

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Організаційна поведінка»



Освітня програма	«Менеджмент»
Галузь знань	D Бізнес, адміністрування та право
Спеціальність	D3 Менеджмент
Рівень вищої освіти	Третій (освітньо-науковий)
Ступінь	Доктор філософії
Кількість кредитів	4 кредити ЄКТС (120 год)
Тривалість викладання	7 чверть
Заняття:	
Лекції	3 години на тиждень
Семінарські	2 години на тиждень
Мова викладання	українська

Сторінка курсу в СДО НТУ «ДП»:

<https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=6328>

Консультації: за окремим розкладом, погодженим зі здобувачами вищої освіти

Онлайн-консультації: Microsoft Teams – група «Організаційна поведінка»

Інформація про викладачів:



Грошелева Олена Геннадіївна (лекції та семінарські),

доцент, кандидат економічних наук, доцент

Персональна сторінка:

<https://mvs.nmu.org.ua/ua/teachers/Groshelova/>

E-mail:

grosheleva.o.g@nmu.one

1. Анотація до курсу

Вивчення дисципліни «Організаційна поведінка» дозволить студентам усвідомити, що поряд із цифрами та операціями, які безперечно мають виняткове значення для будь-якого бізнесу, не менш важливою є поведінка організації,

оскільки неможливо досягати гарних кількісних показників організаційної ефективності без високих показників індивідуальної та групової ефективності; також студенти навчатися виявляти мотиви індивідуальної поведінки, що є підґрунтям для побудови здорового внутрішньо організаційного середовища; допоможе зрозуміти, як організації та менеджери обирають відповідних працівників для виконання конкретних видів робіт, а також яким чином люди із різними можливостями, здібностями та відповідними індивідуально-психологічними характеристиками будують ефективні робочі команди; навчитися розуміти, яким чином особливості сприйняття на поведінку та результативність працівників; набуті навичок ефективного управління групами та між груповими процесами; ознайомитися із типами комунікацій в організації, а також зрозуміти як влада, статус, цілі та індивідуально-психологічні характеристики впливають на комунікації в організаціях; визначати мотивацію та виокремлювати її напрямки та інтенсивність.

2. Мета та завдання 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.

3. Результати навчання:

- ДРН – 01 - ідентифікувати причини поведінки особистості в організації (на основі таких індивідуальних процесів, як сприйняття, атрибуція, організаційна соціалізація, мотивація, проєктування 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)

4. Структура курсу

Тематика занять	Вид занять	Ресурси
Тема 1. Концептуальні засади сучасної організаційної поведінки	Лекція	Силабус Конспект https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=6328 Навчальні матеріали у додатку Teams
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		
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ	Семінарські заняття	Кейси «Організаційна поведінка», дискусія, есе
Тема 2. Індивідуальний рівень організаційної поведінки	Лекція	Силабус Конспект https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=6328 Навчальні матеріали у додатку Teams
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		
2.5 Управління поведінкою через проєктування змісту роботи		
ІНДИВІДУАЛЬНИЙ РІВЕНЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ	Семінарські заняття	Кейси «Організаційна поведінка», дискусія, есе
Тема 3. Групові та міжособистісні процеси в організації	Лекція	Силабус Конспект https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=6328 Навчальні матеріали у додатку Teams
3.1 Групові та міжгрупові організаційні процеси		
3.2 Управління конфліктами як складова організаційної поведінки		
3.3 Лідерство та менеджмент		
ГРУПОВІ ТА МІЖОСОБИСТІСНІ ПРОЦЕСИ В ОРГАНІЗАЦІЇ	Семінарські заняття	Кейси «Організаційна поведінка», дискусія, есе
Тема 4 Організаційні процеси	Лекція	Силабус

4.1 Функції та дисфункції організаційних комунікацій. Підвищення ефективності комунікацій на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях		Конспект https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=6328 Навчальні матеріали у додатку Teams
4.2 Ухвалення рішень: моделі, стратегії, рівні		
4.3 Етичні та міжнародні аспекти процесів ухвалення рішень та вирішення проблем		
ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ	Семінарські заняття	Кейси «Організаційна поведінка», дискусія, есе
Тема 5. Організаційні зміни та дизайн	Лекція	Силабус Конспект https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=6328 Навчальні матеріали у додатку Teams
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		
ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ ТА ДИЗАЙН	Семінарські заняття	Кейси «Організаційна поведінка», дискусія, есе
Підведення підсумків роботи за семестр, оголошення оцінок		Відкриті запитання

5. Технічне обладнання та/або програмне забезпечення

На лекційних заняттях обов'язково мати з собою гаджети зі стільниковим інтернетом.

Активованій аккаунт університетської пошти (student.i.p@nmu.one) на Microsoft Office365.

Перевірений доступ з ПК чи мобільного гаджету до застосунків Microsoft Office: Teams, Moodle.

Інстальований на ПК та мобільних гаджетах пакет програм Microsoft Office (Word, Excel, Power Point).

6. Система оцінювання та вимоги

6.1. Навчальні досягнення здобувачів вищої освіти за результатами вивчення курсу оцінюватимуться за шкалою, що наведена нижче:

Рейтингова шкала	Інституційна шкала
90 – 100	відмінно
74-89	добре
60- 73	задовільно
0-59	незадовільно

6.2. Здобувач вищої освіти може отримати підсумкову оцінку з дисципліни на підставі поточного оцінювання знань за умови, якщо набрана кількість балів виконання контрольної роботи, участі в семінарських заняттях, виконання індивідуального дослідницького та творчого індивідуального - есе завдань складатиме не менше 60 балів.

Поточна успішність складається з успішності за результатами опанування лекційного матеріалу (60 балів) та оцінок за активну роботу на семінарських заняттях (дебати та дискусії) (20 балів), а також виконаних індивідуальних дослідницьких завдань та творчого індивідуального завдання – есе, які разом оцінюються сумою (20 балів).

За бажанням здобувача освіти як альтернатива виконанню творчих дослідницьких завдань може розглядатися підготовка тез доповідей на конференції (40 балів). Максимально за поточною успішністю здобувач може отримати 100 балів.

Підсумкове оцінювання (якщо здобувач вищої освіти набрав менше 60 балів та/або прагне поліпшити оцінку)	Підсумковий контроль за дисципліною (диференційований залік) відбувається у формі комплексної контрольної роботи, а саме: шляхом надання відповідей на питання у формі тестів, відкритих питань, надання визначень понять, категорій виконання розрахункового завдання. Кількість балів за кожне питання наведена в комплексній контрольній роботі (ККР). Відповіді на питання, тестові завдання, розрахункове завдання оцінюються шляхом співставлення з еталонними відповідями. Максимальна кількість балів, яка може бути отримана за результатами заліку – 100.
Семінарські заняття	Дебати та дискусії (20 балів)
Індивідуальні завдання	Здобувачі виконують індивідуальні дослідницькі завдання та індивідуальне письмове самостійне завдання – есе, які разом оцінюються сумою (20 балів).
Лекційні заняття	Лекційна контрольна робота максимально оцінюється в 60 балів та передбачає надання відповідей на 10 відкритих питань по 6 балів кожне.

6.3. Критерії оцінювання

6.3.1 Критерії оцінювання відкритих питань лекційного матеріалу

Результати опанування лекційного матеріалу визначаються на підставі надання відповіді на відкриті питання. Кожному здобувачу освіти пропонуються 10 питань, які охоплюють структуру курсу. Кожне питання оцінюється максимально сумою балів. Для оцінки відповіді використовуються наступні критерії:

6 балів: відповідність еталону, наведення прикладів, доповнення еталону інформацією з додаткової літератури з посиланням на неї, правильна мова викладення матеріалу.

5 балів: відповідність еталону, правильна мова викладення матеріалу.

3 бали: зміст відповіді має стосунок до предмету запитання, проте неповністю відповідає еталону, містить граматичні, орфографічні, мовленнєві помилки, які ускладнюють розуміння відповіді або викривляють зміст повідомлення.

2 бали: наявність відповіді, яка не відповідає еталону, та/або не має стосунку до предмету запитання, містить суттєві граматичні, орфографічні, мовленнєві помилки, які ускладнюють розуміння тексту або викривляють зміст повідомлення.

6.3.2. Критерії оцінювання семінарів, дебатів та дискусій:

4 бали: активна участь у дискусії (виступи, коментарі, активне слухання), володіння навчальним матеріалом, наведення аргументованих відповідей із посиланням на джерела.

3 бали: активна участь у дискусії (виступи, коментарі, активне слухання), володіння навчальним матеріалом з незначними помилками за сутністю обговорюваних питань.

2 бали: активна участь у дискусії (виступи, коментарі, активне слухання) без достатнього володіння навчальним матеріалом, що має стосунок до теми обговорення.

1 бал: залученість до дискусії викладачем, неуважність, відсутність достатніх знань про предмет обговорення, небажання брати участь у дискусії.

6.3.3. Критерії оцінювання індивідуального дослідницького завдання та есе:

Встановлюються залежно від типу завдання і варіюються в діапазоні від 1 до 5 балів за кожне завдання. Загальний підхід є орієнтованим на визначення здатності здобувача самостійно працювати з науковими джерелами, обирати інформацію з обширного масиву статистичних даних (в тому числі з джерел (звітів) опублікованих англійською мовою), робити обґрунтовані висновки, коректно посилатися на використані джерела та ресурси, не допускати випадків академічного плагіату.

6.3.4. Критерії оцінювання тез доповіді (для зарахування замість семінарських занять необхідно набрати 24 - 40 балів):

• 31–40 балів – тези подані на перевірку викладачеві у встановлені терміни; тези містять усі стандартні структурні елементи відповідно вимог конференції на яку подаються: мету (поставлене завдання); проблему, про яку говорить автор, та розкриття її змісту; аналіз сучасних підходів щодо даної проблеми; шляхи вирішення проблеми (відомі або авторські), висновки; результати перевірки на наявність запозичень відповідають встановленим вимогам; відсутні граматичні та стилістичні помилки; оформлення відповідає вимогам конференції;

•24–30 балів - тези подані на перевірку викладачеві у встановлені терміни, але потребують доопрацювання; тези містять не усі стандартні структурні елементи відповідно вимог конференції на яку подаються: мету (поставлене завдання); проблему, про яку говорить автор, та розкриття її змісту; аналіз сучасних підходів щодо даної проблеми; шляхи вирішення проблеми (відомі або авторські), висновки; результати перевірки на наявність запозичень відповідають встановленим вимогам; є граматичні та стилістичні помилки; стиль викладення не науковий; є недоліки щодо оформлення відповідно вимог конференції;

•0 балів – тези доповіді не подані на перевірку викладачеві; результати перевірки на наявність запозичень не відповідають встановленим вимогам.

7. Політика курсу

7.1. Політика доброчесності. Академічна доброчесність здобувачів вищої освіти є важливою умовою для опанування результатами навчання за нашою дисципліною і отримання задовільної оцінки з поточного та підсумкового контролів. Академічна доброчесність базується на засудженні практик списування (виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання), плагіату (відтворення опублікованих текстів інших авторів без зазначення авторства), фабрикації (вигадування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі).

Політика щодо академічної доброчесності регламентується «Положенням про систему запобігання та виявлення плагіату Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» <http://surl.li/alvis>.

У разі порушення здобувачем академічної доброчесності (списування, плагіат, фабрикація), робота оцінюється незадовільно та має бути виконана повторно. При цьому викладач залишає за собою право змінити тему завдання.

7.2. Комунікаційна політика.

Здобувачі вищої освіти повинні мати активовану університетську пошту.

Обов'язком здобувача вищої освіти є перевірка один раз на тиждень (щонеділі) поштової скриньки на Office365 та відвідування групи дисципліни у Microsoft Teams.

<https://www.facebook.com/ManagementDepartmentOfNTU> Рекомендуємо створити профілі та підписатися на сторінки кафедри менеджменту у Facebook.

Протягом тижнів самостійної роботи обов'язком здобувача вищої освіти є робота у рамках дисципліни дистанційно у додатку Microsoft Moodle (www.do.nmu.org.ua).

Усі письмові запитання до викладача стосовно дисципліни мають надсилатися на університетську електронну пошту або до групи в Teams.

7.3. Політика щодо перескладання.

Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

7.4. Анкетування. Наприкінці вивчення курсу та перед початком сесії здобувачам вищої освіти буде запропоновано анонімно заповнити електронні анкети (Microsoft Forms Office 365), які буде розіслано на ваші університетські поштові скриньки. Заповнення анкет є важливою складовою вашої навчальної активності, що дозволить оцінити дієвість застосованих методів викладання та врахувати ваші пропозиції стосовно покращення змісту навчальної дисципліни.

8. Методи навчання

Під час *лекцій та семінарських занять* будуть застосовані такі методи навчання:

Пояснення. Тлумачення понять, явищ, принципів, термінів тощо, переважно під час викладання нового матеріалу.

Інструктаж. Надання алгоритму дій для виконання поставленого завдання.

Діалог. За допомогою запитань викладач мотивуватиме здобувачів вищої освіти до відтворення набутих знань, формування самостійних висновків і узагальнень на основі засвоєного матеріалу.

Навчальна дискусія, дебати. Це обговорення важливого питання, обмін думками між здобувачами вищої освіти та/або викладачем, спрямовані не лише на засвоєння нових знань, а й на створення емоційно насиченої атмосфери, яка б сприяла глибокому проникненню в істину.

Ілюстрування. Застосування презентацій, відео та іншого медіа-контенту для підкріплення матеріалу, який пояснюється, обговорюється або завдань, які виконуються.

Письмові та усні контрольні завдання. Самостійна концентрація та відтворення отриманих знань та навичок в умовах обмеженого часу та джерел інформації.

Кейси. Пошук проблемної ситуації реальної діяльності підприємства, через яку спостерігається негативний ефект, та обґрунтування оригінального її рішення, спираючись на відомі факти або необхідність отримання додаткової інформації.

Аналіз. Сутність його полягає у вивченні предметів чи явищ за окремими ознаками і відношеннями, у поділі на елементи, осмисленні зв'язків між ними.

Синтез. Полягає в уявному або практичному поєднанні виокремлених під час аналізу елементів або властивостей предмета в єдине ціле.

Порівняння. За його допомогою встановлюють спільні і відмінні ознаки предметів і явищ.

Узагальнення. Цей метод передбачає перехід від одиничного до загального, від менш загального до більш загального шляхом абстрагування від

специфічного і виявлення притаманних явищам загальних ознак (властивостей, відношень тощо) при осмисленні понять, суджень, теорій.

Конкретизації. Допомагає перейти від безпосередніх вражень до розуміння сутності того, що вивчається: результати конкретизації постають у формі прикладів, схем, моделей тощо.

10. Ресурси і література

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. Grosheleva & 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] / Неізвестна 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. Гркпова динаміка та комунікації (тренінг): курс лекцій. Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2022. 170 с.