

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЗАПОРІЗЬКА  
ПОЛІТЕХНІКА»

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**  
до практичних занять з дисципліни «Організаційна поведінка»  
для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти  
за освітньою програмою «Менеджмент в будівництві» зі  
спеціальності 073 «Менеджмент»  
усіх форм навчання

2025

Методичні рекомендації до практичних занять з дисципліни «Організаційна поведінка» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Менеджмент в будівництві» зі спеціальності 073 «Менеджмент» усіх форм навчання / Укл. Т.І.Сергієнко – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2025. 51 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: проф.

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
1. Зміст навчальної дисципліни	6
2. Завдання до практичних занять	9
3. Форми та методи контролю	3
4. Методичне забезпечення	45
5. Перелік навчальної, наукової та довідкової літератури	46

## ВСТУП

Актуальність вивчення дисципліни "Організаційна поведінка" зумовлена стрімкими змінами в сучасному світі, які впливають на структуру і функціонування організацій. У контексті глобалізації, цифровізації та соціальних трансформацій важливо розуміти, як поведінка працівників впливає на ефективність організацій, їх адаптивність та здатність до інновацій. Сьогодні, коли організації стикаються з численними викликами, такими як конкуренція, зміни в ринковому середовищі та потреби в розвитку, знання принципів організаційної поведінки допомагає керівникам ефективно управляти персоналом, підвищувати мотивацію працівників та створювати сприятливий клімат у колективі.

Дослідження індивідуальної та групової поведінки, механізмів управління конфліктами, лідерства та організаційної культури надає можливість виявити ефективні стратегії управління, що відповідають сучасним умовам. Важливим аспектом є вивчення поведінкового маркетингу, який дозволяє організаціям краще зрозуміти потреби та мотивації своїх клієнтів. Знання про організаційну поведінку стає невід'ємною складовою успішного управління, що робить цю дисципліну надзвичайно актуальною для спеціалістів у сфері управління, психології та соціології.

Метою вивчення навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» є формування у майбутніх фахівців теоретичних і прикладних знань з індивідуально-психологічних характеристик особистості, її мотивації та ставлення до різних складових трудового процесу, тенденцій організаційного розвитку та реакції на зміни, що дасть можливість розуміти та прогнозувати людську поведінку в конкретних ситуаціях. Завданням вивчення дисципліни є формування розуміння основних принципів і механізмів поведінки працівників в організаціях, розвиток навичок аналізу індивідуальної та групової поведінки, оволодіння методами управління мотивацією та лідерством, вивчення стратегій управління конфліктами та стресами, а також дослідження впливу організаційної культури на ефективність діяльності.

Зазначена дисципліна інтегрує теоретичні основи з практичними аспектами, що дозволяє студентам застосовувати

отримані знання у реальних бізнес-ситуаціях. Вона вимагає міждисциплінарного підходу, об'єднуючи знання з психології, соціології, економіки та управлінських наук, що формує комплексний погляд на проблеми та виклики, з якими стикаються організації. Знання в галузі організаційної поведінки є критично важливими для кар'єрного росту фахівців у різних сферах, оскільки навички ефективного управління людьми та командною роботою є запитом на ринку праці.

Сучасні тренди, такі як гнучкість в управлінні та емоційний інтелект, а також роль технологій у зміні взаємодії між працівниками, підкреслюють важливість дисципліни. Крім того, організаційна поведінка сприяє соціальній відповідальності бізнесу та етики, що є актуальним у контексті сучасних суспільних викликів. Розуміння організаційної поведінки допомагає управляти змінами в організації, що є ключовим фактором для успіху в динамічному середовищі.

## 1. 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.

## 2. ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

### ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 1 КОНЦЕПЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

#### Необхідно:

- *підготувати есе або презентацію на тему: «Сучасні проблеми управління персоналом та роль науки про поведінку людей в організації у їх вирішенні»;*
- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Яка з наступних характеристик найкраще визначає організаційну поведінку?

- а) Дослідження індивідуальних цілей
- б) Вивчення групових динамік
- в) Аналіз взаємодії людей у межах організації
- г) Вивчення ринкових трендів

2. Який підхід до організаційної поведінки акцентує увагу на емоційних і соціальних аспектах взаємодії?

- а) Поведінковий підхід

- б) Класичний підхід
- в) Системний підхід
- г) Психологічний підхід

3. Що є основним завданням вивчення організаційної поведінки?

- а) Зменшення витрат організації
- б) Підвищення продуктивності праці через розуміння поведінки працівників
- в) Аналіз зовнішнього середовища
- г) Розробка фінансових стратегій

4. Який з цих факторів не впливає на організаційну поведінку?

- а) Культура організації
- б) Стиль управління
- в) Конкуренція на ринку
- г) Погодні умови

5. Яка теорія мотивації акцентує увагу на потребах працівників у ієрархічному порядку?

- а) Теорія Х і Y
- б) Теорія двох факторів Герцберга
- в) Теорія потреб Маслоу
- г) Теорія справедливості Адамса

6. Який з наступних факторів є важливим для формування організаційної культури?

- а) Технологічний прогрес
- б) Соціальні норми та цінності
- в) Економічні показники
- г) Конкуренція на ринку

7. Який метод дослідження організаційної поведінки передбачає спостереження за поведінкою людей у реальних умовах?

- а) Опитування
- б) Експеримент
- в) Кейс-стаді
- г) Наблюдення

8. Який стиль управління зазвичай сприяє високій мотивації працівників?
- а) Авторитарний
  - б) Демоократичний
  - в) Ліберальний
  - г) Патерналістський
9. Яка роль лідера в організації відповідно до концепції організаційної поведінки?
- а) Забезпечення контролю та дисципліни
  - б) Формування бачення і мотивація команди
  - в) Розподіл завдань
  - г) Оцінка результатів
10. Який із зазначених аспектів є основним для розвитку організаційної поведінки в умовах змін?
- а) Гнучкість та адаптивність
  - б) Статичність і сталість
  - в) Витримка традицій
  - г) Зменшення інноваційності
  - г) ЮНЕСКО

## ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 2

### ЛЮДИНА В СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

#### Необхідно:

- вибрати організацію, з якою ви знайомі, і проаналізувати вплив особистісних характеристик працівників на організаційну поведінку. Зберіть дані про вік, стать, освіту, досвід роботи та стиль спілкування співробітників, а також проведіть анонімне опитування для оцінки їх мотивації, задоволеності роботою та взаємовідносин у колективі. Проаналізуйте результати, звернувши увагу на зв'язок між особистісними характеристиками і організаційною поведінкою, а також підготуйте звіт з висновками та рекомендаціями для покращення ефективності і добробуту працівників;

- опрацювати тести (вірна одна відповідь):

1. Яка з наведених характеристик найбільше впливає на індивідуальну поведінку в організації?

- а) Організаційна культура
- б) Особистісні якості
- в) Вік
- г) Досвід роботи

2. Яка з теорій мотивації акцентує увагу на потребах людини?

- а) Теорія Х і Y
- б) Теорія потреб Маслоу
- в) Теорія справедливості Адамса
- г) Теорія двох факторів Герцберга

3. Який з наступних аспектів є ключовим для розуміння поведінки працівників в організації?

- а) Технічні навички
- б) Соціальні взаємодії
- в) Фінансові результати
- г) Внутрішні процеси

4. Який стиль управління, зазвичай, призводить до високої мотивації працівників?

- а) Авторитарний
- б) Демократичний
- в) Ліберальний
- г) Патерналістський

5. Яка з наведених концепцій найкраще описує роль особистості в організаційній поведінці?

- а) Системний підхід
- б) Поведінковий підхід
- в) Теорія контексту
- г) Класичний підхід

6. Який із наведених факторів не є частиною мотиваційної структури працівника?

- а) Потреби
- б) Цінності
- в) Стрес
- г) Соціальні норми

7. Який з аспектів особистісної поведінки може негативно вплинути на командну роботу?

- а) Співпраця
- б) Конфліктність
- в) Підтримка
- г) Комунікація

8. Що є основним завданням лідера в контексті організаційної поведінки?

- а) Контроль за виконанням завдань
- б) Мотивація команди
- в) Оцінка продуктивності
- г) Розподіл ресурсів

9. Який з наступних факторів найбільше впливає на задоволеність працівників?

- а) Затримка зарплати
- б) Можливості професійного розвитку
- в) Стиль управління

г) Всі варіанти вірні

10. Яка з концепцій пояснює, як індивіди реагують на організаційні зміни?

- а) Теорія соціального навчання
- б) Теорія адаптації
- в) Теорія систем
- г) Теорія обміну

### ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 3 ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

#### **Необхідно:**

*- вибрати організацію, з якою ви знайомі, і проведіть дослідження психологічних аспектів організаційної поведінки, зокрема впливу особистісних характеристик працівників на їхню мотивацію та продуктивність. Проведіть анонімне опитування серед співробітників, щоб зібрати інформацію про їхні потреби, цінності, задоволеність роботою та стилі спілкування. На основі отриманих даних проаналізуйте, які психологічні фактори найбільше впливають на поведінку працівників у вашій організації, та підготуйте звіт з висновками та рекомендаціями щодо покращення робочого середовища та мотивації співробітників;*

*- опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Який з наступних аспектів є основним у психології організаційної поведінки?

- а) Економічні фактори
- б) Психологічні аспекти взаємодії
- в) Політичні умови
- г) Технологічні зміни

2. Яка теорія мотивації підкреслює важливість задоволення основних потреб?

- а) Теорія потреб Маслоу
- б) Теорія двох факторів Герцберга

- в) Теорія очікувань
- г) Теорія справедливості

3. Який з наступних факторів впливає на групову динаміку в організації?

- а) Рівень стресу
- б) Організаційна структура
- в) Індивідуальні цілі
- г) Всі варіанти вірні

4. Який психологічний фактор може спричинити конфлікти в колективі?

- а) Взаємоповага
- б) Відсутність комунікації
- в) Спільні цінності
- г) Командний дух

5. Яка з наступних характеристик не є складовою емоційного інтелекту?

- а) Самоусвідомлення
- б) Управління емоціями
- в) Соціальні навички
- г) Когнітивні здібності

6. Яка з теорій найкраще пояснює, як особистість впливає на поведінку в організації?

- а) Теорія Х і Y
- б) Теорія п'яти факторів особистості
- в) Теорія адаптації
- г) Теорія емоцій

7. Який стиль управління, зазвичай, найбільше сприяє розвитку команди?

- а) Авторитарний
- б) Демократичний
- в) Ліберальний
- г) Патерналістський

8. Яка з наведених теорій наголошує на важливості соціальних норм для організаційної поведінки?

- а) Теорія соціального навчання
- б) Теорія обміну
- в) Теорія ідентичності
- г) Теорія систем

9. Який з наступних факторів може позитивно вплинути на організаційну культуру?

- а) Конфлікти між відділами
- б) Спільні цінності та місія
- в) Високий рівень стресу
- г) Низька мотивація працівників

10. Яка з наведених стратегій може допомогти у зниженні стресу на робочому місці?

- а) Відсутність комунікації
- б) Організація тренінгів з управління стресом
- в) Зменшення кількості завдань
- г) Немає необхідності у змінах

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 4 УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ ІНДИВІДА**

### **Необхідно:**

- *розробити програму управлінських заходів, спрямованих на підвищення продуктивності та мотивації працівників у вибраній організації. Вам потрібно провести аналіз поточної поведінки індивідів у команді, виявити проблеми, які заважають ефективній роботі, а також визначити потреби та мотиваційні фактори співробітників. Після цього розробіть план дій, який включатиме конкретні управлінські техніки, такі як проведення тренінгів, організація зворотного зв'язку, створення системи винагород і визнання досягнень. Наприкінці підготуйте звіт, в якому представите свої висновки та рекомендації щодо покращення управлінської практики в організації.*

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Яка з наступних функцій є основною в управлінні поведінкою індивіда в організації?

- а) Контроль за фінансами
- б) Оцінка результатів роботи
- в) Мотивація та розвиток
- г) Набір персоналу

2. Яка теорія мотивації підкреслює важливість винагороди для стимулювання поведінки?

- а) Теорія потреб Маслоу
- б) Теорія двох факторів Герцберга
- в) Теорія очікувань
- г) Теорія справедливості

3. Який стиль управління найбільше сприяє розвитку позитивної поведінки індивіда?

- а) Авторитарний
- б) Ліберальний
- в) Патерналістський
- г) Демократичний

4. Яка з наступних технік є ефективною для управління поведінкою працівників?

- а) Постійна критика
- б) Надання зворотного зв'язку
- в) Ігнорування індивідуальних потреб
- г) Визначення жорстких правил

5. Який з наступних факторів впливає на рівень задоволеності працівників?

- а) Зовнішні економічні умови
- б) Взаємовідносини в колективі
- в) Технологічні зміни
- г) Політичні рішення

6. Який з наведених методів є прикладом управління поведінкою через розвиток?

- а) Проведення атестацій

- б) Організація тренінгів і семінарів
- в) Запровадження жорстких санкцій
- г) Контроль виконання завдань

7. Яка з характеристик особистості може негативно вплинути на поведінку в колективі?

- а) Емоційна стабільність
- б) Висока комунікативність
- в) Низька самооцінка
- г) Позитивне ставлення до змін

8. Яка з наведених стратегій є найбільш ефективною для управління конфліктами між працівниками?

- а) Ігнорування конфлікту
- б) Активне слухання і компроміс
- в) Встановлення жорстких правил
- г) Оголошення покарань

9. Яка з наведених моделей управління поведінкою акцентує увагу на емоційному інтелекті?

- а) Модель лідерства
- б) Модель управлінських стилів
- в) Модель компетенцій
- г) Модель мотивації

10. Який з наведених підходів найкраще відповідає потребам індивідуальної поведінки в організації?

- а) Ігнорування індивідуальних відмінностей
- б) Визнання і врахування різноманітності
- в) Використання стандартних методів управління
- г) Зосередження на загальних цілях

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 5**

### **ІНДИВІДУАЛЬНА ПОВЕДІНКА**

#### **Необхідно:**

- *провести дослідження особистісних характеристик працівників у вибраній організації та їхнього впливу на робочу*

*продуктивність. Вам потрібно обрати групу співробітників, зібрати дані про їхні індивідуальні особливості, такі як стилі комунікації, мотиваційні фактори та рівень задоволеності роботою. Проведіть анонімне опитування для збору інформації, проаналізуйте отримані результати, звертаючи увагу на кореляції між особистісними характеристиками та індивідуальною поведінкою в організації. На основі вашого аналізу підготуйте звіт з висновками та рекомендаціями щодо покращення робочого середовища для підвищення продуктивності працівників;*

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Який з наступних факторів найбільше впливає на індивідуальну поведінку в організації?
  - а) Організаційна культура
  - б) Особистісні риси
  - в) Соціальні норми
  - г) Зовнішні економічні умови
  
2. Яка з теорій мотивації акцентує увагу на внутрішніх потребах особистості?
  - а) Теорія Х і Y
  - б) Теорія потреб Маслоу
  - в) Теорія двох факторів Герцберга
  - г) Теорія очікувань
  
3. Яка особистісна риса найбільш корелює з успіхом у командній роботі?
  - а) Агресію
  - б) Емоційну стабільність
  - в) Невпевненість
  - г) Консервативність
  
4. Який з наступних стилів поведінки вважається позитивним для робочого середовища?
  - а) Агресивний
  - б) Пасивний
  - в) Проактивний
  - г) Маніпулятивний

5. Яка з наведених характеристик не є складовою індивідуальної поведінки?

- а) Мотивація
- б) Цінності
- в) Клімат організації
- г) Впевненість

6. Який з цих факторів може призвести до зміни індивідуальної поведінки?

- а) Невміння адаптуватися
- б) Позитивний зворотний зв'язок
- в) Високий рівень стресу
- г) Ігнорування колег

7. Яка з теорій найкраще пояснює, як індивіди оцінюють свої здібності у порівнянні з іншими?

- а) Теорія обміну
- б) Теорія соціального порівняння
- в) Теорія мотивації
- г) Теорія справедливості

8. Який з наступних аспектів індивідуальної поведінки впливає на професійний розвиток?

- а) Страх невдачі
- б) Внутрішня мотивація
- в) Інфляція
- г) Високий рівень конкуренції

9. Який з цих варіантів є прикладом позитивної індивідуальної поведінки в колективі?

- а) Систематичне критикування колег
- б) Допомога у виконанні завдань
- в) Ігнорування групових цілей
- г) Відсутність участі в обговореннях

10. Яка з наведених стратегій може допомогти у формуванні позитивної індивідуальної поведінки?

- а) Постійна критика
- б) Визнання досягнень
- в) Нехтування особистими потребами
- г) Відсутність зворотного зв'язку

## ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 6 ФОРМУВАННЯ ГРУПОВОЇ ПОВЕДІНКИ

### Необхідно:

- визначити ключові чинники, що впливають на динаміку групової поведінки в обраній команді чи організації. Вам необхідно провести спостереження за груповими взаємодіями під час виконання спільних завдань, проаналізувати ролі, які відіграють учасники, та виявити, як індивідуальні поведінки впливають на загальну групову ефективність. На основі отриманих даних розробіть рекомендації щодо покращення групової взаємодії, включаючи стратегії для зміцнення командного духу, підвищення рівня співпраці та вирішення конфліктів. Наприкінці підготуйте звіт з висновками, ілюстраціями та конкретними прикладами, які демонструють процес формування групової поведінки у вашій команді;

- опрацювати тести (вірна одна відповідь):

1. Який із наступних факторів є найважливішим для формування групової поведінки?

- а) Індивідуальні цінності
- б) Взаємодія між членами групи
- в) Зовнішні обставини
- г) Структура організації

2. Яка з теорій описує етапи розвитку групи?

- а) Теорія потреб Маслоу
- б) Модель Тукмана
- в) Теорія двох факторів Герцберга
- г) Теорія справедливості

3. Який з цих етапів є першим у розвитку групи за моделлю Тукмана?

- а) Нормування
- б) Формування
- в) Конфлікт
- г) Виконання

4. Яка з наступних характеристик не є рисою групової поведінки?

- а) Спільні цілі
- б) Згуртованість
- в) Індивідуальні досягнення
- г) Взаємодія

5. Який з наступних стилів лідерства найбільше сприяє позитивній груповій поведінці?

- а) Авторитарний
- б) Демократичний
- в) Ліберальний
- г) Патерналістський

6. Який із зазначених факторів може призвести до конфліктів у групі?

- а) Чіткість ролей
- б) Спільні цілі
- в) Відсутність комунікації
- г) Взаємна підтримка

7. Яка з наведених технік є ефективною для покращення групової взаємодії?

- а) Визначення конкуренції між учасниками
- б) Створення командних проектів
- в) Ігнорування особистих проблем членів групи
- г) Встановлення жорстких правил

8. Який з цих елементів впливає на згуртованість групи?

- а) Конфлікти між членами
- б) Спільний досвід
- в) Відсутність довіри
- г) Невизначеність у цілях

9. Яка з наведених стратегій є ефективною для вирішення конфліктів у групі?

- а) Ігнорування проблеми
- б) Залучення зовнішнього медіатора
- в) Конфронтація
- г) Встановлення жорстких рамок

10. Який з наступних факторів сприяє формуванню групової ідентичності?

- а) Конкуренція між членами
- б) Спільні цінності та мета
- в) Невизначеність у ролях
- г) Індивідуалізм

## ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 7 КЕРІВНИЦТВО І ЛІДЕРСТВО

### Необхідно:

- проаналізувати стиль керівництва, який використовується у вашій організації або команді. Визначте, який стиль керівництва (авторитарний, демократичний, ліберальний або трансформаційний) переважає в управлінні вашими колегами чи керівниками, а також проаналізуйте, як цей стиль впливає на мотивацію, задоволеність і продуктивність працівників. Проведіть інтерв'ю з кількома членами команди, щоб з'ясувати їхнє ставлення до стилю керівництва і виявити, що працює добре, а що потребує поліпшення. На основі отриманих даних підготуйте звіт, в якому включити рекомендації щодо оптимізації стилю керівництва, щоб підвищити ефективність командної роботи та забезпечити краще виконання завдань;

- опрацювати тести (вірна одна відповідь):

1. Який стиль керівництва найбільше сприяє розвитку команди та залученню її членів до процесу прийняття рішень?

- а) Авторитарний
- б) Демократичний
- в) Ліберальний

г) Патерналістський

2. Яка з наступних характеристик є основою для трансформаційного лідерства?

- а) Контроль та нагляд
- б) Мотивація та натхнення
- в) Статичність в управлінні
- г) Обмеження ініціативи співробітників

3. Яка з теорій лідерства акцентує увагу на ситуаційних факторах, що впливають на ефективність керівництва?

- а) Теорія рис
- б) Ситуаційна теорія
- в) Теорія поведінки
- г) Контингентна теорія

4. Яка з наведених стратегій є основою для ефективного управління конфліктами в команді?

- а) Ігнорування проблеми
- б) Визначення чітких ролей та обов'язків
- в) Участь сторонніх осіб
- г) Установлення жорстких правил

5. Який з наступних факторів є найбільш важливим для успішного лідера?

- а) Знання в певній галузі
- б) Комунікаційні навички
- в) Способи управління фінансами
- г) Авторитет серед колег

6. Яка з наведених рис характерна для успішного лідера?

- а) Невпевненість
- б) Гнучкість
- в) Індивідуалізм
- г) Ставлення до підлеглих як до ресурсів

7. Який з цих стилів управління найчастіше асоціюється з низькою продуктивністю працівників?

- а) Авторитарний
- б) Демократичний
- в) Ліберальний
- г) Трансформаційний

8. Яка з наведених технік є ефективною для розвитку лідерських якостей у працівників?

- а) Регулярні критики
- б) Менторство та коучинг
- в) Встановлення жорстких рамок
- г) Відсутність зворотного зв'язку

9. Яка з наведених характеристик не є ознакою ефективного лідерства?

- а) Надання підтримки членам команди
- б) Ігнорування думки підлеглих
- в) Чітке визначення цілей
- г) Створення довірчих відносин

10. Яка з наведених характеристик визначає стиль "лідерства через служіння"?

- а) Контроль і нагляд
- б) Служіння іншим
- в) Виключно авторитарний підхід
- г) Пріоритет власних цілей

## **ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 8 УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ТА СТРЕСАМИ В БУДІВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ**

### **Необхідно:**

- *проаналізувати реальну конфліктну ситуацію, що виникла під час будівельного проекту, обравши випадок з вашого досвіду або з відомих конфліктів у галузі. Визначте причини конфлікту, залучених осіб та їхні інтереси. Розробіть план дій, який включатиме аналіз причин конфлікту, запропонування альтернативних шляхів його вирішення, оцінку ризиків і переваг кожного з рішень, а також стратегію запобігання подібним*

конфліктам у майбутньому. Підготуйте звіт з результатами аналізу та рекомендаціями, що міститиме конкретні приклади для підкріплення ваших висновків;

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Який з наступних факторів є основною причиною конфліктів у будівельних організаціях?

- а) Висока зарплата
- б) Невизначеність у ролях та обов'язках
- в) Надмірна комунікація
- г) Відсутність технічних знань

2. Яка техніка є найбільш ефективною для вирішення конфліктів?

- а) Ігнорування проблеми
- б) Перемовини та компроміс
- в) Встановлення жорстких правил
- г) Штрафи за порушення

3. Яка з наведених стратегій допомагає зменшити стрес на робочому місці?

- а) Зменшення кількості завдань
- б) Підвищення вимог до працівників
- в) Регулярні перерви та фізична активність
- г) Ізоляція працівників

4. Яка рис характерна для керівника, який ефективно управляє конфліктами?

- а) Авторитарність
- б) Емпатія
- в) Індиферентність
- г) Невміння слухати

5. Яка з наведених ситуацій є прикладом конфлікту інтересів у будівельній організації?

- а) Відсутність фінансування
- б) Конкуренція між підрядниками
- в) Вимоги до дотримання термінів

г) Непорозуміння між керівниками

6. Яка з технік управління стресом є найбільш поширеною?

- а) Мотивація через страх
- б) Управління часом
- в) Уникнення відповідальності
- г) Підвищення навантаження

7. Яка стратегія є найбільш ефективною для запобігання конфліктам у команді?

- а) Визначення чітких ролей і відповідальностей
- б) Установлення жорстких правил
- в) Підвищення контролю за працівниками
- г) Ігнорування проблем

8. Який з методів є найбільш ефективним для вирішення міжособистісних конфліктів?

- а) Відкритий діалог
- б) Фізичне відсторонення учасників
- в) Встановлення загальних правил
- г) Втручання сторонніх осіб

9. Яка з характеристик є ключовою для успішного управління конфліктами?

- а) Слухання та розуміння
- б) Неприйняття альтернативних думок
- в) Оцінка конфлікту як негативного явища
- г) Вимога підлеглим до беззаперечного підкорення

10. Яка з наступних стратегій може бути використана для управління стресом у будівельних організаціях?

- а) Підвищення робочого навантаження
- б) Залучення психолога для проведення тренінгів
- в) Ізоляція співробітників від проблем
- г) Зменшення комунікації в колективі

## ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 9

### ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В БУДІВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

#### Необхідно:

- *проаналізувати організаційну культуру конкретної будівельної компанії. Вам потрібно обрати реальну компанію та дослідити її організаційну культуру, звернувши увагу на такі аспекти, як:*

- ✓ *Основні цінності та переконання, що формують культуру компанії.*
- ✓ *Спосіб комунікації між працівниками на різних рівнях організації.*
- ✓ *Наявність традицій, ритуалів і символів, що підтримують корпоративну культуру.*
- ✓ *Вплив організаційної культури на ефективність роботи компанії та задоволеність працівників.*

*Після збору інформації підготуйте звіт, в якому детально опишіть результати вашого аналізу. Включіть рекомендації щодо покращення організаційної культури в обраній компанії, базуючись на отриманих даних. Ваш звіт має містити конкретні приклади, щоб підкріпити ваші висновки;*

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Яке з наступних визначень найкраще описує організаційну культуру?

- а) Набір правил та процедур
- б) Спосіб, яким співробітники взаємодіють та працюють разом
- в) Структура управління компанії
- г) Фінансові показники компанії

2. Яка з наведених складових є частиною організаційної культури?

- а) Технологічні процеси
- б) Корпоративні цінності
- в) Витрати на рекламу
- г) Структура управління

3. Яка з характеристик організаційної культури найбільше впливає на мотивацію працівників?

- а) Відсутність стратегії
- б) Наявність позитивної атмосфери
- в) Жорстке регулювання діяльності
- г) Низька заробітна плата

4. Яка з наступних дій найбільше сприяє формуванню сильної організаційної культури?

- а) Відсутність комунікації
- б) Співпраця між командами
- в) Зниження участі працівників у прийнятті рішень
- г) Відділення працівників від процесу ухвалення рішень

5. Яка з наведених рис є позитивним аспектом організаційної культури?

- а) Непрозорість в ухваленні рішень
- б) Висока ступінь довіри між працівниками
- в) Конфлікти між відділами
- г) Невміння адаптуватися до змін

6. Який з наступних елементів найбільше впливає на організаційну культуру будівельних компаній?

- а) Технологічний прогрес
- б) Досвід управлінців
- в) Норми та традиції в галузі
- г) Конкуренція на ринку

7. Яка з технік є найефективнішою для зміни організаційної культури?

- а) Ігнорування проблем
- б) Активне залучення працівників у процес змін
- в) Установлення жорстких правил
- г) Підвищення контролю

8. Яка з наступних практик може допомогти підтримувати організаційну культуру?

- а) Визначення спільних цілей

- б) Зменшення комунікації між працівниками
- в) Обмеження участі в корпоративних заходах
- г) Створення конфліктних ситуацій

9. Яка з характеристик організаційної культури може бути важливою для залучення нових працівників?

- а) Негативна атмосфера
- б) Відкритість до змін
- в) Непрофесійність керівництва
- г) Ізоляція від ринку

10. Яка з наступних дій є важливою для підтримки організаційної культури в будівельних компаніях?

- а) Підвищення рівня конкуренції між працівниками
- б) Регулярне проведення тренінгів і семінарів
- в) Ігнорування зворотного зв'язку
- г) Обмеження спілкування між відділами

## ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 10 ПОВЕДІНКОВИЙ МАРКЕТИНГ В БУДІВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

### Необхідно:

- розробити стратегії поведінкового маркетингу для конкретної будівельної компанії. Вам потрібно:

✓ Вибрати реальну будівельну компанію та проаналізувати її поточні маркетингові практики.

✓ Дослідити поведінку цільової аудиторії, зокрема їхні потреби, уподобання та звички у виборі будівельних послуг.

✓ На основі отриманих даних розробити комплекс заходів, спрямованих на залучення нових клієнтів та утримання існуючих. Це може включати:

✓ Використання персоналізованих пропозицій.

✓ Розробку програм лояльності.

✓ Запровадження системи збору зворотного зв'язку від клієнтів.

Підготувати звіт, в якому детально опишіть вашу стратегію поведінкового маркетингу, обґрунтуйте вибір заходів та вкажіть, як

*вони можуть вплинути на покращення бізнес-показників компанії. Ваш звіт повинен містити конкретні рекомендації, приклади та можливі ризики.,*

- *опрацювати тести (вірна одна відповідь):*

1. Яке з наступних визначень найкраще описує поведінковий маркетинг?
  - а) Метод реклами товарів через соціальні мережі
  - б) Вивчення поведінки споживачів для створення персоналізованих пропозицій
  - в) Використання традиційних засобів масової інформації
  - г) Розробка нових будівельних технологій
  
2. Який з наступних аспектів є ключовим у поведінковому маркетингу?
  - а) Набір стандартних продуктів
  - б) Розуміння потреб і бажань споживачів
  - в) Випуск продукції без урахування ринку
  - г) Ігнорування конкурентів
  
3. Який з наведених методів використовують для збору даних про поведінку споживачів?
  - а) Спостереження
  - б) Реклама
  - в) Прямі продажі
  - г) Прес-релізи
  
4. Який із наступних елементів є частиною стратегії поведінкового маркетингу?
  - а) Загальні рекламні кампанії
  - б) Персоналізовані пропозиції для клієнтів
  - в) Стандартизовані ціни для всіх
  - г) Випуск продукції без тестування
  
5. Яка з наведених практик є ефективною для утримання клієнтів у поведінковому маркетингу?
  - а) Високі ціни на всі послуги
  - б) Програми лояльності

- в) Відсутність зворотного зв'язку
- г) Ігнорування потреб клієнтів

6. Яка з характеристик поведінкового маркетингу найбільше сприяє залученню нових клієнтів?

- а) Неперсоналізовані рекламні кампанії
- б) Використання аналітики даних
- в) Ігнорування соціальних мереж
- г) Високі бар'єри входу

7. Який із наступних інструментів є важливим у реалізації поведінкового маркетингу?

- а) Статичні веб-сайти
- б) Динамічні рекламні оголошення
- в) Одноразові акції
- г) Випуск продукції без тестування

8. Яка з наведених стратегій найбільше підходить для аналізу поведінки споживачів?

- а) Ігнорування відгуків клієнтів
- б) Використання великих даних (Big Data)
- в) Ручний облік продажів
- г) Неперсоналізоване обслуговування

9. Яка з наступних причин є основною для впровадження поведінкового маркетингу в будівельних компаніях?

- а) Зменшення витрат на рекламу
- б) Підвищення задоволеності клієнтів
- в) Ігнорування конкурентів
- г) Використання застарілих технологій

10. Яка з наступних характеристик найбільше впливає на ефективність поведінкового маркетингу?

- а) Стабільність цін на послуги
- б) Гнучкість у реагуванні на зміни ринку
- в) Низький рівень конкуренції
- г) Відсутність інновацій

### 3. ФОРМИ ТА МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Контроль знань студентів з дисципліни «Організаційна поведінка» ґрунтується на застосуванні рейтингової системи оцінювання. Рейтингова система оцінювання – це система визначення якості виконаної студентом усіх видів аудиторної та навчальної роботи та рівня набутих ним знань та вмінь у межах навчальних модулів шляхом оцінювання в балах результатів цієї роботи під час поточного та підсумкового контролю, з наступним приведенням рейтингової оцінки в балах та оцінки за традиційною національною шкалою, шкалою ECTS.

Для визначення рейтингової оцінки курс дисципліни «Організаційна поведінка» поділяється на 2 основних модуля, у межах яких розподілені теми. Ступінь вивчення студентами кожної теми дисципліни контролюється наведеними нижче методами під час аудиторних занять, тестуванням за підсумками вивчення тем у межах кожного модулю, проведення підсумкового оцінювання.

#### **Політика щодо дедлайнів та перескладання:**

- усі завдання, передбачені програмою, мають бути виконані у встановлений термін;
- самостійна робота включає в себе самостійне опрацювання питань, що стосуються тем лекційних занять, які не викладені під час занять або ж були розглянуті коротко, їх поглиблене опрацювання за рекомендованою літературою, а також виконання практичних завдань з метою закріплення теоретичного матеріалу;
- індивідуальну роботу студент виконує самостійно, відповідно до методичних вказівок та визначених викладачем завдань і термінів;
- ліквідація заборгованості відбувається під час проведення консультацій з дисципліни за графіком визначеним викладачем;
- здобувачі вищої освіти мають право отримати оцінку за залік автоматично – у випадку, якщо впродовж семестру набрали від 60-100 балів;
- здобувачі вищої освіти, після завершення аудиторних занять, мають право підвищити свою оцінку лише під час складання заліку (підсумкового оцінювання) за графіком екзаменаційної сесії.

### **Політика щодо академічної доброчесності:**

- списування під час контрольних робіт та заліку заборонені (у т.ч. із використанням мобільних девайсів). За використання телефонів і комп'ютерних засобів без дозволу викладача, порушення дисципліни студент отримує 0 балів і зобов'язаний повторно скласти контрольну роботу чи залік;
- під час роботи над завданнями, у випадку користування інтернет-ресурсами та іншими джерелами інформації, студент зобов'язаний зазначити відповідне джерело;
- усі письмові роботи перевіряються на наявність плагіату і допускаються до захисту із коректними текстовими запозиченнями не більше 30%;
- у разі виявлення факту текстових запозичень більше 30% студент отримує за завдання 0 балів і має повторно виконати завдання.

### **Політика щодо відвідування:**

- відвідування занять (лекцій а практичних занять) є обов'язковим компонентом навчання;
- з об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування, індивідуальний графік, карантин) навчання може відбуватись у дистанційному режимі. За погодженням із керівником курсу студент може презентувати виконані завдання під час консультацій;
- студент зобов'язаний дотримуватися термінів, визначених для виконання усіх видів робіт, передбачених курсом.

### **Види контролю:**

згідно з п. 4.2.2 Положення про систему забезпечення Національним університетом «Запорізька політехніка» якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (системи внутрішнього забезпечення якості) зі змінами (згідно з рішенням ВР протокол № 1/21 від 27.08.2021 р.) оцінка якості набутих здобувачем вищої освіти знань та компетентностей здійснюється за результатами контрольних заходів, які включають вхідний, поточний, рубіжний (модульний), підсумковий контроль, а також ректорські контрольні роботи.

**Вхідний контроль** проводиться на початку вивчення нового курсу з метою визначення рівня підготовки студентів з дисциплін, які забезпечують цей курс. Контроль проводиться на першому занятті за

завданнями, які відповідають програмі попередньої(-іх) дисципліни. Результати контролю аналізуються на кафедральних (міжкафедральних) нарадах спільно з викладачами, які проводять заняття із забезпечувальної дисципліни. За результатами вхідного контролю розробляються заходи з надання індивідуальної допомоги студентам, коригування освітнього процесу.

**Поточний контроль** проводиться викладачами під час аудиторних занять. Основне завдання поточного контролю – перевірка рівня підготовки студентів до виконання конкретної роботи. Основна мета поточного контролю – забезпечення зворотного зв'язку між викладачами та студентами у процесі навчання, забезпечення управління навчальною мотивацією студентів. Результати поточного контролю використовується викладачем для коригування методів і засобів навчання та студентами для подальшого планування самостійної роботи. Поточний контроль може проводитися у формі усного чи письмового опитування або експрес-контролю на практичних заняттях та лекціях тощо, за результатами якого студент допускається до виконання контрольної роботи, виступів студентів при обговоренні питань на практичних заняттях, а також у формі комп'ютерного тестування. Форми проведення поточного контролю та критерії оцінювання рівня знань визначаються відповідною кафедрою. Результати поточного контролю (поточна успішність) є основною інформацією при проведенні заліку і враховуються викладачем при визначенні результатів рубіжного контролю та підсумкової екзаменаційної оцінки з певної дисципліни.

**Рубіжний (модульний) контроль** - це контроль знань студентів після вивчення логічно завершеної частини навчальної програми дисципліни. Цей контроль може бути модульним і проводитися у формі контрольної роботи, тестування, виконання розрахункового завдання, курсового проекту (роботи) тощо. Форма контрольного заходу і критерії оцінювання під час рубіжного контролю визначається кафедрою і відображаються у навчальній програмі дисципліни. За підсумками першого та подальшого рубіжного (модульного) контролю викладач може сформувати підсумкову оцінку знань студентів і оголосити її до початку екзаменаційної сесії. Під час екзаменаційної сесії студенти, які не згодні з оцінкою за підсумками рубіжного контролю, складають залік. Модульний контроль є необхідним елементом рейтингової технології

освітнього процесу.

**Підсумковий контроль** з дисципліни проводиться у формах семестрового заліку в обсязі навчального матеріалу, визначеного робочою програмою навчальної дисципліни, і в терміни, встановлені робочим навчальним планом, індивідуальним навчальним планом студента.

Оцінювання проводиться за національною шкалою та шкалою ЄКТС.

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
ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ	<i>Робота на лекціях:</i> - присутність на лекційних заняттях; - участь в експрес-опитуванні (тестуванні); - участь у навчальній дискусії.	до 10 балів за модуль
	<i>Робота на практичних заняттях:</i> - присутність на заняттях; - доповідь з презентацією за тематикою самостійного вивчення дисципліни; - усне опитування, тестування, вирішення практичних завдань, розв'язок задач; - участь у навчальній дискусії, - обговоренні ситуаційного завдання.	до 90 балів за модуль
РУБІЖНИЙ (МОДУЛЬНИЙ)	Модульний контроль № 1	Максимальна оцінка – 100 балів

КОНТРОЛЬ	Модульний контроль № 2	Максимальна оцінка – 100 балів
ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	Залік включає 50 тестових запитань, кожне з яких оцінюється по 1 балу. Максимальна кількість отриманих балів за залік- 50 балів.	Критерії оцінювання зазначено в таблиці «Шкала оцінювання: національна

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

Бали	Критерії оцінювання	Рівень компетентності
90-100	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> <li>- творчий підхід до засвоєного матеріалу, повноту і правильність виконання завдання;</li> <li>- вміння застосовувати різні принципи й методи в конкретних ситуаціях;</li> <li>- глибокий аналіз фактів і подій, спроможність прогнозування результатів від прийнятих рішень;</li> <li>- чітке, послідовне викладення відповіді;</li> <li>- вміння пов'язати теорію і практику;</li> <li>- бере активну участь у науковій роботі (конференції, круглі столи, наукові семінари, публікація статей).</li> </ul>	Високий

85-89	<p>Здобувач вищої освіти демонструє:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- глибоке знання матеріалу, повноту і правильність виконання завдання, проте мають місце деякі непринципові помилки чи помилки несуттєвого характеру;</li> <li>- переважання логічних підходів у відповідях на питання;</li> <li>- вміння пов'язати теорію з практикою</li> </ul>	Достатній
75-84	<p>Здобувач вищої освіти демонструє:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- належне володіння матеріалом та вміння його застосовувати при вирішенні типових практичних завдань, але допускає окремі неточності (при цьому помилки у відповідях/ розв'язках/ розрахунках не є системними);</li> <li>- переважання логічних підходів у відповідях на питання, проте на додаткові питання з теоретичних положень та практичних завдань відповідь нечітка і неповна;</li> <li>- не завжди має місце чітке прогнозування подій від пропонованих рішень ситуацій;</li> <li>- вміння пов'язати теорію і практику</li> </ul>	Достатній
70-74	<p>Здобувач вищої освіти демонструє:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- репродуктивний підхід до засвоювання матеріалу;</li> <li>- недостатню повноту знань при викладенні матеріалу;</li> <li>- засвоєння теоретичного матеріалу, передбаченого програмою дисципліни;</li> <li>- допущення значної кількості неточностей і грубих помилок при вирішенні практичних завдань, які здатний усунути після зауваження викладача;</li> <li>- порушення логічної послідовності при викладенні матеріалу;</li> <li>- вміння пов'язувати питання теорії і практики</li> </ul>	Середній

60-69	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> <li>- репродуктивний підхід до засвоювання та викладання матеріалу;</li> <li>- недостатню повноту викладення матеріалу;</li> <li>- поверхневі знання основного матеріалу;</li> <li>- наявність значної кількості неточностей у викладі матеріалу;</li> <li>- порушення логічної послідовності при викладі матеріалу;</li> <li>- вміння пов'язувати питання теорії і практики</li> </ul>	Середній
35-59	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> <li>- відсутність знань з більшої частини матеріалу, слабке засвоєння принципів положень курсу;</li> <li>- наявність грубих, принципів помилок при виконанні отриманих завдань;</li> <li>- відповіді неправильні зі значною кількістю суттєвих помилок;</li> <li>- пасивне опрацювання матеріалу з дисципліни.</li> </ul>	Низький
1-34	Здобувач вищої освіти демонструє: <ul style="list-style-type: none"> <li>- повне не виконання вимог робочої програми з вивчення курсу;</li> <li>- наявність грубих, принципів помилок при виконанні отриманих завдань;</li> <li>- неграмотне і неправильне викладення відповідей;</li> <li>- пасивне опрацювання матеріалу з дисципліни.</li> </ul>	Незадовільний

Оцінювання знань та набутих навиків за темами здійснюється у такий спосіб:

Поточне тестування та самостійна робота										Сума
Змістовний модуль 1				Змістовний модуль 1						
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	
25	25	25	25	17	17	17	17	16	16	100+ 100/2

За умови, якщо здобувач вищої освіти через поважні обставини не отримав мінімальної кількості балів за поточним контролем з окремих змістових модулів, або не згодний з оцінкою, він може під час рубіжного контролю може написати модульну контрольну роботу.

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

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

**Модульна контрольна робота** складається з тестових запитань або з двох теоретичних питань та практичного завдання, виконання яких оцінюється у такий спосіб:

Вид завдання	Бали	Критерії оцінки
Теоретичні питання : 2 питання по 25	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 дисципліни, викладено науковою мовою, демонструє авторську позицію здобувача вищої освіти.
	15-19 балів	Здобувач вищої освіти загалом 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: - правильного вибору алгоритму вирішення завдання; - правильного арифметичного результату; - доцільного і логічного пояснення виконаних розрахунків; (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	Загалом здобувач вищої освіти дав повну відповідь, яка складається з: <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильного вибору алгоритму вирішення завдання;</li> <li>- правильного арифметичного результату (або пояснення виконаних розрахунків; (у разі потреби);</li> <li>- структурованого викладу матеріалу теоретичної частини завдання;</li> <li>- висновків.</li> </ul> Загалом завдання повинно бути виконано не менш ніж на 75%.
18-29	Відповідь здобувача вищої освіти: <ul style="list-style-type: none"> <li>- містить суттєві помилки у виборі алгоритму вирішення завдання;</li> <li>- містить грубі помилки у розрахунках/має неправильно визначений арифметичний результат (якщо він є необхідним) або не має пояснень та висновків;</li> </ul> Загалом завдання виконано менш ніж на 75%.
10-17	Здобувач вищої освіти розуміє суть завдання, але його відповідь: <ul style="list-style-type: none"> <li>- містить суттєві помилки у виборі алгоритму вирішення завдання;</li> <li>- містить грубі помилки у розрахунках</li> <li>- не має пояснень та висновків;</li> <li>- містить не більше 30% виконаного завдання.</li> </ul>
0-9	Здобувач вищої освіти: <ul style="list-style-type: none"> <li>- не розуміє завдання;</li> <li>- не в змозі його виконати;</li> <li>- виконав завдання повністю неправильно</li> <li>- виконав менш ніж 20% завдання.</li> </ul>

Результати поточного та модульного контролю узагальнюються таким чином:

Змістовий модуль №1 (Т1, Т2, Т3, Т4)	Змістовий модуль № 2 (Т5, Т6, Т7, Т8, Т9, Т10)	Визначення остаточної оцінки (максимум 100 балів)
Поточний контроль (ПК 1)	Поточний контроль (ПК 2)	$ПК = (ПК\ 1 + ПК\ 2) / 2$
Рубіжний (модульний) контроль (РМК 1)	Рубіжний (модульний) контроль (РМК 2)	$РМК = (РМК\ 1 + РМК\ 2) / 2$
Підсумок		$(ПК + РМК) / 2$

Якщо здобувач вищої освіти не отримав достатньої кількості балів 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 розміщено в системі дистанційного навчання НУ

«Запорізька політехніка»: <https://moodle.zp.edu.ua>. Структура залікового завдання відповідає структурі модульної контрольної роботи та оцінюється за аналогічними критеріями.

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

Сума балів за всі видинавчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою	
	для екзамену, курсowego проекту (роботи), практики	для заліку
90 - 100	відмінно	зараховано
85 - 89	добре	
75 - 84		
70 - 74		
60 - 69	задовільно	
35 - 59	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1 - 34	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 розміщено в системі дистанційного навчання НУ «Запорізька політехніка»: <https://moodle.zp.edu.ua> та у методичних вказівках до виконання контрольної роботи з дисципліни.

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 залікового завдання відповідає структурі модульної контрольної роботи (два контрольні питання, що виконуються в усній або письмовій формі, та практичне завдання або тестові завдання у кількості 50 запитань з чотирма варіантами відповідей) 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 залікової відомості заносяться результати в балах за 100-бальною шкалою, 4-бальною національною шкалою та за шкалою ECTS

#### **4. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

1. Методичні рекомендації до самостійного вивчення дисципліни «Організаційна поведінка» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Менеджмент в будівництві» зі спеціальності 073 «Менеджмент» усіх форм навчання / Укл. Т.І.Сергієнко. – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2025. 37 с.

2. Методичні рекомендації до практичних занять з дисципліни «Організаційна поведінка» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Менеджмент в будівництві» зі спеціальності 073 «Менеджмент» усіх форм навчання / Укл. Т.І.Сергієнко. – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2025. 51 с.

3. 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.

## 5. ПЕРЕЛІК НАВЧАЛЬНОЇ, НАУКОВОЇ ТА ДОВІДКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ

### 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 контрольних-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; Запоріз.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; Запоріз.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 змін. *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 проекті. *Управління проектами: вітчизняний і зарубіжний досвід*: [монографія] Під ред. С.Чернова, В.Воронкової, А.Двигун, О.Сосніна та ін.. Запоріжжя: РВВ ЗДА, 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 ЗДА, 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: <http://lib-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/>.