

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Кафедра менеджменту



«ЗАТВЕРДЖЕНО»
завідувач кафедри
Швець В.Я
«26» грудня 2025 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Організаційна поведінка»

Галузь знань	D Бізнес, адміністрування та право
Спеціальність	D3 Менеджмент
Освітній рівень.....	третій (освітньо-науковий)
Освітня програма	«Менеджмент»
Статус	вибіркова
Загальний обсяг	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Форма підсумкового контролю	диференційований залік
Термін викладання	7 чверть
Мова викладання	українська

Викладач: к.е.н., доцент, Грошелева О.Г.

Дніпро
НТУ «ДП»
2025

Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» для здобувачів вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня спеціальності D3 Менеджмент освітньої програми «Менеджмент» / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. менеджменту – Д. : НТУ «ДП», 2025. – 14 с.

Розробник: Грошелева Олена Геннадіївна – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки здобувачів вищої освіти до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм.

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ.....	4
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	5
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	5
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ.....	6
6.1 Шкали.....	6
6.2 Засоби та процедури	7
6.3 Критерії	8
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	11
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ	11

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою викладання навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» є забезпечення поглибленого розуміння теоретичних концепцій, оволодіння сучасним методичним інструментарієм, практичними навичками формування здорового організаційного середовища для забезпечення стійкості системи в умовах мінливості внутрішнього та зовнішнього організаційного середовища через виявлення причин поведінки працівників на індивідуальному, груповому та загально організаційному рівнях, прогнозування її майбутнього стану, оптимізації відповідно до вимог та викликів з урахуванням сформованої системи індивідуальних, групових та організаційних обмежень.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
шифр ДРН	зміст
ДРН - 01	ідентифікувати причини поведінки особистості в організації (на основі таких індивідуальних процесів, як сприйняття, атрибуція, організаційна соціалізація, мотивація, проектування змісту роботи), прогнозувати майбутню поведінку, обґрунтовувати заходи щодо корегування поведінки відповідно до цілей організації
ДРН - 02	розуміти природу, функції та дисфункції різних видів груп, їх вплив на організаційну поведінку, а також управляти процесами групової динаміки
ДРН - 03	виявляти здатність до адаптації організаційної поведінки в умовах різноманітності та міжкультурності середовища свідомо та на основі етичних міркувань
ДРН - 04	застосовувати сучасні управлінські інструменти та технології для забезпечення ефективної реалізації організаційних процесів (комунікації, ухвалення рішень, управління стресами, організаційного дизайну, адаптації організації до змін та забезпечення її ефективного розвитку)

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
З1 Філософія науки та професійна етика	РН01 Застосовувати сучасні інструменти і технології пошуку, оброблення та аналізу інформації, зокрема, статистичні методи аналізу даних великого обсягу та/або складної структури, спеціалізовані бази даних та інформаційні системи
	РН04 Розробляти та реалізовувати наукові та прикладні проекти, які дають можливість переосмислити наявне та створити нове цілісне знання та/або професійну практику у галузі управління та адміністрування і розв'язувати значущі наукові та технологічні проблеми в менеджменту з дотриманням норм академічної етики і врахуванням соціальних, етичних, економічних та правових аспектів
Ф1 Сучасні концепції менеджменту	РН05 Глибоко розуміти загальні принципи та методи управлінських наук, а також методологію наукових досліджень, застосовувати їх у власних дослідженнях у сфері менеджменту та у викладацькій практиці
	РН07 Здійснювати апробацію та впровадження результатів власних досліджень у сфері менеджменту

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
Ф3 Стратегічний менеджмент та управління інноваціями	РН09 Застосовувати системний підхід у менеджменті для управління груповою динамікою в організаціях при розробленні та реалізації проєктів

4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години			
		денна		заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	60	21	39	6	54
практичні					
лабораторні					
семінари	60	14	46	6	54
РАЗОМ	120	35	85	12	108

5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
ЛЕКЦІЇ		60
ДРН - 01, ДРН - 03	Тема 1. Концептуальні засади сучасної організаційної поведінки	9
	1.1 Організаційна поведінка: теорії та концепції	
	1.2 Виклики для сучасної організаційної поведінки: різноманіття робочої сили, менеджмент якості, технології, нові види організацій, глобальне організаційне середовище	
	1.3 Організаційна культура та етика як важливі чинники організаційної поведінки	16
	Тема 2. Індивідуальний рівень організаційної поведінки	
	2.1 Сприйняття, атрибуція, особистість	
	2.2. Етичні та міжнародні чинники сприйняття, атрибуції, особистості	
	2.3 Організаційна соціалізація: національний, міжнародний, етичний аспекти	
	2.4 Теоретичні та практичні аспекти модифікації поведінки через мотивацію працівника	
ДРН - 02	2.5 Управління поведінкою через проєктування змісту роботи	17
	Тема 3. Групові та міжособистісні процеси в організації	
	3.1 Групові та міжгрупові організаційні процеси	
	3.2 Управління конфліктами як складова організаційної поведінки	
ДРН - 04	3.3 Лідерство та менеджмент	9
	Тема 4 Організаційні процеси	
	4.1 Функції та дисфункції організаційних комунікацій. Підвищення ефективності комунікацій на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях	
	4.2 Ухвалення рішень: моделі, стратегії, рівні	

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	4.3 Етичні та міжнародні аспекти процесів ухвалення рішень та вирішення проблем	
	4.3 Інтегрована модель управління стресами: індивідуальні та організаційні стратегії	
	Тема 5. Організаційні зміни та дизайн	9
	5.1 Загальні та специфічні форми організаційного дизайну	
	5.2 Заплановані та незаплановані організаційні зміни: сили, моделі. Спротив організаційним змінам.	
	5.3 Лідерство та організаційні зміни	
	5.4 Організаційний розвиток	
Семінари		60
ДРН - 01,	Тема 1. Концептуальні засади сучасної організаційної поведінки	9
ДРН - 03	Тема 2. Індивідуальний рівень організаційної поведінки	16
ДРН - 02	Тема 3. Групові та міжособистісні процеси в організації	17
ДРН - 04	Тема 4. Організаційні процеси	9
	Тема 5. Організаційні зміни та дизайн	9
РАЗОМ		120

6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень здобувачів вищої освіти здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до «Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання здобувачів вищої освіти за дисципліною.

6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних здобувачів вищої освіти.

Шкали оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти НТУ «ДП»

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховуються, якщо здобувач вищої освіти отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

6.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь/навичок, комунікації, автономії та відповідальності здобувачів вищої освіти за вимогами НРК до 8-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Здобувач вищої освіти протягом періоду навчання має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються здобувачам вищої освіти на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдання під час лекції	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів;
семінари	індивідуальне завдання	виконання завдання під час самостійної роботи		виконання ККР під час заліку за бажанням здобувача вищої освіти

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Семінарські заняття оцінюються якістю виконання індивідуального завдання та його презентації.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком складовим опису кваліфікаційного рівня, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі здобувача вищої освіти шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен здобувач вищої освіти під час заліку має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожної складової опису кваліфікаційного рівня НРК.

6.3 Критерії

6.3.1 Загальні критерії досягнення результатів навчання

Реальні результати навчання здобувачів вищої освіти ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії здобувача вищої освіти для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і семінарських занять в якості критерію використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти (подано нижче).

Загальні критерії досягнення результатів навчання Для 8-го кваліфікаційного рівня за НРК

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
<i>Знання</i>		
- Концептуальні та методологічні знання в галузі чи на межі галузей знань або професійної діяльності.	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: – спеціалізованих концептуальних знань на рівні новітніх досягнень; критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей	95-100
	Відповідь містить не грубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
	Рівень знань незадовільний	<60
Уміння/навички		
– Спеціалізовані уміння/навички і методи, необхідні для розв'язання значущих проблем у сфері професійної діяльності, науки та/або інновацій, розширення та переоцінки вже існуючих знань і професійної практики; – започаткування, планування, реалізація та коригування послідовного процесу ґрунтового наукового дослідження з дотриманням належної академічної доброчесності; критичний аналіз, оцінка і синтез нових та комплексних ідей.	Відповідь характеризує уміння:	95-100
	– виявляти проблеми; – формулювати гіпотези; – розв'язувати проблеми; – оновлювати знання; – інтегрувати знання; – провадити інноваційну діяльність; провадити наукову діяльність	
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з не грубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь/навичок незадовільний	<60
Комунікація		
– Вільне спілкування з питань, що стосуються сфери наукових та експертних знань, з колегами, широкою науковою спільнотою, суспільством у цілому; - використання академічної української та іноземної мови у професійній діяльності та дослідженнях.	Зрозумілість відповіді (доповіді).	95-100
	<i>Мова:</i> правильна; чиста; ясна; точна; логічна; виразна; лаконічна. <i>Комунікаційна стратегія:</i> – послідовний і несуперечливий розвиток думки; – наявність логічних власних суджень; – доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; – правильна структура відповіді (доповіді); – правильність відповідей на запитання; – доречна техніка відповідей на запитання; – здатність робити висновки та формулювати пропозиції; використання іноземних мов у професійній діяльності	
	Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
Відповідальність і автономія		
– Демонстрація значної авторитетності, інноваційності, високий ступінь самостійності, академічна та професійна доброчесність, постійна відданість розвитку нових ідей або процесів у передових контекстах професійної та наукової діяльності; - здатність до безперервного саморозвитку та самовдосконалення.	Відмінне володіння компетенціями: – використання принципів та методів організації діяльності команди; – ефективний розподіл повноважень в структурі команди; – підтримка врівноважених стосунків з членами команди (відповідальність за взаємовідносини); – стресовитривалість; – саморегуляція; – трудова активність в екстремальних ситуаціях; – високий рівень особистого ставлення до справи; – володіння всіма видами навчальної діяльності; – належний рівень фундаментальних знань; належний рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок	95-100
	Упевнене володіння компетенціями відповідальності і автономії з незначними хибами	90-94
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано дві вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано три вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано чотири вимоги)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано п'ять вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано шість вимог)	65-69
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (рівень фрагментарний)	60-64
	Рівень відповідальності і автономії незадовільний	<60

7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Технічні засоби навчання (Word, Excel, Power Point, Teams).
Дистанційна платформа MOODLE.

8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Явенков Д.О., Грошелева О.Г. Кадрова політика промислового підприємства в особливих умовах військового стану. *Тиждень студентської науки – 2024: Матеріали сімдесять дев'ятої студентської науково-технічної конференції* (Дніпро, 8-12 квітня 2024). – Д.: НТУ «ДП», 2024. С. 405-407

2. О.В. Трифонова, О.Г. Грошелева, Г.В. Баранець. Оцінка впливу інноваційних методів управління на продуктивність персоналу в умовах невизначеності. *Актуальні питання економічних наук*. 2024. Випуск 3-4. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13943200>

3. Грошелева О.Г., Усатенко О.В., Дудник А.В., Трифонова О.В. Крос-культурний аспект комунікативного менеджменту. *Актуальні питання економічних наук*. 2025. № 7. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14588902>

4. Hroshcheva O. The impact of cross-cultural differences on the development of the personnel of the modern organization. Збірник тез доповідей IX Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні теорія і практика менеджменту та бізнес-адміністрування» (з міжнародною участю): 30 квіт. 2025 р., м. Черкаси [Електронний ресурс]. Черкаси: ЧДТУ, 2025. С. 44 – 47.

5. Kotenko A., Hroshcheva O. Implementation of the ADKAR model for the development of bioenergy technologies in the context of increasing demand for decarbonization of the economy. «Наукова весна» 2025: матеріали XV Міжнародної науково-технічної конференції аспірантів та молодих вчених, Дніпро, 26-28 березня 2025 року / Національний технічний університет «Дніпровська політехніка» - Дніпро : НТУ «ДП», 2025. С. 237 – 238

6. Грошелева, О. Г., Усатенко, О. В., Дудник, А. В., & Папіж, Ю. С. (2025). Порівняльний аналіз управлінських практик у комерційній та некомерційній сферах. *Актуальні питання економічних наук*, (16). <https://doi.org/10.5281/zenodo.17426117>

7. Панін Д.С., Грошелева О.Г. Обґрунтування доцільності розробки стратегії розвитку персоналу в умовах дефіциту кваліфікованої робочої сили. XIII Міжнародна науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених «Молодь: наука та інновації». Дніпро, 12 – 14 листопада 2025 року. С. 211-212

8. Усатенко О.В., Грошелева О.Г. Управління виробничою поведінкою персоналу в системі менеджменту підприємства. *Економічний простір: Збірник наукових праць*. – № 83. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2014. – С. 242 – 252.

9. O. Groshcheva & O. Usatenko. Personal's industrial behavior management as a tool to improve company's effectiveness. – Theoretical and practical solutions of

mineral resources mining. - Boca Raton, London, New York, Leiden: CRC Press A Balcema Book, 2015 - P. 557-561

10. Grosheleva, O., Ivanova, M., & Usatenko, O. (2020). Motivation system as an integrated part of municipal company's economic security substantiation. *Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій*, 1(5), 18-29. <https://doi.org/10.32750/2020-0102>

11. Grosheleva O., Ivanova M., Usatenko O., Management of communication policy of the industrial enterprise. (2021) The Economic Herald of State Higher Educational Institution "Ukrainian State University of Chemical Technology". 2 (14). С. 105 – 113. <http://ek-visnik.dp.ua/wp-content/uploads/pdf/2021-2/Ivanova.pdf>

12. Joseph E. Champoux. Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups and Organizations. Sixth Edition. New Yourk, NY : Routledge, 2020. 491 p.

13. Stanley C. Ross. Organizational behavior today. 1 Edition. New Yourk, NY : Routledge, 2021.

14. Organizational Behavior/ OpenStax textbook/ [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://openstax.org/details/books/organizational-behavior>

15. Organizational Behavior / Human Relations / Lumen Learning/ [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://courses.lumenlearning.com/wmopen-organizationalbehavior/>

16. Жолонко Т. Організація, що навчається: світовий досвід та українські реалії. Галицький вісник. 2020. № 5 (66). С. 162 – 169. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu

17. Галюк І.Б., Вербовська Л.С., Стецко О.І. Специфіка організації внутрішніх організаційних комунікацій та поведінки лідера в умовах змін. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2022. Вип. 18(2). С. 137-145. <http://dx.doi.org/10.15330/apred.2.14.8-16>

18. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка: Навч. посібн. / за наук. ред. А. О. Молчанової. – Івано-Франківськ, ЛілеяВ», – 2015. – 176 с.

19. Організаційна поведінка. Аспекти ефективного підприємництва / [П. Д. Дудкін, О. Б. Мосій, О. М. Владимир та ін.]. – Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2015. – 252 с.

20. Організаційна поведінка : конспект лекцій. В.А. Євтушенко, М.М. Кудінова. – Харків : ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2021. – 84 с.

21. Кихтюк О. Роль мотиваційних чинників в організаційній поведінці: теоретико-методологічний аналіз. *Психологічні перспективи*. 2019. Вип. 33. С. 152-162. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-33-152-162>

22. Теорія споживчої поведінки в трактуванні маркетингу [монографія] / Неізнана О.В., Скринько Н.В. – ДонНУЕТ, 2016. – 216 с.

23. Свидрук І.І., Турянський Ю.І., Миронов Ю.Б. Організаційна поведінка: підручник. Львів: Видавництво ЛТЕУ, 2022. 352 с.

24. Монастирський Г.Л. Теорія організації. 2-е видання, доповнене й перероблене. Тернопіль: «Крок», 2019. 368 с.

25. Касич А.О., Хижняк С.С. Сучасне трактування концепції організаційної культури підприємства. *Економіка та суспільство*. 2020. Вип. 22. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-71>

26. Близнюк Т.П. Крос-культурні особливості менеджменту сучасної мультинаціональної організації: монографія. Харків: ФОП Лібуркіна Л.М., 2017. 296 с.

27. Ющишина Л.О. Грклова динаміка та комунікації (тренінг): курс лекцій. Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2022. 170 с.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Організаційна поведінка»
для здобувачів освітньо-наукової програми «Менеджмент»
спеціальності D3 Менеджмент

Розробник:
Олена Геннадіївна Грошелева

У редакції автора

Підготовлено до виходу в світ
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842
49005, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19