

**очікувані програмні результати навчання:**

ПР1 Використовувати базові знання з історичних, культурних, політичних, соціальних, економічних засад розвитку суспільства.

ПР7. Уміти організовувати та брати участь у волонтерських/культурно-освітніх/спортивних проектах, спрямованих на формування здорового способу життя / активної громадянської позиції.

ПР12. Уміти налагодити комунікацію між громадянами та органами державної влади і місцевого самоврядування.

ПР14. Уміти коригувати професійну діяльність у випадку зміни вихідних умов.

### **3. Програма навчальної дисципліни**

#### **Змістовий модуль 1: Індивідуальна поведінка**

**Тема 1. Основи організаційної поведінки.** Мета та завдання вивчення дисципліни «Організаційна поведінка». Система основних понять (тезаурус) дисципліни. Основні концепції організаційної поведінки. Базисні підходи до організаційної поведінки. Основні елементи системи організаційної поведінки. Моделі організаційної поведінки. Основні змінні, що впливають на індивідуальну поведінку.

**Тема 2. Мотивація та результативність організації.** Трудова мотивація, її зміст та особливості. Мотиви та стимули поведінки індивіда. Механізм мотивації. Класифікація мотивів. Еволюція теорій мотивації. Змістовні теорії мотивації. Процесуальні теорії мотивації. Прикладне значення мотиваційних теорій. Основні системи економічного стимулювання. Цілісна система винагороди працівника.

**Тема 3. Сприйняття та управління враженням.** Сутність і важливість врахування особливостей сприйняття. Структура процесу сприйняття. Властивості сприйняття. Зовнішні та внутрішні фактори сприйняття. Форми та принципи організації сприйняття. Закони та ефекти сприйняття. Фундаментальна помилка атрибуції. Формування враження. Стратегії управління враженням.

**Тема 4. Особистість і організація.** Особистість в системі суспільних відносин. Теорії поведінки особистості. Особливості використання різних типологій особистості для підбору персоналу на певні посади. Сучасні концепції і моделі поведінки особистості в організації. Система цінностей людини. Поняття, компоненти та функції настанов. Методи зміни настанов. Когнітивний дисонанс. Основні фактори, що визначають задоволеність працею. Залученість до роботи та прихильність організації.

## **Змістовий модуль 2: Динаміка організаційної поведінки**

**Тема 5. Керівництво та наділення владою в організації.** Поняття «керівництво», «лідерство», «лідер» та «лідерський потенціал». Типи і форми влади. Природа керівництва. Основні теорії та концепції лідерства.

**Тема 6. Формування групової поведінки в організації.** Природа групової поведінки та фактори, що впливають на її формування. Основні етапи і проблеми формування групи. Методи оптимізації професійної діяльності груп. Трансакційний аналіз та теорія ігор.

Комунікація як різновид групових процесів, її вплив на організаційну поведінку. Комунікативні бар'єри та шляхи їх подолання. Вербальна і невербальна комунікативна поведінка. Неформальне спілкування: організаційні чутки і розмови, вміння їх створювати і використовувати в цілях організації. Комунікаційні мережі і комунікативні стилі. Ефективність міжособистісних комунікацій: стиль спілкування і вміння слухати. Види, закони і принципи спілкування.

## **Змістовий модуль 3: Макропідхід до організаційної поведінки**

**Тема 7. Корпоративна культура та управління поведінкою організації.** Поняття соціальної системи. Особливості поведінки організації на різних етапах життєвого циклу. Корпоративна культура та її складові. Типологія корпоративних культур. Модель зміни корпоративної культури. Складові репутації організації.

**Тема 8. Організаційна поведінка в міжнародному бізнесі.** Сутність міжнародного бізнесу та міжнародного менеджменту. Фактори міжнародного середовища, що визначають організаційну поведінку компаній. Адаптація організацій у міжкультурному середовищі. Формування організаційної культури багатонаціональної компанії. Порівняльний аналіз особливостей організаційної культури різних країн. Особливості відбору та мотивації персоналу багатонаціональної компанії.

#### 4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						Заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п №/годин и	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<b>Модуль 1</b>												
<i>Змістовий модуль 1: Індивідуальна поведінка</i>												
Тема 1. Основи організаційної поведінки.	11	2	2			7	10	1				9
Тема 2. Мотивація та результативність організації.	11	2	2			7	11	1	1			9
Тема 3. Сприйняття та управління враженням.	11	2	2			7	11	1	1			9
Тема 4. Особистість і організація.	11	2	2			7	9					9
Усього годин	44	8	8			28	41	3	2			36
<b>Модуль 2.</b>												
<i>Змістовий модуль Динаміка організаційної поведінки</i>												
Тема 5. Керівництво та наділення владою в організації.	11	2	2			7	9					9
Тема 6. Формування групової поведінки в організації.	11	2	2			7	9					9
<i>Змістовий модуль 3 Макронідхід до організаційної поведінки</i>												
Тема 7. Корпоративна культура управління поведінкою організації.	11	2	2			7	10	1				9
Тема 8. Організаційна поведінка в міжнародному бізнесі.	11	-	-			11	14					14
<i>Інші види</i>	2						7					
Усього годин	46	6	6			32	49	1	-			41
Разом	90	14	14			60	90	4	2			77

### 5. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1		
2		
...		

### 6. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		Денна форма	Заочна форма
1	Тема 1. Основи організаційної поведінки.	2	
2	Тема 2. Мотивація та результативність організації.	2	1
3	Тема 3. Сприйняття та управління враженням.	2	1
4	Тема 4. Особистість і організація.	2	
5	Тема 5. Керівництво та наділення владою в організації.	2	
6	Тема 6. Формування групової поведінки в організації.	2	
7	Тема 7. Корпоративна культура та управління поведінкою організації.	2	
Разом		14	2

### 7. Теми лабораторних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1		
2		
...		

### 8. Самостійна робота

Самостійна робота (СР) – це форма організації навчального процесу, за якої заплановані завдання виконуються здобувачами вищої освіти під методичним керівництвом викладача, але без його безпосередньої участі. СР є основним засобом оволодіння навчальним матеріалом під час позааудиторної навчальної роботи здобувача вищої освіти.

Метою СР є засвоєння в повному обсязі навчальної програми та послідовне формування у здобувачів вищої освіти самостійності як риси характеру, що відіграє суттєву роль у формуванні сучасного фахівця вищої кваліфікації.

Основними формами СР є такі:

- опрацювання теоретичних основ прослуханого лекційного матеріалу;
- вивчення окремих тем або питань, що передбачені для самостійного опрацювання;
- підготовка до практичних занять та виконання домашніх завдань;
- систематизація вивченого матеріалу курсу перед написанням модульних



контрольних робіт та підготовка до різних форм поточного контролю.

Теми, за якими проводиться самостійна робота здобувачів вищої освіти при вивченні курсу «Організаційна поведінка», наведено у таблиці.

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		Денна форма	Заочна форма
1	Тема 1. Основи організаційної поведінки.	7	9
2	Тема 2. Мотивація та результативність організації.	7	9
3	Тема 3. Сприйняття та управління враженням.	7	9
4	Тема 4. Особистість і організація.	7	9
5	Тема 5. Керівництво та наділення владою в організації.	7	9
6	Тема 6. Формування групової поведінки в організації.	7	9
7	Тема 7. Корпоративна культура та управління поведінкою організації.	7	9
8	Тема 8. Організаційна поведінка в міжнародному бізнесі.	11	14
	Разом	60	77

### 9. Індивідуальні завдання

При вивченні курсу «Організаційна поведінка» здобувачам вищої освіти за темами, вказаними в тематичному плані дисципліни та у методичних рекомендаціях до самостійної роботи, пропонуються наступні види індивідуальних завдань:

- підготовка наукової статті до друку;
- виступ на наукових конференціях (друковані тези);
- участь у інтернет-конференціях;
- участь у студентських олімпіадах;
- конспект з теми (модуля) за заданим викладачем або власно розробленим здобувачем вищої освіти планом;
- реферат з теми (модуля) або вузької проблематики;
- анотація прочитаної додаткової літератури з курсу, бібліографічний опис, історичні розвідки тощо;
- розроблення навчальних та діагностичних тестових завдань (з теми, модуля, курсу).
- написання есе, творчих завдань тощо.

*Реферативна доповідь* та участь в її обговоренні можуть бути предметом окремого оцінювання викладачем або враховуватись ним при оцінці інших форм контролю.

### 10. Методи навчання

Викладання курсу «Організаційна поведінка» передбачає використання наступних груп методів навчання:

1) словесні методи (джерелом знання яких є усне або друковане слово):

- *розповідь* – цей метод передбачає оповідну, описову форми розкриття

навчального матеріалу з метою спонукання здобувачів вищої освіти до створення в уяві певного образу;

- *пояснення* – метод, який передбачає розкриття сутності певного явища, процесу, закону;

- *бесіда*, як метод, передбачає використання попереднього досвіду здобувачів вищої освіти з певної галузі знань і на основі цього залучення їх за допомогою діалогу до усвідомлення нових явищ, понять або відтворення вже наявних знань;

- *навчальна дискусія* – метод передбачає проведення навчальних групових дискусій/обговорень з певної проблеми в малих групах; використовується для стимулювання пізнавального інтересу, залучення здобувачів вищої освіти до активного обговорення різноманітних наукових точок зору з тієї чи іншої проблеми, спонукання їх до осмислення різних підходів, до аргументації чужої і своєї позиції;

- *лекція* – передбачає розкриття у словесній формі сутності явищ, наукових понять, процесів, які знаходяться між собою в логічному зв'язку, об'єднані загальною темою; використовується для забезпечення закінченості і цілісності сприйняття здобувачами вищої освіти навчального матеріалу в його логічних опосередкуваннях і взаємозв'язках по темі в цілому;

2) наочні методи (джерелом знань яких є спостережувані предмети, явища, наочні посібники):

- *ілюстрація* – передбачає розкриття сутності предметів і процесів через їх символічне зображення; використовується для показу здобувачам вищої освіти ілюстративних посібників, плакатів, таблиць, графіків, схем, зарисовок на дошці, моделей і т.п.;

- *демонстрація* – метод, який характеризується рухомістю засобу демонстрування; використовується для показу здобувачам вищої освіти предметів і процесів в натурі і динаміці (наприклад, перегляд навчального кінофільму, презентації);

3) практичні методи (здобувачі вищої освіти отримують знання і виробляють вміння, виконуючи практичні дії, які сприяють формуванню та закріпленню практичних умінь при застосуванні раніше набутих знань). При викладанні курсу «Організаційна поведінка» використовуються наступні практичні методи:

- *практична робота* – для використання набутих знань у розв'язанні практичних завдань;

- *вправа* – для повторного виконання розумової або практичної дії з метою оволодіння нею або підвищення її якості;

- *дослідницький метод* – передбачає здобуття знання, дослідження предмету або явища, формулювання висновків і застосування здобутих знань і навичок у житті, що вимагає від здобувачів вищої освіти максимуму самостійної пошукової, творчої діяльності, розв'язання наукових завдань;

- *проблемна ситуація* – організація навчального процесу, що передбачає створення проблемної ситуації та активну самостійну діяльність здобувачів вищої освіти у її розв'язанні. Це веде до ґрунтовного засвоєння і закріплення наукових

положень, розвиває творче мислення і здатність до самостійної діяльності;

4) інтерактивні методи навчання (навчання, побудоване на активній взаємодії викладача та здобувачів вищої освіти):

- *кейс-метод* або *метод ситуаційних вправ* – метод, що дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності здобувачів вищої освіти, сприяє розвитку винахідливості, вмінню вирішувати проблеми, розвиває здібності проводити аналіз і діагностику проблем;

- *ділова гра* – метод пошуку рішень в умовній проблемній ситуації, що застосовується як метод активного навчання її учасників з метою вироблення у них навичок прийняття рішень в нестандартних ситуаціях, а також як засіб тестування здібностей;

- *метод модерації* – метод, що дає змогу організувати інтерактивне спілкування, структуруючи та спрямовуючи групову роботу; спрямований на груповий пошук причин виниклої ситуації (проблеми), виявлення ймовірних наслідків і визначення шляхів вирішення ситуації;

- *інтелект-карта* – це спосіб зображення процесу мислення за допомогою схем і образів, що допомагає здобувачам вищої освіти вирішувати завдання та підвищувати якість навчання.

## 11. Очікувані результати навчання з дисципліни

Програмні результати навчання	Очікувані результати навчання з дисципліни
ПР1 Використовувати базові знання з історичних, культурних, політичних, соціальних, економічних засад розвитку суспільства.	- знання основних положень сучасних і класичних теорій управління організаційною поведінкою співробітників; - знання типів організаційної культури і методів її формування; - знання індивідуальних психологічних відмінностей людей і їх вплив на організаційну поведінку; - знання факторів та особливостей, що впливають на формування організаційної поведінки в міжнародному бізнесі;
ПР7. Уміти організувати та брати участь у волонтерських/культурно-освітніх/спортивних проектах, спрямованих на формування здорового способу життя / активної громадянської позиції.	- вміння організувати роботу на принципах співпраці та поєднання загально-організаційних, групових та індивідуальних інтересів; - набуття навичок застосування методів організаційної поведінки в практиці організаційної діяльності;
ПР12. Уміти налагодити комунікацію між громадянами та органами	- знання комунікативного, інтерактивного і перцептивного

державної влади і місцевого самоврядування.	аспектів ділового спілкування; - знання основ вербальної і невербальної комунікативної поведінки; - набуття навичок зниження комунікативних бар'єрів;
ПР14. Уміти коригувати професійну діяльність у випадку зміни вихідних умов.	- вміння аналізувати причини вчинків людей в певних умовах; - вміння прогнозувати і корегувати поведінку людини в організації;

## 12. Засоби оцінювання

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів з дисципліни «Організаційна поведінка», згідно Рекомендації з навчально-методичного забезпечення у Національному університеті «Запорізька політехніка»\* є:

- залік / екзамен;
- стандартизовані тести;
- командні проекти;
- аналітичні звіти, реферати, есе;
- розрахункові та розрахунково-графічні роботи;
- презентації результатів виконаних завдань та досліджень;
- студентські презентації та виступи на наукових заходах;
- розрахункові роботи;
- інші види індивідуальних та групових завдань.

Взаємний зв'язок конкретних засобів і критеріїв оцінювання викладено в п.13.

\* Рекомендації з навчально-методичного забезпечення у Національному університеті «Запорізька політехніка» / Укладачі: С.Б. Беліков та ін. Запоріжжя: Навчальний відділ, Навчально-методичний відділ, НУ «Запорізька політехніка». 2019. 18 с.

## 13. Критерії оцінювання

Згідно з Положенням про організацію освітнього процесу в Національному університеті «Запорізька політехніка»\*\*, контрольні заходи включають в себе вхідний, поточний, рубіжний (модульний, тематичний, календарний), відстрочений, підсумковий та семестровий контроль, а також комплексні контрольні роботи та ректорські контрольні роботи.

Система контролю знань здобувачів вищої освіти з дисципліни «Організаційна поведінка» включає в себе вхідний, поточний, рубіжний та підсумковий контроль. Також, за окремим наказом ректора, може проводитися ректорський контроль знань здобувачів вищої освіти.

**Вхідний контроль** проводиться на початку вивчення нового курсу з метою визначення рівня підготовки здобувачів вищої освіти з дисциплін, які забезпечують цей курс. Контроль проводиться на першому занятті за завданнями, які відповідають програмі попередньої дисципліни. Для дисципліни

«Організаційна поведінка» такими дисциплінами є «Менеджмент» та «Соціологія». За результатами вхідного контролю розробляються заходи з надання індивідуальної допомоги здобувачам вищої освіти, коригування освітнього процесу.

**Поточний контроль** проводиться викладачами під час аудиторних занять. Основне завдання поточного контролю – перевірка рівня підготовки здобувачів вищої освіти до виконання конкретної роботи.

Об'єктами поточного контролю знань здобувачів вищої освіти з дисципліни «Організаційна поведінка» є:

- відвідування лекційних та практичних занять;
- систематичність та активність роботи на практичних заняттях;
- виконання обов'язкових завдань самостійної роботи;
- виконання індивідуальних дослідницьких завдань (за вибором здобувача вищої освіти або викладача);
- участь в конференціях, конкурсах наукових робіт та інноваційних проєктів, олімпіадах.

---

\*\* Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті «Запорізька політехніка»\*\*/ Укладачі: В.Г. Прушківський, С.Т. Яримбаш, В.Л. Грешта, А.В. Пархоменко, С.І. Шило, О.О. Каплієнко, О.В. Коваленко, О.В. Лапкіна, П.В. Сахно, О.М. Стеценко, Н.Л. Ніколаєва, О.В. Савельєва, Л.М. Шило, О.В. Шепель, О.С. Калюжна, Є.О. Фасоль. - Запоріжжя: Навчальний відділ, Навчально-методичний відділ НУ «Запорізька політехніка». 2019. 59 с.

Для здобувачів вищої освіти денного відділення поточний контроль та оцінювання знань здобувачів вищої освіти здійснюється за наступними напрямками:

- робота на лекціях (присутність на лекційних заняттях, участь в експрес-опитуванні (тестуванні); участь у навчальній дискусії);
- робота на практичних заняттях (присутність на заняттях, доповідь з презентацією за тематикою самостійного вивчення дисципліни, усне опитування, тестування, рішення практичних задач, участь у навчальній дискусії, обговоренні ситуаційного завдання, участь у діловій грі, тощо).

Результати поточного контролю (поточна успішність) є основною інформацією під час проведення заліку і враховуються викладачем при визначенні результатів рубіжного контролю та підсумкової оцінки з дисципліни.

**Рубіжний (модульний, тематичний, календарний) контроль** – це контроль знань здобувачів вищої освіти після вивчення логічно завершеної частини навчальної програми дисципліни. Проводиться у вигляді модульної контрольної роботи або за результатом поточного контролю.

**Підсумковий контроль** з дисципліни проводиться з метою оцінювання результатів навчання на певному освітньому ступені або на окремих його завершених етапах за 100-бальною системою, національною шкалою та шкалою ЄКТС.

Підсумковий контроль включає семестровий контроль та атестацію здобувача вищої освіти. **Семестровий контроль** з дисципліни «Організаційна поведінка» проводиться у формі семестрового заліку в обсязі навчального

матеріалу, визначеного робочою програмою навчальної дисципліни, і в терміни, встановлені робочим навчальним планом, індивідуальним навчальним планом здобувача вищої освіти. Завдання заліку включають теоретичні питання з курсу та практичне завдання.

Підсумкова оцінка із дисципліни, яка виставляється в екзаменаційну відомість, є сумою балів за різні види навчальної роботи:

#### Схема нарахування балів з навчальної дисципліни

Форми контролю	Види навчальної роботи	Оцінювання
<b>ПОТОЧНИЙ КONTРоль</b> (протягом кожного з модулів)	<i>Робота на лекціях:</i> - присутність на лекційних заняттях; - участь в експрес-опитуванні (тестуванні); - участь у навчальній дискусії.	Максимум 40 балів за модуль
	<i>Робота на практичних заняттях:</i> - присутність на заняттях; - доповідь з презентацією за тематикою самостійного вивчення дисципліни - усне опитування, тестування, рішення практичних задач; - участь у навчальній дискусії, обговоренні ситуаційного завдання; - участь у діловій грі.	Максимум 60 балів за модуль
<b>Рубіжний (модульний) КONTРоль</b>	Модульний контроль № 1	Максимальна оцінка – 100 балів
	Модульний контроль № 2	Максимальна оцінка – 100 балів
<b>Додаткова оцінка</b>	Участь у наукових конференціях, підготовка наукових публікацій, участь у Всеукраїнських конкурсах наукових студентських робіт за спеціальністю, створення кейсів тощо.	Згідно з рішенням кафедри
<b>Підсумковий КONTРоль залік</b>	Метою заліку є контроль сформованості практичних навичок та професійних компетентностей, необхідних для виконання професійних обов'язків. Залік проходить у письмовій формі.	Критерії оцінювання зазначено в таблиці «Шкала оцінювання: національна та ECTS»

За роботу на лекційних та практичних заняттях бали розподіляються наступним чином:

#### а) робота на лекціях:

- **35-40 балів:** здобувач вищої освіти відвідав 90% лекційних занять, має повний конспект питань самостійної роботи, показує вільне володіння матеріалом, правильно відповідає на питання (тести), приймає активну участь у навчальній дискусії;

- **31-34 бали:** здобувач вищої освіти відвідав 80% лекційних занять, має практично повний конспект питань самостійної роботи, в основному орієнтується в матеріалі, але допускає неточності, незначні помилки при усних відповідях чи тестах, обізнаний з предметом, приймає участь у навчальній дискусії;

- **24-30 балів:** здобувач вищої освіти відвідав 70% лекційних занять, конспект питань самостійної роботи не повний (відсутня половина завдань). Здобувач вищої освіти лише частково розкриває питання, слабо в них орієнтується, погано ознайомлений із теоретичними питаннями та з процесами, що їх репрезентують, дає неправильні відповіді на тестах, іноді приймає участь у навчальній дискусії;

- **0-23 бали:** здобувач вищої освіти відвідав менш ніж 60% лекційних занять, має неохайний, неповний конспект, в якому відсутня більша кількість завдань самостійної роботи. Здобувач вищої освіти невірно відповідає на питання, або недостатньо в необхідному обсязі предмету, не приймає участі у навчальній дискусії;

**б) робота на практичних заняттях:**

- **54-60 балів.** здобувач вищої освіти відвідав 90%-100% практичних занять. Сумарний обсяг виконання практичних завдань протягом семестру – не менш ніж 90%.

- **51-53 балів** здобувач вищої освіти відвідав 75%-80% практичних занять. Сумарний обсяг виконання практичних завдань протягом семестру – не менш ніж 80%.

- **45-50 балів** здобувач вищої освіти відвідав 60-70% практичних занять. Сумарний обсяг виконання практичних завдань протягом семестру – не менш ніж 60%.

- **0-44 бали** здобувач вищої освіти відвідав менш ніж 60% практичних занять, та виконав менш ніж 30% загального обсягу практичних завдань.

Також передбачається **порядок зарахування пропущених занять:** усне відпрацювання пропущеної теми на встановлених за графіком викладача консультаціях з наданням конспекту лекційного або практичного заняття.

За умови, якщо здобувач вищої освіти через поважні обставини не отримав мінімальну кількість балів за поточним контролем за окремим змістовним модулем, або не згоден з оцінкою, він може під час рубіжного контролю написати модульну контрольну роботу.

Оцінювання рубіжного контролю здобувачів вищої освіти з дисципліни здійснюється за 100-бальною шкалою. Розподіл балів за модулями відбувається наступним чином:

- модуль №1 – 100 балів;
- модуль №2 – 100 балів.

**Модульна контрольна робота** складається з двох теоретичних питань та практичного завдання

Шкалу оцінювання завдань модульної контрольної роботи наведено у таблиці:

Вид завдання	Бали	Критерії оцінки

Теоретичні питання : 2 питання по 25 балів максимум за кожне	20-25 балів	Здобувач вищої освіти володіє матеріалом в повному обсязі, вільно, самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичного питання. Відповідь на питання сформульовано в термінах науки, викладено літературною мовою, демонструє авторську позицію здобувача вищої освіти.
	15-19 балів	Здобувач вищої освіти в цілому володіє навчальним матеріалом, самостійно викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки
	9-14 балів	Здобувач вищої освіти не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності.
	5-8 балів	Здобувач вищої освіти частково володіє навчальним матеріалом, не в змозі викласти зміст питання під час усних виступів та письмових відповідей, допускаючи при цьому суттєві помилки.
	0-4 балів	Здобувач вищої освіти: - не володіє навчальним матеріалом; - не в змозі його викласти; - не розуміє змісту теоретичних питань
Практичне завдання (максимум 50 балів)	40-50	Здобувач вищої освіти дав повну вичерпну відповідь, яка складається з: - вибору вірного алгоритму вирішення завдання; - правильного арифметичного результату; - доцільного і логічного пояснення виконаних розрахунків; (у разі потреби); - належним чином оформленої графічної частини (у разі потреби); - структурованого викладу матеріалу теоретичної частини завдання; - ґрунтовних висновків. При виконанні завдання допускається не більше 1-2 несуттєвих помилок або описок.
	30-39	В цілому здобувач вищої освіти дав повну відповідь, яка складається з: - вибору вірного алгоритму вирішення завдання; - приблизно правильного арифметичного результату (або не більше 3-4 несуттєвих помилок); - пояснення виконаних розрахунків; (у разі потреби); - графічної частини (у разі потреби), оформленої з деякими зауваженнями; - структурованого викладу матеріалу теоретичної частини завдання; - висновків. В цілому завдання повинно бути виконано не менш ніж на 75%.
	18-29	Відповідь здобувача вищої освіти: - містить суттєві помилки у виборі алгоритму вирішення завдання; - не має графічної частини (якщо вона є необхідною) або містить грубі помилки у розрахунках / має невірно визначений арифметичний результат (якщо він є необхідним) або не має пояснень та висновків; В цілому завдання виконано менш ніж на 75%.



10-17	Здобувач вищої освіти розуміє суть завдання, але його відповідь: - містить суттєві помилки у виборі алгоритму вирішення завдання; - не має графічної частини (якщо вона є необхідною); - містить грубі помилки у розрахунках / має невірно визначений арифметичний результат (якщо він є необхідним); - не має пояснень та висновків; - містить не більше 30% виконаного завдання.
0-9	Здобувач вищої освіти: - не розуміє завдання; - не в змозі його виконати; - виконав завдання повністю неправильно - виконав менш ніж 20% завдання.

Якщо здобувач вищої освіти не отримав залік за поточними результатами та результатами модульного контролю, залік виставляється за результатами оцінювання за шкалою ЄКТС відповідей (в усній або письмовій формі) на контрольні питання заліку та виконання практичного завдання. Контрольні питання до заліку здобувачі вищої освіти можуть знайти в системі дистанційного навчання НУ «Запорізька політехніка»: <https://moodle.zp.edu.ua>. Структура завдання заліку відповідає структурі модульної контрольної роботи та оцінюється за аналогічними критеріями (див. табл. вище).

Таким чином, остаточна оцінка за курс для здобувачів вищої освіти *денного відділення* розраховується за одним з наступних варіантів:

№	Змістовий модуль №1 (Т1, Т2, Т3, Т4,)	Змістовий модуль № 2 (Т5, Т6, Т7, Т8)	Визначення остаточної оцінки (максимум 100 балів)
1	Поточний контроль 1	Поточний контроль 2	(ПК1 + ПК2)/2
2	Модульна контрольна робота (МКР) 1	Модульна контрольна робота (МКР) 2	(МКР1+МКР2) /2
3	Поточний контроль 1	Модульна контрольна робота (МКР) 2	(ПК1+МКР2)/2
4	Модульна контрольна робота (МКР) 1	Поточний контроль 2	(ПК2+МКР1)/2
5	Складання заліку з дисципліни		100

До екзаменаційної відомості заносяться сумарні результати в балах за 100-бальною шкалою, 4-х бальною національною шкалою та за шкалою ECTS.

### Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	<b>A</b>	відмінно	зараховано
85-89	<b>B</b>	добре	
75-84	<b>C</b>		
70-74	<b>D</b>	задовільно	
60-69	<b>E</b>		

35-59	<b>FX</b>	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	<b>F</b>	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Контроль знань здобувачів вищої освіти *заочного відділення* здійснюється шляхом виконання та подальшого захисту контрольної роботи у вигляді відповідей на питання, що стосуються змісту роботи. Зміст завдань контрольної роботи можна знайти в системі дистанційного навчання НУ «Запорізька політехніка»: <https://moodle.zp.edu.ua> та у методичних вказівках до виконання контрольної роботи з дисципліни «Організаційна поведінка». За умови, якщо здобувач вищої освіти через поважні обставини не виконав, або не зміг захистити контрольну роботу, або не згоден з оцінкою, він складає залік з дисципліни. Структура заліку відповідає структурі модульної контрольної роботи (два контрольних питання, що виконуються в усній або письмовій формі, та практичне завдання) та оцінюється за аналогічними критеріями. Контрольні питання до заліку здобувачі вищої освіти можуть знайти в системі дистанційного навчання НУ «Запорізька політехніка»: <https://moodle.zp.edu.ua>. До екзаменаційної відомості заносяться результати в балах за 100-бальною шкалою, 4-х бальною національною шкалою та за шкалою ECTS.

#### 14. Методичне забезпечення

1. Методичні вказівки до проведення практичних занять з дисципліни «Організаційна поведінка» для здобувачів вищої освіти за освітньо-науковою програмою підготовки «бакалавр» галузі знань 28 Публічне управління та адміністрування, освітня програма «Регіональне управління», спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування» / Укл. Соріна О.О. Запоріжжя : НУЗП, 2019.

2. Методичні вказівки до виконання контрольної роботи з дисципліни «Організаційна поведінка» для здобувачів вищої освіти за освітньо-науковою програмою підготовки «бакалавр» галузі знань 28 Публічне управління та адміністрування, освітня програма «Регіональне управління», спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування» / Укл. Соріна О.О. Запоріжжя : НУЗП.

3. Методичні вказівки до виконання самостійної та індивідуальної роботи з дисципліни «Організаційна поведінка» для здобувачів вищої освіти за освітньо-науковою програмою підготовки «бакалавр» галузі знань 28 Публічне управління та адміністрування, освітня програма «Регіональне управління», спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування» / Укл. Соріна О.О. Запоріжжя : НУЗП.

4. Перелік питань до заліку.

## 15. Рекомендована література

### Базова

1 Власова А.М., Савчук Л.М., Савінова В.Б. Організаційна поведінка: навч. посібник. Київ : КНЕУ, 1998. 96 с.

2 Лепейко Т. І., Лукашев С.В., Миронова О.М. Організаційна поведінка: навч. посібник. Харків : ХНЕУ, 2013. 155 с. Режим доступу: URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/14218/1/%D0%9D%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0.pdf>

3 Лютенс Ф. Организационное поведение: учебник / пер. с англ. 7-го изд. Москва : ИНФРА-М, 1999. 692 с.

4 Молчанова А. О. Організаційна поведінка : навч. посібник / за наук. ред. А. О. Молчанової. Івано-Франківськ : «Лілея-НВ», 2015. 176 с.

5 Новак В.О. Мостенська Т.Л., Ільєнко О.В. Організаційна поведінка. Підручник. Київ : Кондор-Видавництво, 2013. 498с.

6 Ньюстром Дж.В., Девис К. Организационное поведение / перевод с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. Санкт-Петербург : Издательство «Питер», 2000. 448с., ил. (Серия «Теория и практика менеджмента»)

7 Організаційна поведінка: навчально-методичний посібник для самост. вивч. дисц. / Л.М. Савчук, Н.Ю. Бутенко, А.М. Власова та ін. Київ : КНЕУ, 2001. 249 с.

8 Шапиро С.А. Организационное поведение. Москва : ГроссМедиа, 2005. 336 с.

### Допоміжна

1 Берн Э. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы / пер. с англ. Минск : ООО «Попурри», 1999. 512 с.

2 Гестеланд Р.Р. Кросс-культурное поведение в бизнесе: маркетинговые исследования, ведение переговоров, менеджмент в различных культурах. Днепропетровск, ООО «Баланс-клуб», 2003. 273 с.

3 Грошев И.А., Емельянов П.В., Юрьев В.М. Организационная культура: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации». Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 288 с.

4 Дорофеева Л.И. Организационное поведение: УМК для студентов, обучающихся по направлениям «Менеджмент» и «Управление персоналом» для подготовки бакалавров / 2-е изд., перераб. и доп. Саратов : Издательство «Саратовский источник», 2014. 394 с.

5 Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учеб. пособие для вузов /

Москва : ЮНИТИ, 1999. 472 с.

6 Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента. Учебное пособие. / Пер. с англ. под ред. проф. Б.Л. Еремина. Москва : ЮНИТИ-Дана, 2005. 384 с.

7 Литвинюк, А. А. Организационное поведение: учебник для академического бакалавриата / 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2014. 527 с. Серия : Бакалавр. Академический курс

8 Мескон М.Х. и др. Основы менеджмента / пер. с англ. Москва : Дело, 1998. 704с.

9 Молл Е.Г. Менеджмент: организационное поведение. Москва, 2000. 156 с.

10 Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 351 с.

11 Наврузов Ю.В. Структурирование хаоса: Практическое руководство по управлению командой. Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. 320 с.

12 Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С. А. Баркова. Москва : Издательство Юрайт, 2015. 453 с. Серия : Бакалавр. Академический курс

13 Организационное поведение: учебник для вузов / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. Санкт-Петербург : «Питер», 2004. 432 с., ил. (Серия «Учебник для вузов»)

14 Понуждаев Э.А. Организационное поведение: курс лекций. Москва, 2005. 164 с.

15 Тимошенко Н.Л. Корпоративна культура: діловий етикет: навч. посібник. Київ : Знання, 2006. 391 с. (Вища освіта ХХІ століття)

16 Управління людськими ресурсами: філософські засади. Навчальний посібник / під ред. д.ф.н., проф. В.Г. Воронкової. Київ : ВД «Професіонал», 2006. 576 с.

17 Форнис Ф.Ф. Почему сотрудники не работают – и как с этим бороться. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 176 с. (Серия «Деловой бестселлер»)

18 Хохлова Т.П. Организационное поведение: учеб. пособие / 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Магистр, 2009. 509 с.

19 Шермерон Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение. 8-е издание / пер. с англ. под ред. Е.Г. Моли. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 637 с.: ил.

### Інформаційні ресурси

1 Верховна Рада України. Офіційний веб-портал URL : <http://rada.gov.ua/> (дата обращения 30.04.19)

2 Интернет-проект «Корпоративный менеджмент». URL : <https://www.cfin.ru> (дата обращения 30.04.19)

3 Коллекция психологических тестов URL : <http://test.vin.com.ua/> (дата обращения 30.04.19)

4 Научная электронная библиотека «Киберленинка». URL : <https://cyberleninka.ru> (дата обращения 30.04.19)

5 Національна бібліотека ім. В.І. Вернадського. URL : <http://www.nbuv.gov.ua/portal> (дата звернення 30.04.19)

6 Психологическое тестирование. URL : <http://testme.org.ua/test/catalog/pro>  
(дата обращения 30.04.19)