

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЗАПОРІЗЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

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

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. 37с.

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
1. Зміст навчальної дисципліни	6
2. Питання для самостійного вивчення та самоконтролю	9
3. Форми та методи контролю	19
4. Методичне забезпечення	31
5. Перелік навчальної, наукової та довідкової літератури	32

ВСТУП

Вивчення дисципліни «Організаційна поведінка» є надзвичайно актуальним через швидкі зміни, що відбуваються в сучасному світі, які впливають на структуру та функціонування організацій. В умовах глобалізації, цифровізації та соціальних трансформацій важливо усвідомлювати, як поведінка працівників може впливати на ефективність організацій, їх адаптивність та інноваційність. У світі, де організації стикаються з численними викликами, такими як конкуренція, зміни в ринковому середовищі та потреби в розвитку, знання принципів організаційної поведінки стає важливим інструментом для менеджерів. Це знання допомагає ефективно управляти персоналом, підвищувати мотивацію працівників та створювати сприятливу атмосферу в колективі.

Дослідження індивідуальної та групової поведінки, управління конфліктами, лідерства та організаційної культури дозволяє виявити ефективні стратегії управління, які відповідають сучасним умовам. Важливо також вивчати поведінковий маркетинг, адже він допомагає організаціям глибше зрозуміти потреби та мотивації своїх клієнтів. Знання про організаційну поведінку є невід'ємною частиною успішного управління, що робить цю дисципліну актуальною для фахівців у сферах 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. ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ТА САМОКОНТРОЛЮ

ТЕМА 1

КОНЦЕПЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Що таке організаційна поведінка, і які її основні складові?
2. Які основні методологічні підходи використовуються для вивчення організаційної поведінки?
3. Як особистість впливає на поведінку працівника в організації?
4. Які основні теорії мотивації використовуються в управлінні організаціями?
5. Яка роль лідерства в організаційній поведінці?
6. Як організаційна культура впливає на ефективність компанії?
7. Які фактори впливають на групову динаміку в організаціях?
8. Які види конфліктів можуть виникати в організації, і як

ними управляти?

9. Які особливості процесу прийняття рішень у групах?
10. Як можна підвищити рівень залученості працівників до роботи?
11. Яким чином зміни в організації впливають на поведінку персоналу?
12. Як комунікація впливає на ефективність роботи організації?
13. Що таке організаційна справедливість, і чому вона важлива?
14. Які основні стилі управління персоналом використовуються в сучасних організаціях?
15. Як стрес і вигорання впливають на поведінку працівників, і які стратегії їх подолання існують?

ТЕМА 2

ЛЮДИНА В СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Як особисті цінності та переконання впливають на організаційну поведінку?
2. Яка роль емоцій у міжособистісних стосунках в організації?
3. Як стиль лідерства впливає на мотивацію працівників?
4. Які чинники формують організаційну культуру?
5. Як комунікаційні навички можуть вплинути на ефективність роботи команди?
6. Які методи можна використовувати для покращення командної роботи в організації?
7. Як конфлікти можуть вплинути на продуктивність працівників?
8. Яка роль зворотного зв'язку в розвитку співробітників?
9. Як змінюється поведінка працівників в умовах стресу?
10. Які фактори сприяють або заважають адаптації нових працівників в організації?
11. Як індивідуальні відмінності впливають на робочі

стосунки?

12. Яка роль мотиваційних теорій у формуванні організаційної поведінки?

13. Як розвивати лідерські якості у співробітників?

14. Яким чином організаційна поведінка впливає на стратегічне управління?

15. Які сучасні тенденції в управлінні персоналом сприяють покращенню організаційної поведінки?

ТЕМА 3 ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Як психологічні теорії можуть пояснити мотивацію працівників в організації?

2. Яке значення має самооцінка працівників для їхньої продуктивності?

3. Як групова динаміка впливає на прийняття рішень в організації?

4. Які психологічні чинники можуть викликати конфлікти в команді?

5. Як впливають стрес і вигорання на продуктивність працівників?

6. Яка роль емоційного інтелекту в управлінні людьми?

7. Як організаційна культура відображає психологічні аспекти поведінки працівників?

8. Які психологічні теорії можна використовувати для розуміння лідерства?

9. Як психологічні потреби впливають на задоволеність працівників?

10. Яким чином зміна робочого середовища може вплинути на поведінку працівників?

11. Як психологічні бар'єри можуть заважати ефективній комунікації в організації?

12. Яка роль навчання і розвитку в підвищенні організаційної ефективності?

13. Як культурні відмінності можуть вплинути на організаційну поведінку?

14. Які методи психологічної оцінки використовуються для підбору кадрів?

15. Як можна застосувати психологічні принципи для підвищення командної роботи?

ТЕМА 4 УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ ІНДИВІДА

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Які основні теорії мотивації можна застосувати для управління поведінкою індивіда?

2. Як індивідуальні цілі впливають на поведінку в організаційному середовищі?

3. Яка роль самоконтролю у формуванні позитивної поведінки на роботі?

4. Як зовнішні фактори, такі як організаційна культура, впливають на індивідуальну поведінку?

5. Яким чином психологічні потреби можуть бути враховані в управлінні поведінкою працівників?

6. Як можна використовувати позитивне підкріплення для зміни поведінки індивіда?

7. Які стратегії можна застосувати для зниження негативної поведінки в колективі?

8. Як емоційний інтелект впливає на управління індивідуальною поведінкою?

9. Які чинники можуть призводити до зниження продуктивності індивіда?

10. Як управлінці можуть підтримувати розвиток особистісних навичок у своїх працівників?

11. Які методи управління стресом можуть вплинути на поведінку працівника?

12. Як можна впровадити програми зворотного зв'язку для покращення індивідуальної поведінки?

13. Які роль і важливість формування комунікативних навичок

в управлінні поведінкою індивіда?

14. Як індивідуальні відмінності (такі як темперамент) впливають на управління поведінкою?

15. Які сучасні підходи в управлінні поведінкою індивіда є найбільш ефективними?

ТЕМА 5 ІНДИВІДУАЛЬНА ПОВЕДІНКА

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Як особисті цінності формують індивідуальну поведінку в робочому середовищі?

2. Яка роль мотивації в поведінці індивіда?

3. Як емоції впливають на прийняття рішень індивідом?

4. Які чинники можуть призвести до зміни індивідуальної поведінки?

5. Як самооцінка та впевненість у собі впливають на індивідуальну поведінку?

6. Яким чином стрес може вплинути на поведінку індивіда?

7. Як соціальне середовище формує індивідуальну поведінку?

8. Яка роль досвіду та навчання в розвитку індивідуальної поведінки?

9. Як культурні відмінності можуть вплинути на індивідуальну поведінку?

10. Які методи саморегуляції можуть допомогти в управлінні індивідуальною поведінкою?

11. Як групова динаміка може вплинути на індивідуальну поведінку?

12. Які фактори визначають рівень відповідальності індивіда на робочому місці?

13. Як індивідуальні цілі та амбіції впливають на поведінку в організації?

14. Яка роль зворотного зв'язку у формуванні індивідуальної поведінки?

15. Як можна підтримувати позитивну індивідуальну поведінку в колективі?

ТЕМА 6

ФОРМУВАННЯ ГРУПОВОЇ ПОВЕДІНКИ

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Які етапи проходять групи під час формування своєї поведінки?
2. Як впливають соціальні норми на групову поведінку?
3. Яка роль лідерства у формуванні групової поведінки?
4. Як групова ідентичність впливає на поведінку її учасників?
5. Які чинники можуть сприяти або заважати згуртованості групи?
6. Як конфлікти в групі можуть вплинути на її поведінку?
7. Які методи можна використовувати для покращення комунікації в групі?
8. Як групове мислення може вплинути на прийняття рішень?
9. Яка роль зворотного зв'язку у формуванні групової поведінки?
10. Як культурні відмінності впливають на групову поведінку?
11. Яким чином група може впливати на індивідуальні рішення її учасників?
12. Які методи використовуються для розв'язання конфліктів у групі?
13. Як визначити ролі учасників у групі та їх вплив на поведінку?
14. Які фактори можуть призвести до зміни групової поведінки?
15. Як зовнішні чинники, такі як організаційна культура, впливають на групову поведінку?

ТЕМА 7 КЕРІВНИЦТВО І ЛІДЕРСТВО

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Які основні відмінності між керівництвом і лідерством?
2. Як стилі керівництва впливають на мотивацію працівників?
3. Яка роль емоційного інтелекту в ефективному лідерстві?
4. Як лідери можуть сприяти розвитку командної роботи?
5. Які методи можна використовувати для оцінки ефективності керівництва?
6. Як управлінські рішення впливають на організаційну культуру?
7. Які навички є найважливішими для успішного лідера?
8. Як стрес і невизначеність впливають на стиль керівництва?
9. Які чинники формують лідерську компетентність?
10. Як лідер може управляти змінами в організації?
11. Яка роль комунікації в успішному керівництві?
12. Як лідери можуть сприяти інноваціям у своїх командах?
13. Які етичні аспекти слід враховувати в керівництві та лідерстві?
14. Як формуються лідерські якості у молодих спеціалістів?
15. Яка роль зворотного зв'язку в розвитку лідерських навичок?

ТЕМА 8
УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ТА СТРЕСАМИ В
БУДІВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Які основні причини конфліктів у будівельних організаціях?

2. Як стрес впливає на продуктивність працівників у будівельній сфері?

3. Які методи можуть бути використані для профілактики конфліктів у будівельних командах?

4. Як лідери можуть ефективно управляти конфліктами між працівниками?

5. Яка роль комунікації в управлінні конфліктами в будівельних проектах?

6. Як можна визначити та оцінити рівень стресу серед працівників?

7. Які стратегії управління стресом можуть бути впроваджені в будівельних організаціях?

8. Як культура організації впливає на конфлікти та стреси в колективі?

9. Які психологічні методи можна використовувати для вирішення конфліктів?

10. Як навчання та розвиток навичок комунікації можуть допомогти в управлінні конфліктами?

11. Яка роль зовнішніх консультантів у вирішенні конфліктів в будівельних проектах?

12. Як управлінські рішення можуть впливати на рівень стресу в організації?

13. Які наслідки невирішених конфліктів можуть виникнути у будівельних проектах?

14. Як можна використовувати медіацію для вирішення конфліктів у будівельних командах?

15. Які способи оцінки ефективності управління конфліктами та стресами в будівельних організаціях?

ТЕМА 9

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В БУДІВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Як організаційна культура впливає на ефективність роботи будівельних команд?
2. Які основні елементи організаційної культури можна виділити в будівельних організаціях?
3. Як культура безпеки впливає на виконання будівельних проектів?
4. Яка роль комунікації в формуванні організаційної культури будівельних компаній?
5. Як традиції і цінності впливають на поведінку працівників у будівництві?
6. Які методи можна використовувати для оцінки організаційної культури в будівельних організаціях?
7. Як впровадження інновацій може змінити організаційну культуру у будівництві?
8. Як керівництво може підтримувати позитивну організаційну культуру в будівельних компаніях?
9. Яка роль зворотного зв'язку в розвитку організаційної культури?
10. Як культурні відмінності можуть вплинути на міжнародні будівельні проекти?
11. Які виклики можуть виникати під час зміни організаційної культури в будівельних компаніях?
12. Як корпоративні цінності відображаються в щоденній діяльності будівельників?
13. Яка роль навчання та розвитку в формуванні організаційної культури в будівництві?
14. Як кризові ситуації можуть впливати на організаційну культуру в будівельних організаціях?
15. Які приклади успішних змін в організаційній культурі можна знайти у будівельних компаніях?

ТЕМА 10 ПОВЕДІНКОВИЙ МАРКЕТИНГ В БУДІВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Необхідно:

- *опрацювати питання для самостійного вивчення та самоконтролю:*

1. Як поведінковий маркетинг може вплинути на вибір будівельної компанії клієнтами?

2. Які основні стратегії поведінкового маркетингу використовують будівельні організації?

3. Як аналіз поведінки споживачів може допомогти в розробці маркетингових кампаній у будівництві?

4. Які дані є найбільш важливими для розуміння поведінки клієнтів у будівельному секторі?

5. Як сегментація ринку за поведінковими характеристиками може допомогти у формуванні ефективних пропозицій?

6. Яка роль цифрових технологій у реалізації поведінкового маркетингу в будівельних компаніях?

7. Як будівельні організації можуть використовувати соціальні мережі для впливу на поведінку потенційних клієнтів?

8. Які приклади успішних кампаній поведінкового маркетингу можна знайти в будівництві?

9. Як відгуки клієнтів можуть впливати на поведінковий маркетинг у будівельних компаніях?

10. Які етичні аспекти слід враховувати при застосуванні поведінкового маркетингу в будівництві?

11. Як можна виміряти ефективність поведінкового маркетингу в будівельних організаціях?

12. Яка роль дослідження споживацьких уподобань у формуванні маркетингових стратегій в будівництві?

13. Як зміни в поведінці споживачів впливають на тренди в будівельному маркетингу?

14. Як партнерство з іншими компаніями може посилити ефект поведінкового маркетингу?

15. Які виклики можуть виникнути при впровадженні поведінкового маркетингу в будівельних компаніях?

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(-их) 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"> - творчий підхід до засвоєного матеріалу, повноту і правильність виконання завдання; - вміння застосовувати різні принципи й методи в конкретних ситуаціях; - глибокий аналіз фактів і подій, спроможність прогнозування результатів від прийнятих рішень; - чітке, послідовне викладення відповіді; - вміння пов'язати теорію і практику; - бере активну участь у науковій роботі (конференції, круглі столи, наукові семінари, публікація статей). 	Високий

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

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

30-39	<p>Загалом здобувач вищої освіти дав повну відповідь, яка складається з:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правильного вибору алгоритму вирішення завдання; - правильного арифметичного результату (або пояснення виконаних розрахунків; (у разі потреби); - структурованого викладу матеріалу теоретичної частини завдання; - висновків. <p>Загалом завдання повинно бути виконано не менш ніж на 75%.</p>
18-29	<p>Відповідь здобувача вищої освіти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - містить суттєві помилки у виборі алгоритму вирішення завдання; - містить грубі помилки у розрахунках/має неправильно визначений арифметичний результат (якщо він є необхідним) або не має пояснень та висновків; <p>Загалом завдання виконано менш ніж на 75%.</p>
10-17	<p>Здобувач вищої освіти розуміє суть завдання, але його відповідь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - містить суттєві помилки у виборі алгоритму вирішення завдання; - містить грубі помилки у розрахунках - не має пояснень та висновків; - містить не більше 30% виконаного завдання.
0-9	<p>Здобувач вищої освіти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не розуміє завдання; - не в змозі його виконати; - виконав завдання повністю неправильно - виконав менш ніж 20% завдання.

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 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: <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/>.