1

Форма 3

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний університет «Запорізька політехніка»

Кафедра Економіка та митна справа
(найменування кафедри, яка відповідає за дисципліну)

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Декан _____ Олена ВАСИЛЬЄВА
«27» 08 2026 року

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ОК 10 Організаційна поведінка
(шифр за відповідною освітньою програмою та назва навчальної дисципліни)

освітня програма (спеціалізація) «Управління персоналом»
(назва освітньої програми (спеціалізації))

спеціальність D3 Менеджмент
(код і найменування спеціальності)

галузь знань D Бізнес, адміністрування та право
(код і найменування галузі)

ступінь вищої освіти Магістр
(назва ступеня вищої освіти)

2026 рік

2

програма з дисципліни Організаційна поведінка
(назва навчальної дисципліни)

спеціальності D3 Менеджмент
(код і найменування спеціальності)

освітня програма (спеціалізація) « Управління персоналом»
(назва освітньої програми (спеціалізації))

Розробник (и): Гудзь М.В., професор, доктор економічних наук, професор кафедри економіки та митної справи
(вказати авторів, їхні посади, наукові ступені та вчені звання)

Програма погоджена:

Завідувач кафедри Андрій СОКОЛОВ
(і'мя прізвище)

на якій виконується освітній компонент 25. 08. 2026

Гарант освітньої програми: Олена ГУБАРЬ
(і'мя прізвище)
25. 08. 2026

Схвалено науково-методичною комісією факультету Бізнес-технологій та економіки
(найменування факультету)

Протокол від «27» серпня 2026 року № 1

Голова науково-методичної комісії Олена ВАСИЛЬЄВА
(і'мя прізвище)
27. 08. 2026

1. Опис навчальної дисципліни

Загальна характеристика

Обов'язковий освітній компонент	
Рівень вищої освіти	Другий (магістерський) рівень
Ступінь вищої освіти	Магістр
Галузь знань	D Бізнес, адміністрування та право
Спеціальність	D3 Менеджмент
Обмеження щодо форм навчання	Без обмежень

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни	
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів	4	
Модулів	2	2
Змістових модулів	2	2
Семестр	2	2
Загальна кількість годин	120	
з них аудиторних:	48	12
лекції *практичні* *лабораторні* *семінарські*	32 16 - -	8 4 - -
з них самостійної роботи:	72	108
Занять на тиждень на тиждень	4	6
Індивідуальні завдання		
Форма контролю	іспит	
Курсова робота (проєкт) (*загальний обсяг*)	-	

2. Мета навчальної дисципліни

Метою вивчення дисципліни є формування у здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти загальних і спеціальних компетентностей у сфері управління організаційною поведінкою індивідів і груп на основі сучасних підходів до мотивації, лідерства, комунікацій, управління стресами та конфліктами, а також розвитку психологічної стійкості й адаптації персоналу до змін, невизначеності та кризових викликів.

3. Завдання вивчення дисципліни

Основне завдання навчальної дисципліни полягає у формуванні у здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти системи теоретичних знань щодо концептуальних засад та сучасних умов розвитку організаційної поведінки; еволюції знань про поведінку людини в організації; психологічних основ індивідуальної та колективної поведінки; сучасних концепцій мотивації та поведінкових стимулів; групової динаміки, лідерства та владних відносин, а також навичок практичної спрямованості у застосуванні механізмів ефективної комунікативної поведінки та інформаційного впливу; управлінні стресами і конфліктами, стресостійкістю та психологічним благополуччям персоналу; управлінні організаційною поведінкою в умовах змін, невизначеності та кризових викликів; застосуванні сучасних підходів до розвитку організаційної поведінки.

4. Пререквізіти і постреквізіти навчальної дисципліни

Пререквізити: компетентності та програмні результати навчання, сформовані під час опанування ОК01 «Ділові комунікації англійською мовою», ОК04 «Аналітика даних в управлінні персоналом».

Постреквізити: вивчення курсу сприятиме ефективній організації робіт та комунікацій у процесі виконання завдань ОК12 «Кваліфікаційна робота».

5. Характеристика навчальної дисципліни

Загальні компетентності:

ЗК4.Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК5.Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

Фахові компетентності:

СК3.Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту;

СК6.Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми;

СК8.Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.

СК9.Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію.

СК10.Здатність до управління організацією та її розвитком.

СК13.Здатність демонструвати вміння та навички адміністрування персоналу.

СК15.Здатність розробляти та впроваджувати стратегії корпоративного добробуту, управляти стресостійкістю та ментальним здоров'ям персоналу в умовах кризи.

Очікувані програмні результати навчання:

ПРН6.Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність.

ПРН7.Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті;

ПРН10.Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач;

ПРН11.Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу.

ПРН12.Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом).

6.Зміст навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Теоретичні основи та рівні індивідуальної і групової поведінки

Тема 1. Концепція організаційної поведінки в сучасних умовах

Об'єкт, предмет і основні категорії організаційної поведінки. Рівні аналізу поведінки в організації: індивідуальний, груповий та організаційний. Організація як система та взаємозв'язок індивідуальної, групової й організаційної поведінки. Роль менеджера в управлінні поведінкою персоналу та формуванні сприятливого організаційного середовища. Сучасна організаційна поведінка в умовах нестабільності, невизначеності та динамічних змін. Вплив технологічних, соціальних та ціннісних змін на поведінку працівників. Значення організаційної поведінки для ефективності діяльності організації, її розвитку та адаптації до сучасних викликів.

Тема 2. Теоретичні засади та еволюція знань про поведінку людини в організації

Ґенеза та еволюція науки про організаційну поведінку. Еволюція науки про процеси управління: від школи наукового управління до школи людських стосунків. Фундаментальні підходи до вивчення поведінки людини в організації: біхевіористський, когнітивний та підхід соціального навчання. Організаційна поведінка у системі наукового знання. Системний та ситуаційний підходи до аналізу поведінки в організації. Внесок поведінкової економіки у розвиток організаційної поведінки. Концепція обмеженої раціональності та архітектура вибору в управлінні персоналом. Основні моделі поведінки в організації. Управлінські моделі теорій X, Y та Z у контексті формування організаційної культури. Зростання значущості поведінкових компетентностей у сучасному управлінні персоналом.

Тема 3. Особистість як основа індивідуального рівня організаційної поведінки

Людина в організації: роль людського фактора в сучасному менеджменті. Психологічна структура особистості та її характерні риси, що впливають на робочу поведінку. Цінності, установки, сприйняття та їх вплив на поведінку працівника. Психогеометрія як методика діагностики типу особистості. Типи поведінки людини в організації. Теорії поведінки особистості в організації. Когнітивні особливості та поведінкові упередження в професійній поведінці. Психологічний профіль працівника: від індивідуальних цінностей до організаційної відданості. Сучасна економіка смислів та технології співтворчості в сучасних організаціях.

Тема 4. Мотивація та поведінкові стимули в організації

Сутність і зміст мотивації: від потреб до результатів. Мотивація як управлінська проблема та чинник трудової поведінки працівників. Основні моделі мотивації. Настанови щодо мотивації працівників в організації. Змістові та процесуальні теорії мотивації поведінки індивіда. Поведінкові механізми мотивації та стимулювання працівників. Створення ефективної системи мотивації персоналу з урахуванням індивідуальних потреб і цінностей працівників. Теорія підштовхування як сучасний підхід до формування бажаної поведінки. Особливості формування систем мотивації праці в різних країнах. Психологічне благополуччя як основа стійкої мотивації та продуктивної трудової поведінки. Мотивація персоналу в умовах кризи, нестабільності та воєнного стану: безпека, підтримка, професійні та особисті смисли. Управління через мотивацію: від контролю та стимулювання до залучення, розвитку і підтримки працівників.

Тема 5. Групова динаміка та психологія колективної поведінки

Соціальна група: сутність, види та характеристики. Причини об’єднання людей у групи та стадії їх розвитку від формування до ефективної взаємодії. Формальні та неформальні групи: механізми взаємодії та їх вплив на психологічний клімат в організації. Формування групи та базові принципи управління груповою поведінкою. Фактори формування групової поведінки. Групові ролі, норми та цінності. Вплив групи на поведінку особистості. Феномен конформізму та соціального ледарства. Психологія колективних рішень: переваги та ризики групового обговорення. Феномен групового мислення та методи його подолання. Особливості групової взаємодії та прийняття управлінських рішень в умовах невизначеності, змін і кризових викликів. Чинники ефективності командної взаємодії та запобігання негативним проявам колективної поведінки.

Змістовий модуль 2. Управління організаційними процесами та розвитком поведінки

Тема 6. Лідерство та владні відносини в організації

Сутність та класифікації лідерства. Концепції та теорії лідерства. Характеристика основних лідерських рис. Влада і організаційна політика в групі.

Форми влади в організації. Порівняльні риси менеджера та лідера. Лідерство і керівництво. Лідер як архітектор вибору: використання м'яких інструментів впливу. Модель «Основи ефективного лідерства». Основні виклики та тренди керівництва і лідерства під час війни.

Тема 7. Комунікативна поведінка та механізми інформаційного впливу в організації

Сутність і структура комунікації. Процес комунікацій. Класифікація і загальна характеристика комунікацій. Невербальні комунікації. Бар'єри на шляху ефективних комунікацій і засоби їх подолання. Активне слухання як засіб ефективного спілкування. Вплив інформаційного фактора на економічну свідомість та поведінку. Психологія сприйняття інформації. Вплив інформації на психіку та поведінку. Механізми інформаційного впливу. Цифровий етикет та особливості віртуальних комунікацій. Інформаційні міфи та війни: методи захисту. Інформаційна гігієна.

Тема 8. Стреси та конфлікти в організації: управління стресостійкістю та психологічним благополуччям персоналу

Сутність і природа стресу в організації. Основні стресори та чинники, що зумовлюють виникнення стресу. Динаміка розвитку стресу та його вплив на поведінку і професійну діяльність працівників. Управління стресом та його профілактика. Стресостійкість і психологічне благополуччя персоналу як чинники ефективної організаційної поведінки. Професійне вигорання та емоційна саморегуляція працівників. Сутність, причини, види та динаміка розвитку конфліктів в організації. Міжособистісні та міжгрупові конфлікти. Поведінкові стратегії в конфлікті та вибір способів реагування на конфліктні ситуації. Управління конфліктами та запобігання їх деструктивним проявам. Особливості управління стресами і конфліктами в умовах нестабільності, невизначеності та кризових викликів. Емоційна стійкість менеджера та роль управлінця у підтримці психологічного благополуччя персоналу.

Тема 9. Управління організаційною поведінкою в умовах змін, невизначеності та кризових викликів

Організаційні зміни: сутність, види та спрямованість. Зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищі організації. Теорія інститутів та інституційних змін. Управління поведінкою персоналу під час організаційних змін. Причини виникнення та методи подолання опору організаційним змінам. Невизначеність у сучасному організаційному середовищі та її вплив на поведінку працівників. Вплив зовнішніх та внутрішніх чинників на емоційний стан, мотивацію та продуктивність працівників. Прийняття управлінських рішень в умовах невизначеності. Особливості організаційної поведінки в Україні в умовах воєнного стану. Управління поведінкою персоналу в умовах кризових викликів. Психологічна стійкість організації та персоналу. Адаптація працівників і колективів до змін, невизначеності та кризових ситуацій.

Тема 10. Сучасні тенденції та перспективні напрями розвитку організаційної поведінки

Сучасні тенденції розвитку організаційної поведінки. Вплив цифрової трансформації, нових технологій та штучного інтелекту на поведінку працівників і управління персоналом. Етичні аспекти використання штучного інтелекту та цифрових технологій у сфері управління персоналом. Трансформація форм організації праці, розвиток дистанційної та гібридної роботи. Значення поведінкової економіки для сучасного управління персоналом. Розвиток

емоційного інтелекту, соціальних навичок та поведінкових компетентностей менеджера. Психологічне благополуччя, ментальне здоров'я та професійна стійкість працівників як складові сучасної організаційної поведінки. Відповідальна та екологічно орієнтована поведінка організацій. Перспективні напрями розвитку організаційної поведінки в умовах технологічних, соціальних та ціннісних змін.

7.Орієнтовний розподіл навчального часу

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	Денна форма						Заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		лк	пр	лаб	інд	с.р.		лк	пр	лаб	інд	с.р.
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи та рівні індивідуальної і групової поведінки												
Тема 1. Концепція організаційної поведінки в сучасних умовах	12	2	2			8	12	2	-			10
Тема 2. Теоретичні засади та еволюція знань про поведінку людини в організації	13	4	2			7	10	-	-			10
Тема 3. Особистість як основа індивідуального рівня організаційної поведінки	12	4	1			7	14	-	2			12
Тема 4. Мотивація та поведінкові стимули в організації	12	4	1			7	10		-			10
Тема 5. Групова динаміка та психологія колективної поведінки.	11	2	2			7	14	2	-			12
Разом за змістовим модулем 1	**60**	**16**	**8**			**36**	**60**	**4**	**2**			**54**
Змістовий модуль 2. Управління організаційними процесами та розвитком поведінки												
Тема 6. Лідерство та владні відносини в організації	12	2	2			8	12	2	-			10
Тема 7. Комунікативна поведінка та механізми інформаційного впливу	13	4	2			7	10	-	-			10
Тема 8. Стреси та конфлікти в організації: управління стресостійкістю та психологічним благополуччям персоналу	13	4	2			7	14	-	2			12
Тема 9. Управління організаційною поведінкою в умовах змін, невизначеності та кризових викликів	12	4	1			7	10		-			10
Тема 10. Сучасні тенденції та перспективні напрями розвитку організаційної поведінки.	10	2	1			7	14	2	-			12
Разом за змістовим модулем 2	**60**	**16**	**8**			**36**	**60**	**4**	**2**			**54**
Усього годин	**120**	**32**	**16**			**72**	**120**	**8**	**4**			**108**

8.Види лекційних навчальних занять та їх орієнтовний зміст

№ з/п	Тема	Орієнтовний зміст
1	Тема 1. Концепція організаційної поведінки в сучасних умовах	Об'єкт, предмет, аналіз організаційної поведінки на трьох рівнях, організація як система, роль менеджера, ефективність діяльності організації через призму людського фактора. Виклики сучасної організаційної поведінки в умовах нестабільності, невизначеності та динамічних змін. Вплив технологічних, соціальних та ціннісних змін на поведінку працівників.
2	Тема 2. Теоретичні засади та еволюція знань про поведінку людини в організації	Ґенеза науки про організаційну поведінку. Організаційна поведінка у системі наукового знання. Системний та ситуаційний підходи. Поведінкова економіка та концепція обмеженої раціональності. Основні моделі поведінки в організації.
3	Тема 3. Особистість як основа індивідуального рівня організаційної поведінки	Роль людського фактора в управлінні організацією; структура особистості; типи та теорії поведінки особистості в організації. Психологічний профіль працівника та сучасна «економіка смислів».
4	Тема 4. Мотивація та поведінкові стимули в організації	Мотивація як управлінська проблема; модель мотивації; теорії мотивації поведінки індивіда; ефективна система мотивації персоналу; наджинг; особливості формування закордонних систем мотивації праці; ментальний добробут, мотивація персоналу в умовах кризи та воєнного стану.
5	Тема 5. Групова динаміка та психологія колективної поведінки.	Соціальна група:сутність, види та характеристики; формальні і неформальні групи; фактори, переваги та пастки групової поведінки.
6	Тема 6. Лідерство та владні відносини в організації	Сутність та класифікації лідерства; теорії лідерства; менеджера та лідер; лідерство і керівництво; форми влади в організації; лідер як архітектор вибору; виклики та тренди керівництва і лідерства під час війни.
7	Тема 7. Комунікативна поведінка та механізми інформаційного впливу	Сутність, структура, процес комунікації; класифікація; комунікативні бар'єри і засоби їх подолання; механізми інформаційного впливу; цифровий етикет; інформаційна гігієна.
8	Тема 8. Стреси та конфлікти в організації: управління стресостійкістю та психологічним благополуччям персоналу	Сутність та причини виникнення стресу в організації. Динаміка стресу, його вплив на поведінку працівників, стресостійкість і психологічне благополуччя. Сутність, види, причини та динаміка організаційних конфліктів. Поведінкові стратегії та управління стресами і конфліктами в умовах нестабільності, невизначеності та кризових викликів.
9	Тема 9. Управління організаційною поведінкою в	Сутність, види та спрямованість організаційних змін. Вплив зовнішнього та внутрішнього

	умовах змін, невизначеності та кризових викликів	середовища на поведінку працівників. Поведінка персоналу в умовах змін та причини виникнення опору організаційним змінам. Організаційна поведінка в умовах невизначеності та кризових викликів. Прийняття управлінських рішень в умовах невизначеності. Особливості управління поведінкою персоналу в Україні в умовах воєнного стану. Психологічна стійкість, адаптація працівників і колективів до змін та кризових ситуацій.
10	Тема 10. Сучасні тенденції та перспективні напрями розвитку організаційної поведінки.	Сучасні тенденції організаційної поведінки. Цифрова трансформація та вплив штучного інтелекту на поведінку працівників. Етичні аспекти цифровізації. Дистанційна та гібридна робота. Поведінкова економіка. Емоційний інтелект, психологічне благополуччя та професійна стійкість персоналу. Перспективні напрями розвитку організаційної поведінки.

Види практичних навчальних занять та їх орієнтовний зміст

№ з/п	Тема	Орієнтовний зміст
1	Тема 1. Концепція організаційної поведінки в сучасних умовах	1. Сутність, об'єкт, предмет та основні категорії організаційної поведінки. 2. Рівні аналізу поведінки в організації: індивідуальний, груповий та організаційний. 3. Взаємозв'язок індивідуальної, групової та організаційної поведінки. 4. Роль менеджера в управлінні поведінкою персоналу та формуванні організаційного середовища. 5. Особливості організаційної поведінки в умовах нестабільності, невизначеності та динамічних змін.
2	Тема 2. Теоретичні засади та еволюція знань про поведінку людини в організації	1.Основні етапи еволюція знань про поведінку людини в організації: наукові школи, засновники та послідовники. 2 .Моделі поведінки в організації. 3.Поведінкові навички (Soft Skills) як провідний актив сучасного бізнесу.
3	Тема 3. Особистість як основа індивідуального рівня організаційної поведінки	1.Роль людського фактора в управлінні організацією. 2.Структура особистості. Психогеометрія: методика діагностики типу особистості. 3.Типи та теорії поведінки особистості в організації. 4.Психологічний профіль працівника та сучасна «економіка смислів».
4	Тема 4. Мотивація та поведінкові стимули в організації	1.Суть, зміст мотивації. Мотивація як управлінська проблема. 2. Модель мотивації та еволюція теорій мотивації. 3. Теорія підштовхування, наджинг. 4.Особливості формування закордонних систем мотивації праці. 5. Ключові аспекти мотивації персоналу в умовах кризи та воєнного стану: безпека, сенси та підтримка.

5	Тема 5. Групова динаміка та психологія колективної поведінки.	1.Соціальна група: сутність, види та характеристики. 2. Формальні та неформальні групи: механізми взаємодії та вплив на клімат в організації. 3. Фактори формування групової поведінки. 4.Вплив групи на поведінку особистості. Феномен конформізму. 5.Психологія колективних рішень: переваги, пастки групового обговорення та способи подолання. феномену «Groupthink» (групового мислення).
6	Тема 6. Лідерство та владні відносини в організації	1.Сутність та класифікації лідерства. 2.Концепції та теорії лідерства. 3. Менеджер та лідер. Лідерство і керівництво. 4.Лідер як архітектор вибору: використання м'яких інструментів впливу. 5. Основні виклики та тренди керівництва і лідерства під час війни.
7	Тема 7. Комунікативна поведінка та механізми інформаційного впливу	1.Сутність, структура,класифікація та процесс комунікацій. 2.Механізми інформаційного впливу. 3.Вплив інформаційного фактора на економічну свідомість та поведінку. 4.Цифровий етикет та особливості віртуальних комунікацій. 5.Інформаційні міфи та війни: методи захисту. Інформаційна гігієна.
8	Тема 8. Стреси та конфлікти в організації: управління стресостійкістю та психологічним благополуччям персоналу	1. Управління стресом і його профілактика. 2.Динаміка виникнення і розвитку конфлікту. Види конфліктів. 3. Поведінкові стратегії в конфлікті: від суперництва до кооперації. (теорія ігор) 4.Управління конфліктними ситуаціями в умовах сучасної діяльності. 5.Емоційна стійкість менеджера в умовах конфлікту.
9	Тема 9. Управління організаційною поведінкою в умовах змін, невизначеності та кризових викликів	1.Аналіз ситуації організаційних змін та визначення її впливу на поведінку працівників. 2.Визначення причин опору змінам та вибір способів управління поведінкою персоналу. 3.Аналіз управлінської ситуації в умовах невизначеності та кризового виклику. 4. Обґрунтування управлінського рішення. 5.Розроблення пропозицій щодо адаптації працівників і підтримки психологічної стійкості колективу.
10	Тема 10. Сучасні тенденції та перспективні напрями розвитку організаційної поведінки.	Аналіз сучасних тенденцій організаційної поведінки. 2.Оцінювання впливу цифрових технологій та штучного інтелекту на поведінку працівників. 3.Аналіз поведінки персоналу в дистанційній та гібридній роботі. 4.Визначення ролі емоційного інтелекту, психологічного благополуччя та професійної стійкості персоналу. 5. Перспективні напрями розвитку організаційної поведінки.

9.Форми та методи контроля

Форми контролю: поточний та підсумковий (семестровий) контроль. Поточний контроль здійснюється за результатами теоретичної підготовки та активності, виконання практичних та індивідуальних завдань, поточного тестування. Підсумковий контроль здійснюється у формі підсумкового тестування (іспиту) за матеріалами двох змістових модулів.

Методи контролю: усне опитування, перевірка письмових робіт, тестування, оцінювання практичних робіт, оцінювання результатів індивідуального навчально-дослідницького завдання.

10.Критерії оцінювання результатів навчання

Для здобувачів денної форми навчання навчальна дисципліна оцінюється за 100-бальною шкалою. Оцінювання результатів навчання здійснюється за накопичувальною системою.

Під час контролю за першим та другим змістовими модулями враховуються такі види робіт та відповідні критерії:

1.Поточна робота (максимум 70 балів:10 тем курсу по 7 балів): за кожну тему курсу здобувач може отримати максимум 7 балів. Оцінювання здійснюється за результатами виконання теоретичних, практичних та індивідуальних завдань, а також поточного тестування за темою.

2.Підсумковий контроль (максимум 30 балів): підсумкове тестування за матеріалами 1-го та 2-го змістових модулів, яке є підсумковим семестровим контролем (іспитом).

Загальна сума: 70 (поточна робота) + 30 (підсумкове тестування /іспит) = 100 балів.

Максимальна оцінка за кожну тему (7 балів) розподіляється за такими видами робіт:

1. Теоретична підготовка та активність (макс. 2 бали): повнота відповідей на семінарському занятті, участь у дискусіях, знання категоріального апарату та/або письмове виконання поточних завдань у системі дистанційного навчання Moodle (відповіді на основні та контрольні запитання теми).
2. Практична складова (макс. 2 бали): виконання практичних завдань, розв’язання кейсів, аналіз ситуаційних завдань, здатність застосовувати теоретичні положення для вирішення практичних проблем в аудиторії та/або виконання практичних завдань у системі Moodle.
3. Індивідуальна творча робота (макс. 2 бали): виконання та презентація індивідуальних творчих завдань, підготовка результатів індивідуального навчально-дослідницького завдання, рефератів, презентацій та інших індивідуальних робіт відповідно до тематики курсу під час заняття та/або їх подання через систему Moodle.
4. Поточне тестування (макс. 1 бал): коротке тестування за матеріалами теми (очно або в системі Moodle).

Деталізація критеріїв оцінювання окремих видів робіт:

Для забезпечення прозорості оцінювання бали за кожне завдання (відповіді на питання, практичні завдання, кейси, презентації, індивідуальні роботи) виставляються згідно з такою шкалою:

2 бали: здобувач повністю розкрив сутність питання, дав чітке визначення понять, проаналізував матеріал та зробив самостійні висновки. Робота виконана якісно та оформлена відповідно до встановлених вимог.

1,5–1,7 бала: здобувач правильно, але не в повному обсязі розкрив питання або поверхово проаналізував теоретичні положення. Присутні незначні неточності в оформленні або аргументації.

1,2–1,4 бала: здобувач частково визначив основні поняття, висновок сформульовано нечітко, допущені помилки в логіці або термінології. Рівень роботи мінімально допустимий.

0–1,1 бала: сутність питання не розкрита, завдання виконано фрагментарно, висновки відсутні або виявлено ознаки порушення академічної доброчесності.

Порядок оцінювання результатів навчання:

Поточне оцінювання здійснюється протягом семестру за результатами виконання завдань з усіх тем курсу. Результати поточної роботи (70 балів) та підсумкового тестування (30 балів), яке є підсумковим семестровим контролем (іспитом), формують загальну оцінку за навчальну дисципліну.

Автоматичне зарахування. Здобувачам, які успішно та вчасно виконали завдання з усіх тем курсу протягом семестру та набрали необхідну кількість балів поточної роботи, підсумковий семестровий контроль (іспит) може бути зарахований автоматично відповідно до встановленого порядку оцінювання.

Наскрізне індивідуальне навчально-дослідницьке завдання виконується протягом семестру та оцінюється в межах поточної роботи. За результатами дослідження здобувач готує та презентує результати дослідження, зокрема у формі наукових тез доповіді. Кращі роботи можуть бути рекомендовані до представлення на наукових конференціях різного рівня та/або підготовки до публікації у наукових збірниках.

Загальна шкала оцінювання результатів навчання:

Сума балів	Характеристика результатів навчання
90–100	Глибоке засвоєння матеріалу, здатність до критичного мислення та аналізу. Здобувач повністю розкрив сутність понять, дав чіткі визначення, провів глибокий аналіз та зробив самостійні висновки. Роботи та відповіді характеризуються високим рівнем самостійності, творчості та якості. Оформлення професійне, естетичне та повністю відповідає встановленим вимогам.
82–89	Високий рівень знань. Сутність понять розкрита правильно, але не вичерпно; висновки логічні, проте аналіз може бути дещо поверховим. Демонструється високий ступінь самостійності у виконанні завдань. Оформлення робіт акуратне та структуроване, проте допускаються незначні технічні огріхи, що не впливають на зміст.
75–81	Достатній рівень знань. Поняття визначені переважно правильно,

	однак аналіз і висновки мають переважно стандартний характер без творчих елементів. Допускаються окремі неточності, які не перешкоджають розумінню матеріалу. В оформленні присутні поодинокі технічні помилки або неточності.
60–74	Мінімально достатній рівень. Поняття визначені фрагментарно або поверхово, у висновках допускаються неточності. Завдання виконані переважно за зразком, аналітична складова потребує вдосконалення. В оформленні є недбалість або порушення вимог до форматування, які істотно не спотворюють зміст.
35–59	Незадовільний рівень. Здобувач демонструє недостатнє розуміння матеріалу, допускає суттєві помилки або виконує завдання фрагментарно. Під час виконання завдань виявлено порушення вимог академічної доброчесності (наявність академічного плагіату, фабрикації чи порушення правил використання генеративного ШІ). Потребує повторного виконання завдань та/або повторного проходження підсумкового контролю відповідно до встановленого порядку.

Для здобувачів заочної форми навчання навчальна дисципліна оцінюється за 100-бальною шкалою. Під час підсумкового контролю враховуються такі види робіт:

1. Контрольна робота (максимум 70 балів): оцінюється правильність, повнота та якість виконання завдань.
2. Підсумкове тестування (максимум 30 балів): включає перевірку знань за матеріалами 1-го та 2-го змістових модулів.

Загальна сума: 70 балів (контрольна робота) + 30 балів (підсумкове тестування) = 100 балів.

Для здобувачів денної та заочної форм навчання допускається перезарахування результатів навчання, здобутих у межах неформальної та інформальної освіти. Зокрема, можуть бути визнані результати навчання за профільними онлайн-курсами на освітніх платформах Coursera, Prometheus, Zrozumilo!, ВУМ (Відкритий Університет Майдану), EdEra тощо або за курсами, запропонованими здобувачем та підтвердженими відповідним сертифікатом чи дипломом, як виконання самостійної роботи за окремими темами або змістовими модулями курсу відповідно до кількості кредитів ЄКТС та встановленого порядку визнання результатів навчання.

11.Політика курсу

Під час вивчення навчальної дисципліни здобувачі зобов’язані дотримуватися принципів академічної доброчесності та вимог освітнього процесу:

— самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного та підсумкового контролю;

— дотримуватися норм законодавства про авторське право та академічну доброчесність;

— не допускати академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації та інших порушень академічної доброчесності;
— брати активну участь у навчальному процесі, своєчасно виконувати передбачені навчальною дисципліною завдання;
— не запізнюватися на навчальні заняття та не пропускати їх без поважних причин;
— самостійно та своєчасно опрацьовувати навчальний матеріал пропущених занять;
— подавати достовірну інформацію про результати власної навчальної діяльності;
— дотримуватися норм професійної етики, взаємної поваги, толерантності та доброзичливого ставлення до однокурсників і викладачів.

Порушення вимог академічної доброчесності та встановлених правил виконання навчальних завдань є підставою для застосування відповідних заходів згідно з чинними нормативними документами закладу вищої освіти.

12.Інформаційне та навчально-методичне забезпечення

Навчально-методичні матеріали:

1.Конспект лекцій з дисципліни «Організаційна поведінка» для здобувачів вищої освіти. *Moodle НУ «Запорізька політехніка»*. URL:

https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=6327

Основна навчальна література:

1. Захарчин Г. М., Блага Н. В.Організаційна поведінка : навч. посіб.Львів : Видавець ФОП Марченко Т. В., 2026. 210 с.
2. Савельєва В. С. Організаційна поведінка : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2023. 240 с.
3. Свидрук І. І., Турянський Ю. І., Миронов Ю. Б. Організаційна поведінка : підручник. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 352 с.
4. Новак В. О. Організаційна поведінка:підручник. Київ : Кондор, 2022. 498 с.

Додаткова наукова література:

1. Ґудзь М. В. Адаптивність управління організаційною поведінкою в умовах змін та невизначеності. *Актуальні питання економічних наук*. 2026. № 21. DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.19437500
2. Ґудзь М. В., Зеленський О. В. Формування ефективної організаційної поведінки персоналу в умовах цифрового HR-менеджменту. *Економічна парадигма*. 2026. № 5 (109). С. 598–609. DOI: https://doi.org/10.25313/3083-7782-2026-5-75

3. Ґудзь М. В., Корельська К. Д. Безпекова компонента в системі мотивації персоналу підприємств в умовах воєнного стану. *Управління змінами та інновації*. 2026. № 17. С. 159–166.
URL: https://cmi.politehnica.zp.ua/index.php/journal/article/view/305/297

4. Ґудзь М. В. Сучасні виклики HR-менеджменту в умовах воєнного стану. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2026. Вип. 48. С. 219–231.
URL: https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/2038

5. Гудзь М. В. Управління персоналом організацій в умовах поведінкової економіки. *Prospective global scientific trends: Monographic series «European Science»*. Karlsruhe, Germany, 2024. Book 29. Part 3. P. 87–115, 249–254. URL: https://desymp.promonograph.org/index.php/sge/issue/view/sge29-03/sge29-03

6. Гудзь М. В., Стародуб К. О. Впровадження інноваційних технологій управління персоналом на металургійному підприємстві. *Економічний вісник Донбасу*. 2024. № 3 (77). С. 160–168.
URL: http://www.evd-journal.org/download/2024/3/21-Gudz.pdf

7. Gudz M., Gerlach I., Vlasenko Y., Sokolov A., Bilenko O. The EU labor market: trends and patterns for candidate countries. *Online Journal Modelling the New Europe*. 2023. № 43. P. 32–66. URL: https://neweurope.centre.ubbcluj.ro/wp-content/uploads/2024/02/OJMNE_NR.43_DECEMBRIE_2023.pdf

8. Гудзь М. В. Розвиток персоналу в умовах диджиталізації: рівень цифрової компетентності та важливість його зростання. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2023. Вип. 2 (91). С. 111–118. URL: http://www.psae-jrnl.nau.in.ua/91-2023

9. Гудзь М. В. Трансформації в управлінні людським капіталом: орієнтири для України в умовах євроінтеграції. *Ефективна економіка*. 2023. № 5. URL: https://nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/1545

10. Гудзь М. В. Ринок праці України: тенденції в умовах війни та актуалізація проблеми безробіття. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту: Економічні науки*. 2023. Вип. 1 (89). С. 8–20. URL: http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2023/v1/1.pdf

11. Гудзь М. В. Технології рекрутингу в сучасну цифрову епоху. *Тиждень науки 2025. Факультет бізнес-технологій та економіки* : тези доповідей наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 14–18 квітня 2025 р.). Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2025. С. 246–248.
URL: https://zp.edu.ua/uploads/dept_s&r/2025/conf/3.1/TN_FBTE_2025.pdf

12. Гудзь М. В., Таран А. В. Сучасні вектори HR-політики в умовах воєнного стану. *Тиждень науки 2026. Факультет бізнес-технологій та економіки* : тези доповідей наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 13–17 квітня 2026 р.). Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2026. С. 249–251. URL: https://h1.nu/1CTk8

13. Гудзь М. В., Пальчик М. Т. Основні напрямки трансформації HR-менеджменту в цифрову епоху. *Тиждень науки 2026. Факультет бізнес-*

технологій та економіки : тези доповідей наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 13–17 квітня 2026 р.). Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2026. С. 247–249. URL: https://h1.nu/1CTk8

Нормативно-правова база та офіційні ресурси:

1. Кодекс академічної доброчесності Національного університету «Запорізька політехніка» : затверджено наказом ректора від 29.06.2021 р. № 253. URL: https://zp.edu.ua/uploads/dept_nm/Nakaz_N253_vid_29.06.21.pdf

2. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 р. № 179. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnoyi-eko-a179

3. Офіційний вебпортал парламенту України «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/

4. Урядовий портал : Єдиний вебпортал органів виконавчої влади України. URL: https://www.kmu.gov.ua/

5. Державна служба статистики України : офіційний вебсайт. URL: https://stat.gov.ua/