

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Національний університет «Запорізька політехніка»**

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ**  
**до виконання контрольної роботи**  
**з дисципліни «Організаційна поведінка» для здобувачів першого**  
**(бакалаврського) рівня вищої освіти за освітньою програмою**  
**«Менеджмент в будівництві» зі спеціальності 073 «Менеджмент»**  
**заочної форми навчання**

Методичні вказівки до виконання контрольної роботи з дисципліни «Організаційна поведінка» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Менеджмент в будівництві» зі спеціальності 073 «Менеджмент» заочної форми навчання / Укл. Т.І.Сергієнко – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2025. 28 с.

Укладач: Т.І.Сергієнко, доц. каф.БтаУ, к.політ.н., доц.

Рецензент: Т.О. Пожуєва, проф. каф.БтаУ, д.е.н., проф.  
О.М. Крайнік, доц. каф.БтаУ, к.е.н., доц.

Відповідальний за випуск: Ткаченко А.М., проф. каф.БтаУ, д.е.н., проф.

Затверджено  
на засіданні кафедри  
бізнесу та управління  
Протокол № 7 від 29.01.25р.

Рекомендовано до видання  
НМК факультету БТЕ  
Протокол № 5 від 31.01.25р.

## ЗМІСТ

Вступ	4
Зміст навчальної дисципліни	6
Тематика контрольних робіт	9
Рекомендації до оформлення контрольної роботи	14
Питання до заліку	16
Термінологічний словник	19
Рекомендована література	22
Додаток А	28

## ВСТУП

Актуальність вивчення дисципліни "Організаційна поведінка" обумовлена швидкими змінами в сучасному світі, які впливають на структуру та функціонування організацій. В умовах глобалізації, цифровізації та соціальних трансформацій важливо розуміти, як поведінка працівників впливає на ефективність, адаптивність і здатність організацій до інновацій. Організації стикаються з численними викликами, такими як конкуренція, зміни в ринковому середовищі, потреба у розвитку корпоративної культури та вдосконалення системи мотивації персоналу. Тому знання принципів організаційної поведінки допомагає керівникам ефективно управляти персоналом, підвищувати продуктивність працівників і створювати сприятливий клімат у колективі.

Вивчення організаційної поведінки охоплює широкий спектр аспектів, зокрема дослідження індивідуальної та групової поведінки, механізмів управління конфліктами, лідерства, організаційної культури та корпоративної етики. Аналіз психологічних і соціальних факторів, що визначають поведінку працівників, дозволяє розробляти ефективні стратегії управління людськими ресурсами. Важливим напрямом є вивчення поведінкового маркетингу, який допомагає організаціям краще розуміти потреби та мотивацію своїх клієнтів. Опанування цих знань є необхідною умовою успішної професійної діяльності спеціалістів у сферах управління, психології, соціології та бізнесу.

Метою вивчення дисципліни "Організаційна поведінка" є формування у студентів теоретичних і практичних знань про психологічні характеристики особистості, її мотивацію та ставлення до праці, організаційний розвиток і адаптацію до змін. Це дозволяє краще розуміти та прогнозувати людську поведінку у професійному середовищі. Основними завданнями дисципліни є формування компетенцій у сфері аналізу індивідуальної та групової поведінки, оволодіння методами управління мотивацією і лідерством, вивчення стратегій управління конфліктами, виявлення факторів впливу організаційної культури на ефективність діяльності підприємств.

Засвоєння дисципліни потребує активного залучення студентів до процесу навчання, зокрема через самостійну роботу та виконання контрольних завдань. Контрольна робота спрямована на закріплення

теоретичних знань і розвиток навичок застосування їх у практичних ситуаціях. Вона включає аналіз конкретних кейсів, вирішення проблемних ситуацій, розробку управлінських рішень, що сприяє формуванню критичного мислення та здатності приймати зважені управлінські рішення.

Методичні вказівки до виконання контрольної роботи покликані допомогти студентам якісно підготуватися до виконання завдань, розвинути навички аналітичного мислення та застосування теоретичних знань у реальних організаційних умовах. Вони містять ключові вимоги до структури та змісту роботи, методичні підходи до аналізу організаційної поведінки, а також критерії оцінювання. Виконання контрольної роботи дозволить студентам не лише засвоїти основні концепції дисципліни, а й сформувані практичні компетенції, необхідні для майбутньої професійної діяльності.

Особлива увага у контрольній роботі приділяється аналізу поведінкових моделей в організаціях, оцінці мотиваційних факторів, управлінню конфліктами та розвитку ефективного лідерства. Завдання спрямовані на формування вмінь критично оцінювати внутрішні та зовнішні фактори, що впливають на організаційну поведінку, застосовувати сучасні теорії та моделі управління персоналом, а також знаходити оптимальні рішення у складних управлінських ситуаціях. Контрольна робота допоможе студентам закріпити навички стратегічного аналізу, прогнозування змін у поведінці персоналу та розробки відповідних управлінських рішень.

Самостійна робота над контрольним завданням сприяє розвитку дослідницьких здібностей студентів, навчанню працювати з науковими джерелами, нормативно-правовими актами та практичними кейсами. Важливим аспектом є також формування вміння аргументовано обґрунтовувати свої висновки та пропонувати ефективні управлінські рішення. Виконання контрольної роботи не лише забезпечує глибше засвоєння матеріалу, а й допомагає студентам підготуватися до майбутньої професійної діяльності, де вміння аналізувати організаційну поведінку та ефективно управляти персоналом є критично важливими для успішного функціонування будь-якої організації.

## ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### Змістовий модуль 1.

#### Теоретико-методологічні засади організаційної поведінки

##### *Тема 1. Концепція організаційної поведінки*

Концепція організаційної поведінки. Основні підходи до вивчення організаційної поведінки. Фактори, що впливають на поведінку в організаціях. Рівні аналізу організаційної поведінки. Індивідуальна та групова поведінка в організаціях. Психологічні аспекти організаційної поведінки. Управління поведінкою працівників. Лідерство та керівництво в організаціях. Конфлікти та стреси в професійному середовищі. Організаційна культура та її роль у формуванні поведінкових моделей. Поведінковий маркетинг та його застосування в організаціях. Специфіка організаційної поведінки в будівельних компаніях.

##### *Тема 2. Людина в системі організаційної поведінки*

Людина в системі організаційної поведінки. Взаємодія індивіда та організації. Ролі та статуси працівників у структурі організації. Особистість і її вплив на організаційну поведінку. Мотивація та її значення для ефективної діяльності. Психологічні особливості прийняття рішень. Поведінкові моделі працівників в організаційному середовищі. Комунікація та міжособистісні відносини в колективі. Адаптація працівників до організаційного середовища. Вплив організаційного клімату на продуктивність праці. Баланс індивідуальних та організаційних цілей. Етичні аспекти поведінки працівників в організації.

##### *Тема 3. Психологія організаційної поведінки*

Психологія організаційної поведінки. Психологічні теорії та моделі організаційної поведінки. Особистість і її вплив на професійну діяльність. Мотивація як ключовий чинник поведінки працівників. Психологічні особливості прийняття рішень в організації. Взаємозв'язок емоційного інтелекту та ефективності роботи. Міжособистісні відносини та групова динаміка. Вплив стресу та конфліктів на поведінку в колективі. Методи психологічного впливу та переконання. Організаційна культура та її вплив на психологічний

клімат. Психологічні аспекти лідерства та управління персоналом. Формування лояльності та професійної ідентичності працівників.

#### *Тема 4. Управління поведінкою індивіда*

Управління поведінкою індивіда. Теоретичні підходи до управління поведінкою працівників. Фактори, що визначають поведінку індивіда в організації. Методи впливу на поведінку персоналу. Мотивація та стимулювання працівників. Контроль і оцінювання поведінкових проявів. Психологічні механізми регулювання поведінки. Вплив корпоративної культури на індивідуальну поведінку. Роль керівника у формуванні ефективної поведінки підлеглих. Методи подолання опору змінам. Адаптація персоналу до організаційного середовища. Управління професійним розвитком та кар'єрним зростанням працівників. Вплив стресу та емоційного вигорання на поведінку.

### **Змістовий модуль 2.**

#### **Поведінкові аспекти управління та комунікації в будівельних організаціях**

#### *Тема 5. Індивідуальна поведінка*

Психологічні особливості індивідуальної поведінки в організації. Основні теорії індивідуальної поведінки. Роль особистісних характеристик у професійному середовищі. Мотивація та її вплив на продуктивність праці. Психологічні типи працівників та їх адаптація до робочих умов. Самоменеджмент та управління власною ефективністю. Взаємозв'язок між цінностями, переконаннями та поведінковими реакціями. Формування професійної ідентичності. Методи розвитку індивідуальних компетенцій та підвищення особистої ефективності.

#### *Тема 6. Формування групової поведінки*

Групова динаміка та соціальна психологія колективу. Стадії розвитку робочих груп: формування, конфлікти, нормування, ефективна діяльність. Види формальних і неформальних груп в організації. Соціальні ролі та очікування в групі. Взаємовплив особистості та групи. Феномени групового мислення та соціальної відповідальності. Методи управління груповими процесами.

Створення ефективних команд: підбір персоналу, розподіл функцій і зон відповідальності. Колективне прийняття рішень. Психологічні особливості роботи в командах.

#### *Тема 7. Керівництво і лідерство*

Основні підходи до вивчення лідерства: теорія рис, поведінковий, ситуаційний та трансформаційний підходи. Стили керівництва: авторитарний, демократичний, ліберальний. Харизматичне та етичне лідерство. Вплив особистості керівника на ефективність команди. Лідерство як інструмент управління змінами. Взаємозв'язок між лідерством і корпоративною культурою. Методи розвитку лідерських якостей. Техніки мотивації та стимулювання підлеглих. Командний менеджмент і роль керівника у формуванні команди.

#### *Тема 8. Управління конфліктами та стресами в будівельних організаціях*

Основні причини виникнення конфліктів у будівельних організаціях. Види конфліктів: міжособистісні, внутрішньоорганізаційні, виробничі. Методи запобігання та розв'язання конфліктів. Техніки ефективної комунікації в умовах конфлікту. Прийоми переговорного процесу. Джерела стресу в будівельній сфері: інтенсивність роботи, фізичні та психологічні навантаження, відповідальність за безпеку. Наслідки стресу для працівників і організації. Методи управління стресом: техніки релаксації, тайм-менеджмент, підтримка робочого балансу. Програми психологічної підтримки персоналу.

#### *Тема 9. Організаційна культура в будівельних організаціях*

Поняття та значення організаційної культури. Основні елементи культури: цінності, норми, символи, комунікації. Види організаційної культури: кланова, адхократична, ієрархічна, ринкова. Вплив корпоративної культури на мотивацію, поведінку та ефективність працівників. Особливості організаційної культури будівельних компаній: пріоритети, традиції, управлінські підходи. Методи формування та підтримки сильної корпоративної культури. Способи трансформації організаційної культури у відповідь на зміни ринку.

*Тема 10. Поведінковий маркетинг в будівельних організаціях*

Психологічні аспекти прийняття рішень клієнтами. Фактори, що впливають на поведінку споживачів у будівельній сфері: ціна, якість, репутація компанії, реклама, рекомендації. Методи дослідження поведінкових особливостей клієнтів. Використання нейромаркетингу та емоційного маркетингу для впливу на вибір покупців. Стратегії поведінкового маркетингу в будівництві: персоналізація, цифровий маркетинг, стимулювання повторних покупок. Методи формування лояльності клієнтів у будівельних організаціях. Вплив бренду та корпоративного іміджу на сприйняття споживачів.

## **ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ З ДИСЦИПЛІНИ**

Завдання контрольної роботи для студентів спеціальності 073 «Менеджмент».

Студенти з метою самостійного опрацювання матеріалу з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка», виконують контрольну роботу, яка містить два типи завдань:

1. *Завдання теоретичного блоку* (два теоретичні питання).
2. *Завдання практичного блоку* (виконуються на базі практики або за місцем роботи студента).

Варіант завдання теоретичного блоку студент обирає за порядковим номером списку групи.

### **Завдання теоретичного блоку**

#### ***Варіант 1***

1. Розкрийте поняття організаційної культури та її елементи.
2. Проаналізуйте вплив стилей лідерства на групову динаміку.

#### ***Варіант 2***

1. Що таке мотивація і які теорії мотивації ви знаєте?
2. Яка роль комунікації в управлінні організаційною поведінкою?

#### ***Варіант 3***

1. Охарактеризуйте етапи розвитку команди.

2. Які чинники впливають на формування організаційної культури?

**Варіант 4**

1. Розгляньте поняття емоційного інтелекту і його вплив на організаційну поведінку.

2. Які основні типи конфліктів існують в організаціях і як їх вирішувати?

**Варіант 5**

1. Які основні підходи до управління змінами в організаціях?

2. Розкрийте роль зворотного зв'язку в розвитку працівників.

**Варіант 6**

1. Як стрес впливає на продуктивність працівників?

2. Які методи можна використовувати для управління конфліктами в колективі?

**Варіант 7**

1. Яка роль групової ідентичності в організаційній поведінці?

2. Розгляньте різні стилі управління і їх вплив на мотивацію працівників.

**Варіант 8**

1. Що таке групова динаміка і які її основні етапи?

2. Які фактори можуть призвести до вигорання працівників?

**Варіант 9**

1. Розкрийте поняття організаційної ієрархії та її вплив на поведінку працівників.

2. Яка роль культурних відмінностей у міжнародному управлінні?

**Варіант 10**

1. Які психологічні фактори впливають на прийняття рішень в організації?

2. Розгляньте вплив інновацій на організаційну поведінку.

**Варіант 11**

1. Яка роль соціальних мереж у формуванні організаційної поведінки?
2. Які стратегії можуть бути використані для підвищення командної роботи?

**Варіант 12**

1. Що таке корпоративна культура і як вона формується?
2. Як лідери можуть сприяти розвитку організаційної культури?

**Варіант 13**

1. Яка роль навчання в організаційній поведінці?
2. Розкрийте поняття мотиваційних теорій і їх застосування в управлінні.

**Варіант 14**

1. Як конфлікти можуть вплинути на групову продуктивність?
2. Які фактори визначають ефективність управлінських команд?

**Варіант 15**

1. Розгляньте методи оцінки організаційної поведінки.
2. Яка роль стратегії в управлінні організаційною поведінкою?

**Варіант 16**

1. Що таке емоційний вигорання і як його можна уникнути?
2. Які фактори сприяють позитивній організаційній культурі?

**Варіант 17**

1. Розкрийте поняття «групове мислення» і його наслідки.
2. Які психологічні аспекти впливають на лідерство?

**Варіант 18**

1. Як управлінські рішення можуть змінювати організаційну культуру?
2. Яка роль етики в управлінні організаційною поведінкою?

**Варіант 19**

1. Які основні моделі поведінки індивідів у групі?

2. Розгляньте вплив зовнішніх факторів на організаційну поведінку.

**Варіант 20**

1. Як комунікаційні навички можуть вплинути на успіх управлінських команд?

2. Які тренди в організаційній поведінці спостерігаються в сучасному світі?

**2. Завдання практичного блоку.**

**Варіант 1**

Проведіть аналіз випадку конфлікту в організації та запропонуйте шляхи його вирішення.

**Варіант 2**

Розробіть план заходів для покращення комунікації в команді.

**Варіант 3**

Створіть діаграму етапів розвитку команди та опишіть їх характеристики.

**Варіант 4**

Проведіть дослідження мотивації працівників у вашій організації.

**Варіант 5**

Оцініть стиль управління вашого керівника та його вплив на команду.

**Варіант 6**

Розробіть опитування для визначення рівня стресу серед працівників.

**Варіант 7**

Проаналізуйте організаційну культуру у вашій компанії та визначте її сильні та слабкі сторони.

**Варіант 8**

Розробіть план тренінгу для розвитку лідерських навичок працівників.

**Варіант 9**

Проведіть SWOT-аналіз команди, з якою ви працюєте.

**Варіант 10**

Розробіть стратегію для підвищення ефективності роботи групи.

***Варіант 11***

Визначте основні фактори, що впливають на групову динаміку у вашій команді.

***Варіант 12***

Напишіть есе на тему «Роль емоційного інтелекту у лідерстві».

***Варіант 13***

Проведіть інтерв'ю з колегою про його досвід управління конфліктами.

***Варіант 14***

Розробіть програму підтримки працівників для зменшення стресу.

***Варіант 15***

Оцініть вплив культурних відмінностей на роботу вашої команди.

***Варіант 16***

Створіть карту зацікавлених сторін для проекту, над яким працюєте.

***Варіант 17***

Розробіть план змін для покращення корпоративної культури в організації.

***Варіант 18***

Напишіть кейс про успішну реалізацію змін в організації.

***Варіант 19***

Проведіть дослідження задоволеності працівників в вашій організації.

***Варіант 20***

Створіть пропозицію для впровадження нової стратегії управління.

## РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ОФОРМЛЕННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

**Загальні вимоги.** Контрольна робота друкується на одній стороні аркуша білого паперу формату А4 шрифтом Times New Roman текстового редактора Word 14 кеглем з полуторним міжрядковим інтервалом.

Обсяг контрольної роботи без урахування списку використаних джерел та додатків складає 15 – 20 сторінок.

Поля аркуша: ліве, верхнє і нижнє не менше 20 мм, праве – не менше 10 мм. Помилки й неточності можна виправляти за допомогою корек-тора. Допускається не більше двох виправлень на одній сторінці.

**Нумерація.** Сторінки роботи нумеруються арабськими цифрами, починаючи зі вступу, враховуючи титульний аркуш та зміст.

Номер сторінки проставляють у правому верхньому куті без крапки.

**Заголовки** структурних частин контрольної роботи друкують великими літерами (ЗМІСТ, ВСТУП, РОЗДІЛ, ВИСНОВКИ, СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ). Відстань між заголовком і текстом становить 3 – 4 інтервали. Кожну структурну частину роботи треба починати з нової сторінки. Номер розділу ставлять після слова РОЗДІЛ, потім з нового рядка великими літерами друкують заголовок розділу. Підрозділи нумеруються у межах кожного розділу.

**Ілюстрації і таблиці** необхідно подавати в роботі безпосередньо після тексту, де вони згадані вперше, або на наступній сторінці. Ілюстрації позначаються словом «Рис.» і нумерують послідовно в межах розділу, за винятком ілюстрацій поданих у додатках. Номер ілюстрації повинен складатися із номера розділу і порядкового номера ілюстрації, між якими ставиться крапка. Наприклад «Рис. 1.2» (другий рисунок першого розділу). Номер ілюстрації, її назва і пояснювальні підписи розміщують послідовно під ілюстрацією. Таблиці нумерують послідовно (за винятком таблиць поданих у додатках) у межах розділу. В правому верхньому куті над відповідним заголовком таблиці розміщують напис «Таблиця» із зазначенням її номера. Номер таблиці повинен складатися з номера розділу і порядкового номера таблиці, між якими ставиться крапка, наприклад «Таблиця 1.2» (друга таблиця першого розділу). При

перенесенні частини таблиці на інший аркуш (сторінку) слово «Таблиця» і номер її вказують один раз справа над першою частиною таблиці, над іншими частинами пишуть слова «Продовження табл.» і вказують номер таблиці, наприклад, «Продовження табл. 1.2». **Формули** (якщо їх більше ніж одна) нумерують у межах розділу. Номер формули складається з номера розділу і порядкового номера формули, між якими ставлять крапку. Нумери формул пишуть біля правого поля аркуша на рівні відповідної формули у круглих дужках, наприклад, (3.1) – перша формула третього розділу.

При написанні контрольної роботи автор повинен робити **посилання на джерела, що використовуються у роботі**. Такі посилання дозволяють знайти документи і перевірити достовірність цитування документа. Посилання у тексті на джерело здійснюється шляхом наведення у квадратних дужках порядкового номера у переліку джерел і сторінки, на яку робиться посилання. Наприклад, [23, с. 15], де 23 – номер джерела у переліку, 15 – номер сторінки. При роботі з посиланням на літературні джерела слід дотримуватися таких вимог:

- текст цитати подається в лапках і наводиться у тій граматичній формі, що і у джерелі зі збереженням авторського написання;
- цитування повинно бути без довільного скорочення тексту і без викривлення думки автора;
- при цитуванні кожен дослівний уривок повинен супроводжуватися посиланням на джерело;
- при непрямому цитуванні (переказ, виклад думки інших авторів своїми словами), що здійснюється з метою економії місця, слід бути мак-симально коректним і точним, робити відповідні посилання.

При посиланні на ілюстрації роботи вказують порядковий номер ілюстрації, наприклад: «рис. 1.2». Відповідно у разі посилання на формули вказують порядковий номер формули в дужках, наприклад: «у формулі (2.1)». На всі таблиці роботи повинні бути посилання в тексті, при цьому слово «таблиця» в тексті пишуть скорочено, наприклад: «табл. 1.2». У повторних посиланнях на таблиці та ілюстрації треба вказувати скорочено слово «дивись», наприклад: «див. табл. 1.3».

**Список використаних джерел** – елемент бібліографічного апарату, який містить бібліографічні описи використаних джерел і розміщується після висновків. Бібліографічний опис складають

безпосередньо за друкованим твором або виписують з каталогів і бібліографічних покажчиків повністю без пропусків будь-яких елементів, скорочення назв та ін. Завдяки цьому можна уникнути повторних перевірок, вставок пропущених відомостей. Джерела розміщуються одним із таких способів: у порядку появи посилань у тексті; в алфавітному порядку прізвищ авторів або заголовків; у хронологічному порядку. Адреси веб-сайтів з мережі Інтернет подають у кінці списку використаних джерел.

**Додатки** оформлюють як продовження роботи на наступних її сторінках або у вигляді окремої частини, розміщуючи їх у порядку появи посилань у тексті. Якщо додатки оформлюють на наступних сторінках роботи, кожний із них повинен починатися з нової сторінки. Додаток повинен мати заголовок, надрукований угорі малими літерами з першої великої симетрично відносно тексту сторінки. Посередині рядка над заголовком малими літерами з першої великої друкується слово «Додаток» і велика літера, що позначає додаток. Додатки позначаються великими літерами української абетки, за винятком літер Г, Є, І, Й, О, Ч, Ъ, наприклад: додаток А, додаток Б і т. д.

### ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ

1. Що таке організаційна поведінка?
2. Які основні елементи організаційної поведінки?
3. Яка роль організаційної культури у поведінці працівників?
4. Як фактори зовнішнього середовища впливають на організаційну поведінку?
5. Які методи дослідження використовуються в організаційній поведінці?
6. Що таке мотивація?
7. Які основні теорії мотивації?
8. Як мотивація впливає на продуктивність працівників?
9. Які чинники можуть знижувати мотивацію працівників?
10. Яка роль винагород у мотивації?
11. Які стилі лідерства ви знаєте?
12. Як лідер впливає на команду?
13. Яка роль емоційного інтелекту у лідерстві?

14. Які особистісні якості важливі для ефективного лідера?
15. Які основні функції лідера в організації?
16. Які види комунікації існують в організації?
17. Як бар'єри в комунікації можуть вплинути на організаційну поведінку?
18. Яка роль зворотного зв'язку в комунікації?
19. Які навички комунікації важливі для менеджерів?
20. Як технології змінюють комунікацію в організаціях?
21. Що таке групова динаміка?
22. Які етапи розвитку команди?
23. Як конфлікти впливають на групову динаміку?
24. Яка роль групової ідентичності у організаційній поведінці?
25. Які фактори впливають на ефективність роботи групи?
26. Які види конфліктів існують в організаціях?
27. Як конфлікти можуть бути корисними для організації?
28. Які стратегії вирішення конфліктів ви знаєте?
29. Як запобігти конфліктам у команді?
30. Яка роль медіації в управлінні конфліктами?
31. Що таке стрес і як він впливає на працівників?
32. Які причини професійного вигорання?
33. Як можна управляти стресом на робочому місці?
34. Яка роль підтримки з боку колег у подоланні стресу?
35. Які методи релаксації ви знаєте?
36. Що таке організаційна культура?
37. Які елементи формують організаційну культуру?
38. Як організаційна культура впливає на поведінку працівників?
39. Які методи зміни організаційної культури ви знаєте?
40. Як вимірюється організаційна культура?
41. Яка роль управління змінами в організаційній поведінці?
42. Які основні етапи процесу зміни в організації?
43. Як можна подолати опір змінам?
44. Яка роль комунікації в управлінні змінами?
45. Як оцінюється ефективність змін?
46. Яка роль етики в організаційній поведінці?

47. Як соціальна відповідальність впливає на репутацію компанії?
48. Які етичні дилеми можуть виникати в організаціях?
49. Як організації можуть сприяти етичній поведінці працівників?
50. Яка роль кодексу етики в організації?
51. Яка роль різноманіття в організаціях?
52. Як інклюзія впливає на командну роботу?
53. Які переваги різноманіття у складі команди?
54. Як організації можуть підтримувати різноманіття?
55. Які бар'єри існують для інклюзії у організаціях?
56. Як технології змінюють управлінські процеси?
57. Яка роль цифрових інструментів у покращенні комунікації?
58. Як впровадження нових технологій впливає на працівників?
59. Які виклики постають перед організаціями при впровадженні технологій?
60. Як можна використовувати аналітику даних для покращення організаційної поведінки?
61. Які етапи процесу прийняття рішень в організації?
62. Які фактори впливають на прийняття рішень?
63. Як групове прийняття рішень відрізняється від індивідуального?
64. Яка роль інтуїції в процесі прийняття рішень?
65. Які методи аналізу використовуються для оцінки альтернатив?
66. Яка роль навчання та розвитку в організаційній поведінці?
67. Як можна оцінити ефективність команди?
68. Яка роль наставництва в професійному розвитку працівників?
69. Як проводить аналіз клімату в організації?
70. Які інструменти можуть бути використані для покращення організаційної поведінки?

## ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

**Адаптація персоналу** – процес пристосування працівника до нових умов роботи в організації.

**Атмосфера в колективі** – емоційний клімат у робочому середовищі, що впливає на продуктивність працівників.

**Авторитет керівника** – рівень впливу та довіри до керівника з боку підлеглих.

**Аутсорсинг** – передача частини функцій компанії зовнішнім виконавцям.

**Асоціальна поведінка** – дії працівників, що порушують соціальні норми та заважають роботі колективу.

**Бюрократія** – організаційна структура з чіткими правилами, ієрархією та процедурами.

**Біхевіоризм** – напрям у психології, що вивчає поведінку людини через систему стимулів і реакцій.

**Брейнштормінг** – метод колективного генерування ідей для вирішення завдань.

**Баланс робочого та особистого життя** – оптимальне співвідношення між професійними та особистими обов'язками.

**Базові потреби** – основні фізіологічні та психологічні потреби людини, що впливають на її поведінку.

**Взаємодія в колективі** – процес комунікації та співпраці між працівниками організації.

**Внутрішня мотивація** – прагнення працівника до виконання завдань без зовнішніх стимулів.

**Вертикальна комунікація** – передача інформації між різними рівнями організаційної ієрархії.

**Виробнича культура** – система норм, цінностей та традицій у трудовому колективі.

**Відповідальність** – обов'язок працівника виконувати певні завдання та нести наслідки за їх реалізацію.

**Групова динаміка** – процеси, що відбуваються у взаємодії між членами робочого колективу.

**Гнучкий графік роботи** – система організації робочого часу, що враховує потреби працівника.

**Горизонтальна комунікація** – обмін інформацією між працівниками одного рівня.

**Групові норми** – правила поведінки, що формуються у трудових колективах.

**Гейміфікація** – використання ігрових механік у робочих процесах для підвищення залученості персоналу.

**Делегування повноважень** – передача частини завдань і відповідальності від керівника до підлеглих.

**Дисципліна праці** – дотримання встановлених правил і норм поведінки в організації.

**Ділова комунікація** – професійне спілкування, спрямоване на вирішення робочих питань.

**Дистанційна робота** – виконання професійних обов'язків поза межами офісу.

**Довіра в колективі** – рівень взаємного розуміння та відкритості між працівниками.

**Емоційний інтелект** – здатність розуміти й керувати власними емоціями та емоціями інших.

**Етика управління** – система моральних норм, що регулюють поведінку керівників і працівників.

**Ефективність команди** – рівень продуктивності колективу у виконанні робочих завдань.

**Емпатія** – здатність співпереживати іншим людям і розуміти їхні почуття.

**Ентузіазм персоналу** – рівень натхнення та мотивації працівників.

**Задоволеність роботою** – рівень позитивного ставлення працівника до своєї роботи.

**Зайнятість персоналу** – ступінь залучення працівників до виконання професійних завдань.

**Зворотний зв'язок** – процес обміну інформацією між керівником і працівниками щодо результатів роботи.

**Зміна організаційної культури** – процес трансформації корпоративних цінностей і норм поведінки.

**Заробітна плата** – матеріальна винагорода за виконану роботу.

**Інноваційний менеджмент** – управління змінами та впровадження нововведень в організації.

**Інклюзивність** – створення рівних можливостей для всіх працівників незалежно від їхніх особливостей.

**Кар'єрне зростання** – процес професійного розвитку працівника.

**Конфлікт в організації** – зіткнення інтересів, поглядів або цілей між працівниками.

**Корпоративна відповідальність** – соціальні та екологічні зобов'язання компанії перед суспільством.

**Лояльність персоналу** – рівень прихильності працівників до організації.

**Лідерство** – здатність людини впливати на інших і вести їх до досягнення спільних цілей.

**Мотивація персоналу** – процес стимулювання працівників до ефективної роботи.

**Менеджмент змін** – управління процесами трансформації в організації.

**Організаційна поведінка** – вивчення поведінки людей у робочому середовищі.

**Плинність кадрів** – рівень звільнень і прийому нових працівників у компанії.

**Професійне вигорання** – емоційне та фізичне виснаження, викликане робочим стресом.

**Робоча атмосфера** – загальний психологічний клімат у колективі.

**Рекрутинг** – процес пошуку та найму персоналу.

**Рольова поведінка** – очікувані дії працівника відповідно до його посадових обов'язків.

**Самоменеджмент** – управління власним часом і ресурсами для підвищення продуктивності.

**Стресостійкість** – здатність людини ефективно працювати в умовах стресу.

**Соціальна відповідальність бізнесу** – внесок компанії в добробут суспільства.

**Трудова етика** – сукупність норм і принципів ставлення до праці.

**Управління конфліктами** – методи вирішення суперечностей у колективі.

**РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:****Базова**

1. Молчанова А.О., Воляник І.В., Кондратьєва В.П. Організаційна поведінка: Навч. посібник/ за наук.ред. А.О. Молчанової. Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», 2015. 176с.
2. Організаційна поведінка. Аспекти ефективного підприємництва / П.Д. Дудкін, О.Б. Мосій, О.М. Владимир та ін. Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2015. 252 с.
3. Матушкіна М.В. Організаційна поведінка: навчальний посібник.- Старобільськ, 2016. 200с.
4. Лефтеров В.О. Проведення інтерактивних практичних та контрольно-оціночних занять з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка»: практикум. Одеса: Фенікс, 2020. 65с.

**Допоміжна**

1. Комарова К.В. Організаційна культура: навчальний посібник. Дніпропетровськ, ДДФА, 2011. 166с.
2. Лепейко Т.І. Організаційна поведінка: навчальний посібник/ Т.І. Лепейко, С.В. Лукашев, О.М. Миронова. Х.: Вид. ХНЕУ, 2013. – 156с.
3. Крайнік О.М. Національна модель корпоративного менеджменту: особливості формування. *Інвестиції: практика та досвід*, №20, 2017. С. 10-14.
4. Литвинюк, А. А. Організаційна поведінка: підручник для академічного бакалаврату / А. А. Литвинюк. 2-е изд., Перераб. і доп. , 2016. 7. Власова О.І. Соціальна психологія організацій та управління: Підручник / О.І. Власова. Видавництво К:ЦУЛ, 2010. С. 396.
5. Психологія управління : навч. посібник рекомендовано МОН України // за заг. ред. Д. І. Дзвінчука. Івано-Франків. нац. техн. унт нафти і газу. К.: СІК ГРУП Україна, 2013. 293 с.
6. Лютенс Ф. Організаційна поведінка: Підручник для студентів / Ф.Лютенс. –К.: Основи, 2012. 49 с.
7. Крайнік О.М. Корпоративна культура як чинник ефективного управління персоналом на підприємствах машинобудування. *Інвестиції: практика та досвід*, №3, 2013. С. 26-28. 11.

8. Микитюк Н. Є. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2020. 95 с.
9. Новак В. О., Мостенська Т. Л., Ільєнко О. В. Організаційна поведінка: підручник. К.: Кондор, 2013. 498 с.
10. Катренко А.В., Пасічник В.В. Прийняття рішень: теорія та практика: Підручник. Львів: Новий Світ - 2000, 2013. 447 с.
11. Кігель В.Р. Методи і моделі підтримки прийняття рішень у ринковій економіці [текст]. К.: ЦУЛ, 2013. 202 с.
12. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом [текст]: навч. посіб. К.: Кондор, 2013. 151с.
13. Крайнік О., Куріс Ю. Вплив цифровізації економіки на розвиток людського й соціального капіталу. *Формування концепції цифровізації як чинник розвитку креативності особистості та її вплив на розвиток людського й соціального капіталу*. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 2020. С.145-148.
14. Сергієнко Т.І. Теоретико-концептуальні виміри інформаційно-психологічної безпеки особистості. *Феномен солідарності і соціальної згуртованості в Україні та Республіці Молдова: нові виклики та контексти[Текст]: матеріали міжнарод. наук.-практ. конф.* (м. Одеса, 30 червня 2020 року) / за ред.д. с .н., проф. Лісеєнко О. В. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. С.42-45.
15. Сергієнко Т.І. Використання компетентнісного підходу у підготовці майбутніх фахівців з політології. *Інноваційні технології розвитку особистісно-професійної компетентності педагогів в умовах післядипломної освіти: збірник наукових статей* / За заг. ред. Г. Л. Єфремової. Суми, 2021. С. 249-253.
16. Сергієнко Т.І. Вплив сучасної освіти на сталий розвиток суспільства. *Освіта як чинник формування креативних компетентностей в умовах цифрового суспільства*. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 27-28 листопада 2019 року / Ред.-упорядник: д.філософ.н., проф. В.Г.Воронкова. Запоріжжя: ЗНУ, 2019. С. 150-152.
17. Сергієнко Т.І. Ефективне лідерство в процесі управління освітніми змінами. *Conference Proceedings of the 5th International Scientific Conference Modern Problems of Management: Economics, Education, Health Care and Pharmacy* (October 26-29, 2017, Opole, Poland). The Academy of Management and Administration in

Opole, 2017. P. 54-56.

18. Сергієнко Т.І. Інформаційна зброя в контексті основних видів комунікативної дії. *Тиждень науки-2020*. Юридичний факультет. Тези доповідей науково-практичної конференції, Запоріжжя, 13-17 квітня 2020 р. [Електронний ресурс] / Редкол.: В. В. Наумик (відпов. ред.) Електрон. дані. - Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2020. 1 електрон. опт. диск (DVD-ROM); 12 см. Назва з тит. екрана. ISBN 978-617-529-269-3. С. 130-132.

19. Сергієнко Т.І. Інформаційні війни як фактор впливу на політичну свідомість людини: прийоми, методи, засоби. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 23-24 листопада 2017 року «Становлення і розвиток інформаційного суспільства як основи забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави»*. / Ред.-упорядник: д.філософ.н., проф. В.Г.Воронкова. Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2017. С. 128-130.

20. Сергієнко Т.І. Інформаційно-комунікаційний процес і політика в епоху пост правди. *Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки: Збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції молодих науковців, аспірантів і здобувачів вищої освіти*, м. Рівне, 21-22 травня 2020 року: у 2 ч. Ч. 2.Рівне: НУВГП, 2020. С. 297-299.

21. Сергієнко Т.І. Особливості розвитку сучасного інформаційного суспільства в Україні в умовах політичної конфліктності. *The 2 nd International scientific and practical conference «Scientific achievements of modern society»* (October 9-11, 2019) Cognum Publishing House, Liverpool, United Kingdom. 2019. С.74-79.

22. Сергієнко Т.І. Особливості сучасних конфліктів в контексті ноосферної концепції В.Вернадського. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: Збірник наукових праць*, Вип. 68 / Гол. ред. В.Г. Воронкова; Запоріж.держ.інж.акад. - Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2017. С. 111-121.

23. Сергієнко Т.І. Особливості та технології прийняття і впровадження політичних рішень в умовах сьогодення. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: Збірник наукових праць*, Вип. 69 / Гол. ред. В.Г. Воронкова; Запоріж.держ.інж.акад. Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2017. С. 189-193.

24. Сергієнко Т.І. Політичні комунікації як інструмент подолання кризових явищ. *Проблеми управління економічним*

*потенціалом регіонів: збірник наукових праць Всеукраїнської науково-практичної конференції: Запорізький національний університет. Запоріжжя: ЗНУ, 2015. С. 180-182.*

25. Сергієнко Т.І. Принципи побудови ефективної технології розробки прийняття проектних рішень. *Місце і роль студентської молоді в прискоренні соціально-економічного розвитку. Монографія / за ред. Т.М. Берднікової, Н.О. Євтушенко. -Запоріжжя: ЗНУ, 2014. С.142-151.*

26. Сергієнко Т.І. Розвиток організації в сучасних умовах та проблеми управління опором змінам. *Глобальні та локальні проблеми соціально - економічного розвитку України: нові виклики та рішення. Монографія / за ред. Т.М.Берднікової, Н.О. Євтушенко, О.Г. Череп. Запоріжжя: ЗНУ, 2014. С. 240-247.*

27. Сергієнко Т.І. Стратегічні зміни в процесі стратегічного управління підприємством. *Сучасний менеджмент: проблеми та перспективи розвитку: матеріали 4-ої Всеукраїнської наук.-практ. конф. / упоряд. Боліла С.Ю., Шепель Т.С. Херсон, ДВНЗ «ХДАУ». 21.05.2019: тези доповідей. 2019. С. 192-195.*

28. Сергієнко Т.І. Сучасні тенденції розвитку інформаційного суспільства. *Публічне управління та адміністрування у процесах економічних реформ: збірник тез доповідей III Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 19 листопада 2019 р. Херсон: ДВНЗ «ХДАУ», 2019. С. 297-299.*

29. Сергієнко Т.І. Теоретико-концептуальні виміри соціально-культурної трансформації сучасного інформаційного суспільства. *Особистість, суспільство, закон: тези доп. учасників міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. пам'яті проф. С. П. Бочарової (15 квіт. 2021 р., м. Харків, Україна) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків. Харків, 2021. С 172-174.*

30. Сергієнко Т.І. Теоретичні аспекти використання інформаційних технологій в управлінні підприємством. *Економіка. Підприємництво. Менеджмент: сучасний стан і обриси майбутнього: Зб. мат.-лів всеукр. наук.-практ. конф. Здобувачів вищої освіти та молодих учених, Дніпро, 23 квіт. 2019р. /Нац.метал.академія Україн. Дніпро. 2019. - С. 347-348.*

31. Сергієнко Т.І. Теоретичні аспекти використання інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому процесі. *«Інноваційні педагогічні технології в цифровій школі»:* матеріали II

науково-практичної конференції молодих учених (14-15 травня 2020 р.). Харків: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2020. С. 97-98.

32. Сергієнко Т.І. Технологія розробки і прийняття рішень у проєкті. *Управління проєктами: вітчизняний і зарубіжний досвід: [монографія]* Під ред. С.Чернова, В.Воронкової, А.Двигун, О.Сосніна та ін.. Запоріжжя: РВВ ЗДІА, 2015. С. 118-135.

33. Сергієнко Т.І. Технологія розробки та впровадження управлінських змін та інновацій. *Теорія та практика менеджменту: матеріали Міжнар. наук.- практ. конф. (13 травня 2020 р.)* / Відп. ред. проф. Л. Черчик. Луцьк, 2020. С. 310-312.

34. Сергієнко Т.І. Формування професійної компетентності й особистості майбутніх фахівців з політології. *Інноваційні технології розвитку особистісно-професійної компетентності педагогів в умовах післядипломної освіти: збірник наукових статей у 3-х частинах* / За заг. ред. О.В. Зосименко, Г. Л. Єфремова. Суми, 2020. Ч. 3. С. 191-194.

35. Сергієнко Т.І., Лобань С.І. Принципи SMART - освіти в суспільстві в ХХІ столітті. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 23-24 квітня 2018 року «Теоретичні і практичні засади еволюції від інформаційного суспільства до «суспільства знань» і до smart-суспільства: виклики і можливості четвертої промислової революції»* / Ред.-упорядник: д.філософ.н., проф. В.Г.Воронкова. Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2018. С. 123-124.

36. Сергієнко Т.І. Стійкість до конфліктів та стресів - важливий фактор особистої й професійної ефективності в управлінській і міжнародній діяльності. *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Теоретичні та практичні засади розвитку економіки, обліку, фінансів, менеджменту та права»* / за ред. Макаренка А. П., Меліхової Т. О. Запорізький національний університет. Запоріжжя: ЗНУ, 2021. С. 57-59.

### **Інформаційні ресурси**

1. Книжкова палата України імені Івана Федорова. URL: <http://www.ukrbook.net/>.

2. Львівська національна наукова бібліотека імені В.Стефаніка. URL: <http://www.library.lviv.ua/>.

3. Наукова бібліотека ім.В. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка. URL:

gw.univ.kiev.ua/.

4. Наукова бібліотека Львівського національного університету імені Івана Франка. URL: <http://library.lnu.edu.ua/bibl/>.

5. Національна бібліотека України імені В.І.Вернадського, електронні фахові видання. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>.

6. Національна історична бібліотека України. URL: <http://www.dibu.kiev.ua/>.

7. Національна парламентська бібліотека України. URL: <http://www.nplu.org/>.

8. Харківська державна наукова бібліотека України імені В. Короленка. URL: <http://korolenko.kharkov.com/>.

**ДОДАТОК А**

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«ЗАПОРІЗЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

**Бізнесу та управління**  
(повна назва кафедри)

**КОНТРОЛЬНА РОБОТА**  
**з дисципліни «Організаційна поведінка»**  
(назва дисципліни)

Виконав: ст. гр.

Перевірив:

м. Запоріжжя  
20\_\_ рік