

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Одеська юридична академія»

Кафедра психології

Геращенко О.С., Погребняк О.Г., Ташматов В.А.,

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА

**навчально-методичні рекомендації
з підготовки до практичних занять
для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти**

Одеса–2025

**Рекомендовано навчально-методичною радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
протокол № 7 від 24.06.2025 року**

Геращенко О.С. – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія».

ORCID ID – <https://orcid.org/0000-0002-8552-0878>.

Погребняк О.Г. - кандидат юридичних наук, доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін Інституту права та безпеки Одеського державного університету внутрішніх справ.

ORCID ID – <https://orcid.org/0009-0009-2157-9318>

Ташматов В.А. – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія».

ORCID ID – <https://orcid.org/0000-0002-3786-9004>.

Рецензенти:

Лефтеров В. О. – доктор психологічних наук, професор, перший проректор Міжнародного гуманітарного університету.

Пасько О.М. - доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри психології та педагогіки Одеського державного університету внутрішніх справ

Геращенко О.С., Погребняк О.Г., Ташматов В.А.

Організаційна поведінка: навчально-методичні рекомендації з підготовки до практичних занять для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти / Геращенко О.С., Погребняк О.Г., Ташматов В.А. Одеса: Фенікс, 2025. 37 с.

Навчально-методичні рекомендації з дисципліни «Організаційна поведінка» підготовлено згідно з навчальним планом і вони включають: програму курсу, методичні вказівки для проведення практичних занять, підготовки до заліку, завдання для самостійної роботи, а також перелік рекомендованої літератури.

У рекомендаціях за кожною темою конкретизуються практичні завдання для самостійної роботи та індивідуальні завдання, надаються питання для контролю знань і вмінь та план практичного заняття.

Матеріали призначені для здобувачів вищої освіти, які вивчають навчальну дисципліну «Організаційна поведінка» та викладачів закладів вищої освіти.

ЗМІСТ

	Опис навчальної дисципліни	4
	Критерії оцінювання, які поширюються на участь здобувачів у практичних заняттях та виконанні практичних індивідуальних завдань	5
	Методичні вказівки для вивчення дисципліни	6
Тема 1.	Історичний огляд і основи теорії організацій та організаційної поведінки	8
Тема 2.	Теорії соціальних груп та організацій	10
Тема 3.	Базові елементи індивідуальної поведінки	12
Тема 4.	Управління організацією	15
Тема 5.	Управління командами	17
Тема 6.	Робота з персоналом організації	19
Тема 7.	Комунікація в організаціях	22
Тема 8.	Управління конфліктами в організаціях	24
Тема 9.	Впровадження інновацій та розвиток організацій	27
	Питання для підготовки до підсумкового контролю	30
	Рекомендований перелік джерел	35

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Навчальна дисципліна «Організаційна поведінка» спрямована на ознайомлення здобувачів із сучасними знаннями щодо закономірностей та соціально-психологічних аспектів поведінки особистості в організаціях. Сьогодні такі знання розглядаються як важлива складова загальної професійної культури спеціаліста будь-якої галузі, особливо з огляду на вимоги до його професійної компетентності.

Ефективна діяльність майбутнього фахівця неможлива без розуміння організаційних і управлінських процесів, тому вивчення курсу «Організаційна поведінка» є логічним і необхідним елементом професійної підготовки магістрів.

Програма курсу висвітлює основні аспекти організаційної поведінки як міждисциплінарної галузі знань, що досліджує психологічні та соціологічні закономірності поведінки людей у різних типах організацій, а також особливості розвитку та функціонування самих організацій.

Методи навчання та викладання, що використовуються в межах дисципліни, зорієнтовані на формування практичних навичок, критичного мислення та здатності до самостійного аналізу. Зокрема, застосовуються такі підходи:

- Лекції — для подання теоретичного матеріалу, роз'яснення ключових понять, моделей і концепцій організаційної поведінки. Лекції можуть бути традиційними або інтерактивними (з використанням мультимедіа, опитувань, обговорень).

- Семінари та практичні заняття — спрямовані на аналіз кейсів, виконання індивідуальних і групових завдань, розбір конкретних ситуацій із реального організаційного середовища. Такі заняття стимулюють застосування знань на практиці.

- Метод кейсів (case-study) — дозволяє студентам зануритися у реальні або змодельовані ситуації з організаційної практики, визначати проблеми, формулювати пропозиції та приймати управлінські рішення.

- Ділові ігри та рольові вправи — моделюють процеси взаємодії в організаціях, сприяють розвитку навичок комунікації, лідерства, управління конфліктами, прийняття рішень в умовах невизначеності.

- Групові проєкти — сприяють формуванню навичок командної роботи, розподілу ролей і спільного вирішення завдань, що імітують професійні ситуації.

- Проблемне навчання — здобувачі досліджують конкретні професійні проблеми, ставлять гіпотези, шукають шляхи розв'язання, презентують свої висновки.

- Самостійна робота — передбачає опрацювання наукової літератури, підготовку есе, аналітичних оглядів, рефератів, мультимедійних презентацій. Вона є важливим компонентом у формуванні здатності до самостійного мислення та наукового пошуку.

- Онлайн-інструменти та цифрові платформи — за потреби використовуються електронні ресурси, тести, онлайн-дискусії, платформи для зворотного зв'язку та взаємодії між викладачем і здобувачами.

Навчально-методичні рекомендації до практичних занять з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» призначені для здобувачів вищої освіти та відповідають сучасним вимогам підготовки фахівців у галузі менеджменту, соціології, психології та суміжних спеціальностей.

Професійна діяльність яких у майбутньому вимагатиме не лише загального рівня соціально-психологічної культури, а й спеціалізованої організаційної компетентності. Зокрема, мова йде про розуміння психологічних аспектів функціонування організацій, а також уміння ефективно працювати з персоналом.

Опанування знаннями з організаційної поведінки сприятиме формуванню здатності аналізувати власну поведінку та розкривати особистісний потенціал в умовах організацій. Це, своєю чергою, дозволить майбутнім фахівцям більш результативно розробляти та впроваджувати комплексні організаційні, соціальні й психологічні заходи у професійній діяльності.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ, ЯКІ ПОШИРЮЮТЬСЯ НА УЧАСТЬ ЗДОБУВАЧІВ У ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТТЯХ ТА ВИКОНАННІ ПРАКТИЧНИХ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ

Оцінювання здобувачів вищої освіти здійснюється відповідно до «Положення про організацію освітнього процесу в Національному університеті «Одеська юридична академія»

Оцінювання здобувачів:

Шкала оцінювання			
100-бальною шкалою	Шкала за ECTS	За національною шкалою	
		Екзамен	Залік
90-100	A	Відмінно	Зараховано
82-89	B	Добре	
74-81	C		
64-73	D	Задовільно	
60-63	E		
35-59	Fx	Незадовільно	Не зараховано
1-34	F		

Поточний контроль знань здобувачів освіти оцінюється за шкалою («2», «3», «4», «5»), з обов'язковим переведенням при підсумковому контролі оцінок в бали за допомогою шкали Університету до національної шкали та шкали ECTS.

Для отримання підсумкової оцінки здобувачу освіти необхідно мати не менше 1/2 оцінок від загальної кількості практичних/лабораторних занять та поточних контрольних заходів (реферату, контрольної роботи, завдань до самостійної роботи тощо).

Для переведу підсумкової оцінки у 100 бальну шкалу оцінювання знань середньоарифметична підсумкова оцінка множиться на коефіцієнт 20. Якщо протягом вивчення навчальної дисципліни здобувач освіти, який складає екзамен, набрав не менше ніж 1/2 від загальної кількості оцінок суму балів 90 та

більше за шкалою оцінювання ECTS, то він має право отримати оцінку за набраними балами А/Відмінно без складання підсумкового контролю.

Здобувач освіти, який складає залік та набрав суму балів 60 та більше за шкалою оцінювання ECTS, отримує оцінку за набраними балами без складання підсумкового контролю.

Якщо здобувач освіти бажає покращити оцінку, отриману як середньоарифметичну результатів поточного контролю, то він може скласти залік (екзамен).

Здобувач освіти, який набрав менше ніж $\frac{1}{2}$ від загальної кількості оцінок на практичних/лабораторних заняттях та поточних контрольних заходах та/або менше ніж 60 балів (для залікової дисципліни) та менше ніж 90 балів (для екзаменаційної дисципліни) складає залік/екзамен відповідно в обов'язковому порядку.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Здобувач у процесі вивчення навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» повинен:

- 1) опанувати лекційним матеріалом;
- 2) виконати завдання під час самостійного опанування навчальним матеріалом;
- 3) відповісти на запитання для контролю знань і вмінь;
- 4) виконати індивідуальне завдання;
- 5) брати активну участь під час практичних занять в обговоренні навчальних питань та розв'язання задач.

Опановуючи навчальний матеріал здобувач повинен розглядати, систематизувати та узагальнювати різні джерела інформації, встановлюючи змістовну сутність та логічність тих чи інших теоретичних положень. Кожне навчальне питання здобувачеві слід розглянути з точки зору наукової обґрунтованості, логічності, системності, конкретності та надійності джерела інформації.

Виконуючи **завдання для самостійної роботи**, здобувачеві слід пам'ятати, що відповідь по тому чи іншому питанню повинна бути чіткою, логічною, науково обґрунтованою, лаконічною та зрозумілою. Для цього він повинен:

- 1) глибокого проникати в сутність процесу, явища, що досліджується;
- 2) визначити смислові моменти навчального матеріалу та інформації, отриманої з різних джерел;
- 3) «очистити» навчальний матеріал від зайвої інформації;
- 4) узагальнити та уніфікувати навчальний матеріал;
- 5) креативно підходити до структуризації, класифікації та комбінації певних теоретичних постулатів;
- 6) логічно розмежувати елементи певних теоретичних положень один від одного та тощо.

Здобувачі можуть досягти повного розуміння навчального матеріалу шляхом використання таких методів як: аналіз, синтез, дедукція, індукція, класифікація, конкретизація, порівняння, абстрагування, узагальнення та тощо.

Після засвоєння навчального матеріалу здобувач повинен **надати відповідь на запитання для контролю знань і вмінь**. Відповідаючи на певне запитання, – здобувач повинен обґрунтувати свою відповідь, розкриваючи її з різних наукових та практичних підходів.

Обов'язковим елементом процесу опанування здобувачем навчальним матеріалом є виконання ним **індивідуального завдання**, яке є важливою частиною позааудиторної самостійної роботи.

Метою індивідуального завдання є розвиток у здобувача навчально-дослідницьких умінь самостійно систематизувати, класифікувати, ранжувати та узагальнювати інформацію та на її основі розробити/створити новий інтелектуальний продукт.

У процесі самостійної підготовки здобувачів до практичних занять індивідуальні завдання є обов'язковими для виконання. За виконане індивідуальне завдання здобувач отримує оцінку.

Таким чином, для успішного опанування навчального матеріалу з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» здобувач, під час самостійної роботи, повинен виконати завдання для самостійної роботи; відповісти на запитання для контролю знань і вмінь, виконати індивідуальне завдання (у контексті розв'язання задачі) та під час практичних занять брати активну участь в обговоренні навчальних питань.

ТЕМА 1.

ІСТОРИЧНИЙ ОГЛЯД І ОСНОВИ ТЕОРІЇ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

У цьому блоці здобувач має засвоїти етапи становлення теорії організацій — від класичних шкіл управління (Тейлор, Вебер, Файоль) до сучасних підходів (системна, ситуаційна, гуманістична).

Рекомендації:

- Звернути увагу на зв'язок історичних моделей управління з сучасними формами організацій.
- Порівняти різні підходи до визначення поняття «організація».
- Під час самостійної роботи створити коротку хронологічну таблицю розвитку теорій.

Завдання для опанування навчальним матеріалом

Підготуватися до відповіді на такі запитання:

1. Основи теорії організацій.
2. Історичний огляд організацій.
3. Інструменти і методи науки щодо вивчення організацій.
4. Організації як об'єкт психологічного дослідження.
5. Поняття «організаційна поведінка».
6. Поведінка людей в організаціях та закономірності розвитку і функціонування організацій.
7. Сутність феномену організаційної поведінки.

Індивідуальні теоретико-орієнтовні завдання

1. Підготувати реферат або мультимедійну презентацію з таких тем:
Основи розвитку теорії організаційної поведінки.
Історичний огляд організацій.
Організації як об'єкт психологічного аналізу.
Організаційна поведінка як фундамент цивілізаційних схем.
Розробка та використання психологічної методології для вирішення проблем організацій.
2. Творче завдання:
Скласти структурно-логічну схему: «Зв'язок психології організацій з психологією управління, соціальною психологією, менеджментом, економікою, правом та іншими галузями науки і практики».
Розробити прогностичну модель «Майбутнє організаційної поведінки».
3. Виконати контрольні завдання:
Організація і особистість: зв'язок та протиріччя.
Сутність феномену організаційної поведінки.
Сучасні закономірності в дослідженні організацій.

Вимоги до оформлення та подання мультимедійної презентації

Форма подання :мультимедійна презентація Microsoft Office Power Point (Гамма та тощо). *Кількість слайдів*: 12-15.

Вимоги до оформлення мультимедійної презентації – дивись «Рекомендації та вимоги до створення і оформлення мультимедійної

презентації» – URL: <https://vseosvita.ua/library/rekomendacii-ta-vimogi-dostvorennia-i-oformlenna-multimedijnoi-prezentacii-493903.html>

Питання для контролю знань і вмінь

1. Розвиток основ теорії організацій.
2. Історичний огляд організацій.
3. Інструменти і методи науки щодо вивчення організацій.
4. Організації як об'єкт психологічного дослідження.
5. Поняття «організаційна поведінка».
6. Поведінка людей в організаціях та закономірності розвитку і функціонування організацій.
7. Сутність феномену організаційної поведінки.
8. Розробка та використання психологічної методології для вирішення проблем організацій та проблем, з якими індивіди стикаються в організаціях.
9. Організаційна поведінка як наука.
10. Зв'язок організаційної поведінки з іншими навчальними дисциплінами.
11. Дослідження організаційної поведінки як наукової дисципліни.
12. Рівні аналізу організаційної поведінки.
13. Фактори, які впливають на організаційну поведінку: внутрішнє та зовнішнє середовище організації і особистості.
14. Перспективи розвитку організаційної поведінки.
15. Зв'язок організаційної поведінки з психологією управління, соціальною психологією, менеджментом, економікою, правом та іншими галузями науки і практики.

Список основних джерел

1. Волохова І.В., Лук'янова О.М. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Харків: УкрДУЗТ, 2023. 92 с.
2. Євтушенко В.А., Кудінова М.М. Організаційна поведінка: конспект лекцій. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. 84 с.
3. Лефтеров В.О., Алексенцева-Тімченко К.С. Організаційна поведінка: навчально-методичні рекомендації (в допомогу до самостійної роботи для здобувачів вищої освіти ступеня магістра факультету психології, політології та соціології) / В.О. Лефтеров, К.С. Алексенцева-Тімченко. – Одеса: Фенікс, 2019. – 31 с.
4. Микитюк Н.Є. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2020. 95 с.
5. Свидрук І.І., Турянський Ю.І., Миронов Ю.Б. Організаційна поведінка: Підручник. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 352 с.
6. Шавкун І.Г., Дибчинська Я.С. Організаційна поведінка : навчальний посібник для спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент організацій і адміністрування». Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2024. 203 с.
7. Smith P., Yellowley W., McLachlan J. Organizational Behaviour : Managing People in Dynamic Organizations. Abington : Taylor&Francis Group, 2021. 211 p.

ПЛАН ПРАКТИЧНОГО ЗАНЯТТЯ

1. Обговорення теоретичних питань:

Історичний огляд та сучасні дослідження «Організаційної поведінки».

Організаційна поведінка як наука: предмет, завдання та цілі.

Поняття «організаційна поведінка».

Зв'язок організаційної поведінки з іншими навчальними дисциплінами.

2. Заслуховування та обговорення рефератів чи перегляд мультимедійних презентацій.

Примітка! Презентувати презентацію треба не читаючи її слайд, а пояснюючи його змістовну сутність.

3. Підбиття підсумків практичного заняття.

ТЕМА 2.

ТЕОРІЇ СОЦІАЛЬНИХ ГРУП ТА ОРГАНІЗАЦІЙ

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Тема присвячена вивченню структур і процесів, пов'язаних із функціонуванням формальних та неформальних груп у межах організацій.

Рекомендації:

- Засвоїти типи груп, етапи їх розвитку, норми й ролі.
- Розібратися в механізмах групового впливу, конформізму, неформального лідерства.
- На практичних заняттях моделювати групові ситуації, аналізувати динаміку взаємодії.

Завдання для опанування навчальним матеріалом

Підготуватися до відповіді на такі запитання:

1. Визначення групи та їх класифікація.
2. Різниця між реальними (контактними) й умовними, малими і великими групами.
3. Особливості функціонування малих груп.
4. Первинні й вторинні групи, а також рівень їх розвитку.
5. Типи груп: асоціації, корпорації, дифузні структури.
6. Формальні й неформальні, референтні та групи включення.
7. Вплив динаміки групової структури на організаційні процеси.

Індивідуальне теоретико-орієнтовне завдання

1. Підготувати реферат або мультимедійну презентацію з таких тем:

Сучасні дослідницькі підходи до організацій.

Організації як динамічні відкриті системи.

Структурна побудова організації.

Неформальні організації як невидимі системи впливу.

2. Творче завдання:

Прокоментувати визначення організації, як сукупності розподілу ресурсів, що регламентують принципи і процедури її діяльності, а також відносини повноважень і обов'язків.

Розробити схему «Різноманітність організацій та вимоги до їх створення і

функціонування».

3. Виконати контрольні завдання:

Вплив динаміки групової структури на організаційні процеси.

Скласти таблицю характеристик: «Формальна, неформальна, стихійна організація».

Загальні характеристики організації.

Характеристики формальної організації.

Неформальні організації як невидимі системи впливу.

Спонтанні (стихійні) організації, їхні загальні риси та ресурси.

Вимоги до оформлення та подання мультимедійної презентації

Форма подання :мультимедійна презентація Microsoft Office Power Point (Гамма та тощо). *Кількість слайдів*: 12-15.

Вимоги до оформлення мультимедійної презентації – дивись «Рекомендації та вимоги до створення і оформлення мультимедійної презентації» – URL: <https://vseosvita.ua/library/rekomendacii-ta-vimogi-do-stvorennia-i-oformlenna-multimedijnoi-prezentacii-493903.html>

Питання для контролю знань і вмінь

1. Визначення групи та їх класифікація.
2. Різниця між реальними (контактними) й умовними, малими і великими групами.
3. Особливості функціонування малих груп.
4. Первинні й вторинні групи, а також рівень їх розвитку.
5. Типи груп: асоціації, корпорації, дифузні структури.
6. Формальні й неформальні, референтні та групи включення.
7. Вплив динаміки групової структури на організаційні процеси.
8. Організація як система розподілу ресурсів, регламентів і обов'язків (за Ф. Кліландом та В. Кінгом, 1974).
9. Організація у вузькому значенні — чітко структурована група.
10. Основи механістичного підходу в організаційній теорії.
11. Бюрократична модель управлінських структур.
12. Структурно-функціональний підхід до аналізу організацій.
13. Організації як динамічні відкриті системи.
14. Сучасні дослідницькі підходи до організацій.
15. Різноманіття організаційних форм і вимоги до їх ефективності.
16. Характеристики формальної організації.
17. Неформальні організації як невидимі системи впливу.
18. Спонтанні (стихійні) організації, їхні загальні риси та ресурси.
19. Горизонтальний розподіл функцій у трудовій діяльності.
20. Вертикальний розподіл владних повноважень.
21. Структурна побудова організації.
22. Залучення персоналу до управління: новітні стилі лідерства.

Список основних джерел

1. Волохова І.В., Лук'янова О.М. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Харків: УкрДУЗТ, 2023. 92 с.
2. Євтушенко В.А., Кудінова М.М. Організаційна поведінка: конспект лекцій. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. 84 с.

3. Лефтеров В.О., Алексенцева-Тімченко К.С. Організаційна поведінка: навчально-методичні рекомендації (в допомогу до самостійної роботи для здобувачів вищої освіти ступеня магістра факультету психології, політології та соціології) / В.О. Лефтеров, К.С. Алексенцева-Тімченко. – Одеса: Фенікс, 2019. – 31 с.

4. Микитюк Н.Є. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2020. 95 с.

5. Свидрук І.І., Турянський Ю.І., Миронов Ю.Б. Організаційна поведінка: Підручник. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 352 с.

6. Шавкун І.Г., Дибчинська Я.С. Організаційна поведінка : навчальний посібник для спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент організацій і адміністрування». Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2024. 203 с.

7. Smith P., Yellowley W., McLachlan J. Organizational Behaviour : Managing People in Dynamic Organizations. Abington : Taylor&Francis Group, 2021. 211 p.

ПЛАН ПРАКТИЧНОГО ЗАНЯТТЯ:

1.Обговорення теоретичних питань:

Аналіз групової діяльності в межах організацій; типологія груп.

Основні поняття та класифікація організацій.

Механістичний підхід у дослідженні організацій.

Бюрократичні моделі управління.

Структурно-функціональний аналіз організацій.

2. Заслуховування та обговорення рефератів чи перегляд мультимедійних презентацій.

Примітка! Презентувати презентацію треба не читаючи її слайд, а пояснюючи його змістовну сутність.

3. Підбиття підсумків практичного заняття.

ТЕМА 3.

БАЗОВІ ЕЛЕМЕНТИ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

У цьому розділі увага приділяється особистісним характеристикам працівника — мотивації, емоційному інтелекту, переконанням, установкам.

Рекомендації:

- Використати тести для самодіагностики типу особистості, стилю поведінки.

- Провести рефлексію: які особисті якості сприяють або перешкоджають ефективній роботі в організації.

- Індивідуальне завдання передбачає аналіз свого потенціалу як члена організації.

Завдання для опанування навчальним матеріалом

Підготуватися до відповіді на такі запитання:

1. Сутність понять «особистість», «індивідуальність» та «індивідуальна поведінка» у контексті організаційного середовища.
2. Методи вивчення особистості.
3. Основні чинники формування особистості.
4. Поняття сприйняття: його сутність, етапи формування та чинники впливу.
5. Систематизація й викривлення процесів сприйняття. Механізми управління сприйняттям у комунікації.
6. Темперамент як індивідуальна основа поведінки. Типи темпераменту та акцентуації.
7. Характер: основні риси, емоційні, вольові, моральні та інтелектуальні компоненти.

Індивідуальне теоретико-орієнтовне завдання

1. Підготувати реферат або мультимедійну презентацію з таких тем:
 - Уявлення про «Я» (концепція «Я») як ключове утворення особистості.
 - Як рівень самооцінки впливає на людську поведінку.
 - Механізми психологічного захисту особистості та їх прояви у поведінці.
 - Переконання та життєві принципи як основа регуляції поведінки.
 - Вплив соціальних стереотипів на поведінку особистості в організаційному середовищі.
 - Прогнозування рольової поведінки в межах організації.
2. Виконати контрольні завдання:
 - Розкрити зміст понять: індивід, індивідуальність, особистість.
 - Визначити риси характеру, що, за даними досліджень, найбільше впливають на професійну поведінку.
 - Надати характеристику поведінки осіб з високим рівнем авторитарності та тих, хто має високі показники макіавеллізму.
 - Описати поведінку людей із вираженою здатністю до самоадаптації.
 - Дати характеристику осіб, які демонструють схильність до ризику.

Вимоги до оформлення та подання мультимедійної презентації

Форма подання : мультимедійна презентація Microsoft Office Power Point (Гамма та тощо). *Кількість слайдів*: 12-15.

Вимоги до оформлення мультимедійної презентації – дивись «Рекомендації та вимоги до створення і оформлення мультимедійної презентації» – URL: <https://vseosvita.ua/library/rekomendacii-ta-vimogi-do-stvorennia-i-oformlenna-multimedijnoi-prezentacii-493903.html>

Питання для контролю знань і вмінь

1. Сутність понять «особистість», «індивідуальність» та «індивідуальна поведінка» у контексті організаційного середовища
2. Методи вивчення особистості.
3. Основні чинники формування особистості
4. Поняття сприйняття: його сутність, етапи формування та чинники впливу
5. Систематизація й викривлення процесів сприйняття. Механізми управління сприйняттям у комунікації

6. Темперамент як індивідуальна основа поведінки. Типи темпераменту та акцентуації
7. Характер: основні риси, емоційні, вольові, моральні та інтелектуальні компоненти
8. Соціальні риси індивіда в організації. Вплив на групову динаміку
9. Взаємозв'язок особистості з національною культурою
10. Сутність поняття «цінностей» та їх роль у мотивації поведінки
11. Основні типи цінностей
12. Установки як стабільні психологічні орієнтири особистості
13. Поняття «ставлення» (attitude) та його структура: когнітивний, емоційний, поведінковий компоненти
14. Типи ставлення до праці: задоволення, залучення, організаційна лояльність
15. Макіавеллізм як модель маніпулятивної поведінки у владі й управлінні
16. Навички толерантної поведінки: формування й розвиток в організаційному середовищі
17. Процес здобуття знань: моделі та стилі навчання
18. Теорія інструментального обумовлення Б. Ф. Скіннера
19. Соціальне навчання як механізм поведінкової адаптації
20. Поведінкові прояви в роботі: задоволеність, залученість, відданість (повтор теми — об'єднано з пунктом 13)
21. Прогнозування поведінки на основі рис особистості
22. Управління індивідуальною поведінкою в організаціях
23. Взаємозв'язок між особистими характеристиками та специфікою робочих завдань.

Список основних джерел

1. Волохова І.В., Лук'янова О.М. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Харків: УкрДУЗТ, 2023. 92 с.
2. Євтушенко В.А., Кудінова М.М. Організаційна поведінка: конспект лекцій. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. 84 с.
3. Лефтеров В.О., Алексенцева-Тімченко К.С. Організаційна поведінка: навчально-методичні рекомендації (в допомогу до самостійної роботи для здобувачів вищої освіти ступеня магістра факультету психології, політології та соціології) / В.О. Лефтеров, К.С. Алексенцева-Тімченко. – Одеса: Фенікс, 2019. – 31 с.
4. Микитюк Н.Є. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2020. 95 с.
5. Свидрук І.І., Турянський Ю.І., Миронов Ю.Б. Організаційна поведінка: Підручник. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 352 с.
6. Шавкун І.Г., Дибчинська Я.С. Організаційна поведінка : навчальний посібник для спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент організацій і адміністрування». Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2024. 203 с.
7. Smith P., Yellowley W., McLachlan J. Organizational Behaviour : Managing

ПЛАН ПРАКТИЧНОГО ЗАНЯТТЯ:

1. Обговорення теоретичних питань:

Сутність понять «особистість», «індивідуальність» та «індивідуальна поведінка» у контексті організаційного середовища

Основні чинники формування особистості

Систематизація й викривлення процесів сприйняття. Механізми управління сприйняттям у комунікації.

Темперамент як індивідуальна основа поведінки. Типи темпераменту та акцентуації.

Характер: основні риси, емоційні, вольові, моральні та інтелектуальні компоненти.

2. Заслуховування та обговорення рефератів чи перегляд мультимедійних презентацій.

Примітка! Презентувати презентацію треба не читаючи її слайд, а пояснюючи його змістовну сутність.

3. Підбиття підсумків практичного заняття.

ТЕМА 4.

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Блок розкриває поняття структури, процесів і функцій організації як системи, її управлінських рівнів і стилів управління.

Рекомендації:

- Вивчити типи організаційних структур (лінійна, матрична, функціональна).
- Проаналізувати плюси і мінуси централізації, делегування повноважень.
- Практично — побудувати схему управлінської структури конкретної організації.

Завдання для опанування навчальним матеріалом

1. Які існують підходи до розуміння ролі керівника в організації?
2. У чому полягає суть основних теорій лідерства та управління персоналом?
3. Яка різниця між владою та авторитетом керівника?
4. Як психологія інтерпретує місце і роль керівника в управлінській системі? Які існують управлінські ролі?
5. Якими є типові особистісні риси та здібності керівника сучасної організації?
6. Які якості притаманні ефективним керівникам?
7. Які навички та знання необхідні для ефективного керівництва?
8. З якими основними труднощами стикаються керівники у своїй діяльності?

Індивідуальне теоретико-орієнтовне завдання

1. Підготувати реферат або мультимедійну презентацію з таких тем:

Сучасний стан організаційного менеджменту та напрями його подальшого розвитку.

Основні підходи до лідерства і моделі управління персоналом.

Узагальнений психологічний портрет керівника: ключові риси характеру та професійні здібності.

2. Творче завдання:

Проаналізувати психологічні бар'єри, що перешкоджають ефективному управлінню, із наведенням прикладів із реальної управлінської практики.

Сформулювати рекомендації психологічного характеру щодо підвищення ефективності управління в умовах сучасної організації.

3. Виконати контрольні завдання:

Визначити основні типи керівників з психологічної точки зору та охарактеризувати їх вплив на управлінський процес.

Розглянути принципи та методи управління конфліктними ситуаціями в організації.

Провести психологічний аналіз лідерства в організаційному контексті.

Вимоги до оформлення та подання мультимедійної презентації

Форма подання :мультимедійна презентація Microsoft Office Power Point (Гамма та тощо). *Кількість слайдів*: 12-15.

Вимоги до оформлення мультимедійної презентації – дивись «Рекомендації та вимоги до створення і оформлення мультимедійної презентації» – URL: <https://vseosvita.ua/library/rekomendacii-ta-vimogi-do-stvorennia-i-oformlenna-multimedijnoi-prezentacii-493903.html>

Питання для контролю знань і вмінь

1. Які існують підходи до розуміння ролі керівника в організації?
2. У чому полягає суть основних теорій лідерства та управління персоналом?
3. Яка різниця між владою та авторитетом керівника?
4. Як психологія інтерпретує місце і роль керівника в управлінській системі? Які існують управлінські ролі?
5. Якими є типові особистісні риси та здібності керівника сучасної організації?
6. Які якості притаманні ефективним керівникам?
7. Які навички та знання необхідні для ефективного керівництва?
8. З якими основними труднощами стикаються керівники у своїй діяльності?
9. Які соціально-психологічні бар'єри можуть заважати ефективному керівництву?
10. Які потреби та мотиви формують мотиваційну сферу особистості керівника?
11. Як різні психологічні типи керівників впливають на стиль управління?
12. Які вимоги висувуються до особистості керівника залежно від специфіки управлінської діяльності?

Список основних джерел

1. Волохова І.В., Лук'янова О.М. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Харків: УкрДУЗТ, 2023. 92 с.
2. Євтушенко В.А., Кудінова М.М. Організаційна поведінка: конспект лекцій. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. 84 с.
3. Лефтеров В.О., Алексенцева-Тімченко К.С. Організаційна поведінка: навчально-методичні рекомендації (в допомогу до самостійної роботи для здобувачів вищої освіти ступеня магістра факультету психології, політології та соціології) / В.О. Лефтеров, К.С. Алексенцева-Тімченко. – Одеса: Фенікс, 2019. – 31 с.
4. Микитюк Н.Є. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2020. 95 с.
5. Свидрук І.І., Турянський Ю.І., Миронов Ю.Б. Організаційна поведінка: Підручник. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 352 с.
6. Шавкун І.Г., Дибчинська Я.С. Організаційна поведінка : навчальний посібник для спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент організацій і адміністрування». Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2024. 203 с.
7. Smith P., Yellowley W., McLachlan J. Organizational Behaviour : People in Dynamic Organizations. Abington : Taylor&Francis Group, 2021. 211 p.

ПЛАН ПРАКТИЧНОГО ЗАНЯТТЯ

1. Обговорення теоретичних питань:

Теоретичні та практичні засади управління організаційною діяльністю.

Основні риси та структура сучасних систем управління персоналом.

Ключові елементи, що визначають результативність управлінського процесу в організації.

Психологічна модель успішного керівника в умовах сучасного управління.

2. Заслуховування та обговорення рефератів.

3. Підбиття підсумків практичного заняття.

ТЕМА 5.

УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Мета – навчити розуміти природу ефективної командної роботи, ролі в команді, принципи формування згуртованих груп.

Рекомендації:

- Ознайомитися з моделями командних ролей (Белбін, Tuckman).
- Обговорити особливості командної взаємодії в онлайн-середовищі.
- Вправа: створити профіль команди під проєкт і розподілити ролі.

Завдання для опанування навчальним матеріалом

1. Які основні характеристики притаманні ефективній команді?
2. Які чинники впливають на розвиток командних взаємин?

3. Що таке групова синергія та як вона визначає ефективність команди?
4. Які ролі можуть виконувати члени команди?
5. У чому полягає суть ролей, орієнтованих на виконання завдань?
6. Яке значення мають ролі, спрямовані на підтримку міжособистісних стосунків у команді?

Індивідуальне теоретико-орієнтовне завдання

1. Підготувати реферат або мультимедійну презентацію з таких тем:
Основні типи команд та їх характерні особливості.
Методи та етапи формування згуртованої команди.
Ознаки та критерії ефективного функціонування команди.
2. Виконати контрольні завдання:
Визначити чинники, що впливають на ефективність командної взаємодії.
Проаналізувати командні ролі відповідно до їх функціонального внеску.
Перелічити та охарактеризувати ключові навички, необхідні для ефективної участі в команді.

Вимоги до оформлення та подання мультимедійної презентації

Форма подання : мультимедійна презентація Microsoft Office Power Point (Гамма та тощо). *Кількість слайдів*: 12-15.

Вимоги до оформлення мультимедійної презентації – дивись «Рекомендації та вимоги до створення і оформлення мультимедійної презентації» – URL: <https://vseosvita.ua/library/rekomendacii-ta-vimogi-do-stvorennia-i-oformlenna-multimedijnoi-prezentacii-493903.html>

Питання для контролю знань і вмінь

1. Які основні характеристики притаманні ефективній команді?
2. Які чинники впливають на розвиток командних взаємин?
3. Що таке групова синергія та як вона визначає ефективність команди?
4. Які ролі можуть виконувати члени команди?
5. У чому полягає суть ролей, орієнтованих на виконання завдань?
6. Яке значення мають ролі, спрямовані на підтримку міжособистісних стосунків у команді?
7. Хто такі члени команди з подвійними (комбінованими) ролями?
8. Яку функцію виконують сторонні спостерігачі у командній взаємодії?
9. Як класифікував командні ролі Мередіт Белбін?
10. Які принципи лежать в основі ефективного управління командою?
11. Як планується та організовується командна діяльність?
12. Які особливості має лідерство в умовах командної роботи?
13. Як здійснюється контроль та оцінка результативності членів команди?

Список основних джерел

1. Волохова І.В., Лук'янова О.М. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Харків: УкрДУЗТ, 2023. 92 с.
2. Євтушенко В.А., Кудінова М.М. Організаційна поведінка: конспект лекцій. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. 84 с.

3. Лефтеров В.О., Алексенцева-Тімченко К.С. Організаційна поведінка: навчально-методичні рекомендації (в допомогу до самостійної роботи для здобувачів вищої освіти ступеня магістра факультету психології, політології та соціології) / В.О. Лефтеров, К.С. Алексенцева-Тімченко. – Одеса: Фенікс, 2019. – 31 с.

4. Микитюк Н.Є. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2020. 95 с.

5. Свидрук І.І., Турянський Ю.І., Миронов Ю.Б. Організаційна поведінка: Підручник. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 352 с.

6. Шавкун І.Г., Дибчинська Я.С. Організаційна поведінка : навчальний посібник для спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент організацій і адміністрування». Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2024. 203 с.

7. Smith P., Yellowley W., McLachlan J. Organizational Behaviour : Managing People in Dynamic Organizations. Abington : Taylor&Francis Group, 2021. 211 p.

ПЛАН ПРАКТИЧНОГО ЗАНЯТТЯ

1. Обговорення теоретичних питань:

Характеристики ефективної команди та ключові чинники, що визначають її результативність.

Типові ролі, які можуть виконувати учасники командної роботи.

Підходи до управління командою та організації її діяльності.

Планування роботи команди як основа її успішного функціонування.

2. Заслуховування та обговорення рефератів.

3. Підбиття підсумків практичного заняття.

ТЕМА 6.

РОБОТА З ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Тематика охоплює відбір, адаптацію, мотивацію, розвиток і оцінювання працівників як частину HR-політики.

Рекомендації:

- Опанувати ключові HR-процедури (набір, адаптація, оцінка).
- Розробити профіль посади з урахуванням компетенцій.
- У практичній частині — аналіз кейсу з плинністю кадрів або конфліктом очікувань.

Завдання для опанування навчальним матеріалом

1. У чому полягають принципи та методи рекрутингу й відбору персоналу?
2. Як використовуються психологічні дослідження для оцінки професійної придатності та компетентності працівників?
3. Які підходи існують до оцінювання ефективності трудової діяльності працівників?
4. Яке значення має професійне навчання та розвиток кадрів у сучасних організаціях?

5. Які цілі ставлять організації перед навчальними програмами?
6. Які соціально-психологічні чинники впливають на процес навчання працівників?
7. Які існують методи навчання персоналу?
8. Що таке навчання без відриву від виробництва?
9. Яке місце займає наставництво в розвитку персоналу?
10. Які особливості має комп'ютеризоване навчання?
11. Що таке модифікація поведінки в контексті професійного розвитку?
12. У чому полягає суть ротації кадрів?

Індивідуальне теоретико-орієнтовне завдання

1. Підготувати реферат або мультимедійну презентацію з таких тем:
 - Мотивація працівників у професійній діяльності.
 - Центри оцінювання (асесмент-центри) та технології персонального аудиту в організації.
 - Ротація працівників як інструмент професійного навчання.
 - Стратегії управління особистою кар'єрою в межах організації.
 - Проблеми абсентеїзму, плинності кадрів і формування організаційної лояльності.
2. Творче завдання:
 - Провести аналіз сучасних психологічних досліджень з питань професійного добору та оцінювання компетентності персоналу.
 - Описати рівень задоволеності працею та поведінку співробітників на прикладі сучасних організацій.
 - Побудувати алгоритм або схему «Розвиток і планування кар'єри працівника».
3. Виконати контрольні завдання:
 - Методи та форми рекрутингу персоналу, огляд сучасного досвіду.
 - Фактори залученості до роботи та організаційної прихильності: індивідуальні та організаційні чинники.
 - Вплив мотивації на дотримання трудової дисципліни.
 - Оцінювання ефективності навчальних програм для персоналу.
 - Заходи щодо запобігання низькій продуктивності, нещасним випадкам і скаргам працівників.

Вимоги до оформлення та подання мультимедійної презентації

Форма подання : мультимедійна презентація Microsoft Office Power Point (Гамма та тощо). *Кількість слайдів*: 12-15.

Вимоги до оформлення мультимедійної презентації – дивись «Рекомендації та вимоги до створення і оформлення мультимедійної презентації» – URL: <https://vseosvita.ua/library/rekomendacii-ta-vimogi-do-stvorennia-i-oformlenna-multimedijnoi-prezentacii-493903.html>

Питання для контролю знань і вмінь

1. У чому полягають принципи та методи рекрутингу й відбору персоналу?
2. Як використовуються психологічні дослідження для оцінки професійної придатності та компетентності працівників?

3. Які підходи існують до оцінювання ефективності трудової діяльності працівників?
4. Яке значення має професійне навчання та розвиток кадрів у сучасних організаціях?
5. Які цілі ставлять організації перед навчальними програмами?
6. Які соціально-психологічні чинники впливають на процес навчання працівників?
7. Які існують методи навчання персоналу?
8. Що таке навчання без відриву від виробництва?
9. Яке місце займає наставництво в розвитку персоналу?
10. Які особливості має комп'ютеризоване навчання?
11. Що таке модифікація поведінки в контексті професійного розвитку?
12. У чому полягає суть ротації кадрів?
13. Як здійснюється навчання на основі аналізу реальних виробничих ситуацій?
14. Які можливості дають ділові, рольові ігри, віртуальні тренінги та моделювання поведінки?
15. Які підходи застосовуються в індивідуальному тренінгу менеджерів?
16. Які основні етапи розвитку професійної кар'єри?
17. Як особистість може управляти власною кар'єрою?
18. Як визначається ефективність організаційних навчальних програм?
19. Що таке асесмент-центр і як він використовується для оцінки персоналу?
20. У чому полягає суть професійної мотивації працівників?
21. Яке значення має дотримання трудової дисципліни?
22. Як мотивація, задоволеність працею та залученість працівника впливають на ефективність роботи?
23. Які основні положення класичних теорій мотивації?
24. У чому суть теорії потреб у досягненнях?
25. Як працює модель ієрархії потреб Маслоу?
26. Як пояснюється мотивація в теорії ERG Альдерфера?
27. Чим відрізняється теорія ERG від моделі Маслоу?
28. Як абсентеїзм, плинність кадрів і лояльність персоналу впливають на продуктивність праці?
29. Що таке безробіття і як воно впливає на організації?
30. Які заходи можна вжити для запобігання вживанню алкоголю, наркотиків і проявам агресії серед персоналу?
31. Яким чином організація може сприяти формуванню здорового психологічного клімату

Список основних джерел

1. Волохова І.В., Лук'янова О.М. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Харків: УкрДУЗТ, 2023. 92 с.
2. Євтушенко В.А., Кудінова М.М. Організаційна поведінка: конспект лекцій. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. 84 с.
3. Лефтеров В.О., Алексенцева-Тімченко К.С. Організаційна поведінка:

навчально-методичні рекомендації (в допомогу до самостійної роботи для здобувачів вищої освіти ступеня магістра факультету психології, політології та соціології) / В.О. Лефтеров, К.С. Алексенцева-Тімченко. – Одеса: Фенікс, 2019. – 31 с.

4. Микитюк Н.Є. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2020. 95 с.

5. Свидрук І.І., Турянський Ю.І., Миронов Ю.Б. Організаційна поведінка: Підручник. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 352 с.

6. Шавкун І.Г., Дибчинська Я.С. Організаційна поведінка : навчальний посібник для спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент організацій і адміністрування». Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2024. 203 с.

7. Smith P., Yellowley W., McLachlan J. Organizational Behaviour : Managing People in Dynamic Organizations. Abington : Taylor&Francis Group, 2021. 211 p.

ПЛАН ПРАКТИЧНОГО ЗАНЯТТЯ

1.Обговорення теоретичних питань:

Поняття управління персоналом і ключові напрями цієї діяльності.

Рекрутинг і добір кадрів: принципи та методи.

Організація навчання та підвищення кваліфікації працівників.

Методи оцінки результативності праці.

Особливості професійної адаптації нових співробітників.

Профілактика девіантної поведінки серед персоналу.

2. Заслуховування та обговорення рефератів.

3. Підбиття підсумків практичного заняття.

ТЕМА 7.

КОМУНІКАЦІЯ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Розділ присвячено принципам ефективної внутрішньої та зовнішньої комунікації, усуненню бар'єрів, зворотному зв'язку.

Рекомендації:

- Проаналізувати типи комунікації: вертикальна, горизонтальна, неформальна.
- Вивчити поняття комунікативної компетентності.
- Завдання: створити мапу інформаційних потоків в організації або ситуаційний діалог між підлеглим і керівником.

Завдання для опанування навчальним матеріалом

1. Які основні підходи застосовуються для аналізу проблем організаційної комунікації?
2. Як відбувається процес комунікації всередині організації?
3. Якими бувають організаційні комунікативні зв'язки та як вони функціонують?

4. Якими методами здійснюється дослідження комунікативних зв'язків в організаціях?
5. Що становить собою комунікативне середовище організації?
6. Яке значення має зовнішня комунікація організації і як вона здійснюється?

Індивідуальне теоретико-орієнтовне завдання

1. Підготувати реферат або мультимедійну презентацію з таких тем:
Зовнішні комунікації як елемент взаємодії організації з зовнішнім середовищем.
Особливості ведення переговорів у рамках організаційної діяльності.
Методологія вивчення організаційної культури.
Формування та функціонування комунікативного простору в організації.
2. Творче завдання:
Побудувати схему «Комунікативні зв'язки в організаційній структурі».
Провести аналіз відповідності між цінностями організаційної культури та індивідуальними особливостями працівника.
Визначити основні відмінності міжособистісної комунікації та організаційної взаємодії.
3. Виконати контрольні завдання:
Провести дослідження внутрішніх комунікативних зв'язків в організаційній структурі.
Розглянути основні концепції та труднощі в організаційній комунікації.
Проаналізувати корпоративну культуру через призму комунікативних процесів у колективі.

Вимоги до оформлення та подання мультимедійної презентації

Форма подання :мультимедійна презентація Microsoft Office Power Point (Гамма та тощо). *Кількість слайдів*: 12-15.

Вимоги до оформлення мультимедійної презентації – дивись «Рекомендації та вимоги до створення і оформлення мультимедійної презентації» – URL: <https://vseosvita.ua/library/rekomendacii-ta-vimogi-do-stvorennia-i-oformlenna-multimedijnoi-prezentacii-493903.html>

Питання для контролю знань і вмінь

1. Які основні підходи застосовуються для аналізу проблем організаційної комунікації?
2. Як відбувається процес комунікації всередині організації?
3. Якими бувають організаційні комунікативні зв'язки та як вони функціонують?
4. Якими методами здійснюється дослідження комунікативних зв'язків в організаціях?
5. Що становить собою комунікативне середовище організації?
6. Яке значення має зовнішня комунікація організації і як вона здійснюється?
7. Що таке організаційна культура і які її основні функції?
8. Як вивчається і оцінюється організаційна культура?
9. У чому полягає концепція відповідності працівника організаційному середовищу?

10. Яке місце займають профспілки у внутрішній структурі організації?
11. Яку роль відіграють неформальні групи як форма внутрішньої організації?
12. Як впливають технологічні зміни на організаційну структуру?

Список основних джерел

1. Волохова І.В., Лук'янова О.М. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Харків: УкрДУЗТ, 2023. 92 с.
2. Євтушенко В.А., Кудінова М.М. Організаційна поведінка: конспект лекцій. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. 84 с.
3. Лефтеров В.О., Алексенцева-Тімченко К.С. Організаційна поведінка: навчально-методичні рекомендації (в допомогу до самостійної роботи для здобувачів вищої освіти ступеня магістра факультету психології, політології та соціології) / В.О. Лефтеров, К.С. Алексенцева-Тімченко. – Одеса: Фенікс, 2019. – 31 с.
4. Микитюк Н.Є. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2020. 95 с.
5. Свидрук І.І., Турянський Ю.І., Миронов Ю.Б. Організаційна поведінка: Підручник. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 352 с.
6. Шавкун І.Г., Дибчинська Я.С. Організаційна поведінка : навчальний посібник для спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент організацій і адміністрування». Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2024. 203 с.
7. Smith P., Yellowley W., McLachlan J. Organizational Behaviour : Managing People in Dynamic Organizations. Abington : Taylor&Francis Group, 2021. 211 p.

ПЛАН ПРАКТИЧНОГО ЗАНЯТТЯ

1. Обговорення теоретичних питань:
 - Організаційна комунікація: ключові підходи, моделі та проблеми.
 - Структура та зміст комунікативних процесів в організаційному середовищі.
 - Організаційна культура як ціннісне та смислове ядро організації.
2. Заслуховування та обговорення рефератів.
3. Підбиття підсумків практичного заняття.

ТЕМА 8.

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Тематика охоплює природу, типи конфліктів, стилі управління, техніки вирішення, профілактику деструктивних ситуацій.

Рекомендації:

- Вивчити класифікації конфліктів: за змістом, учасниками, наслідками.
- Пройти самодіагностику стилю поведінки у конфлікті.

- Практичне завдання: моделювання конфлікту та розробка стратегії вирішення.

Завдання для опанування навчальним матеріалом

1. Які підходи існують до управління конфліктами в організаціях?
2. У чому полягає суть конфліктного менеджменту та які методи він використовує?
3. Які основні причини виникнення конфліктів між керівником і підлеглими?
4. Як запобігти конфліктам по вертикалі в структурі управління?
5. Які ефективні стратегії вирішення конфліктів між керівниками та підлеглими?
6. Як здійснюється діагностика та прогнозування конфліктів в організаційному середовищі?

Індивідуальне теоретико-орієнтовне завдання

1. Підготувати реферат або мультимедійну презентацію з таких тем:
Методи виявлення та передбачення конфліктних ситуацій.
Трудові суперечності: основні типи та способи врегулювання.
Організаційний стрес як невід'ємна частина сучасної соціальної реальності.
Як стрес впливає на психофізичний стан людини.
Теоретичні підходи до розуміння стресу і стратегії його подолання.
2. Творче завдання:
Визначте ефективну стратегію виходу з психологічної гри та врегулювання конфлікту, розглядаючи ситуацію спочатку з позиції керівника, а потім — підлеглого. **Ситуація:** під час наради агент А скаржиться на втрату клієнтів через нову, дешевшу продукцію конкурентів. Колеги діляться порадами, але А всі ідеї відкидає, заперечуючи їхню ефективність у своїй сфері. Чим більше його переконують, тим активніше він чинить опір. У результаті керівник Б каже: «Схоже, ви не прагнете змін, тому я втратив мотивацію продовжувати дискусію». Усі мовчать.
Розробіть тактику дій для обох ролей — керівника і підлеглого.
Проаналізуйте, які особистісні риси або амбіції можуть виступати джерелом стресу для інших членів команди.
3. Виконати контрольні завдання:
Проведіть аналіз типів трудових конфліктів, їхніх функцій і можливих способів розв'язання.
Складіть перелік засобів подолання стресу та дайте відповідь на запитання: «Які методи боротьби зі стресом ефективні саме для мене?»
Запропонуйте класифікацію основних стресорів.
Розгляньте підходи до управління стресом як на рівні організації, так і в особистому житті.

Вимоги до оформлення та подання мультимедійної презентації

Форма подання : мультимедійна презентація Microsoft Office Power Point (Гамма та тощо). *Кількість слайдів*: 12-15.

Вимоги до оформлення мультимедійної презентації – дивись «Рекомендації та вимоги до створення і оформлення мультимедійної

презентації» – URL: <https://vseosvita.ua/library/rekomendacii-ta-vimogi-dostvorennia-i-oformlenna-multimedijnoi-prezentacii-493903.html>

Питання для контролю знань і вмінь

1. Які підходи існують до управління конфліктами в організаціях?
2. У чому полягає суть конфліктного менеджменту та які методи він використовує?
3. Які основні причини виникнення конфліктів між керівником і підлеглими?
4. Як запобігти конфліктам по вертикалі в структурі управління?
5. Які ефективні стратегії вирішення конфліктів між керівниками та підлеглими?
6. Як здійснюється діагностика та прогнозування конфліктів в організаційному середовищі?
7. Що таке трудові конфлікти, які їхні види та функції?
8. Які основні способи врегулювання трудових конфліктів?
9. Які заходи допомагають у профілактиці стресів на робочому місці?
10. Яке визначення та класифікація стресів існує?
11. Які бувають основні джерела стресу в професійному середовищі?
12. Які організаційні та особистісні чинники впливають на виникнення стресу?
13. Як виглядає модель розвитку стресу?
14. Який вплив має стрес на психофізіологічний стан людини?
15. Які типові прояви стресу можна спостерігати у працівників?
16. Які профілактичні заходи допомагають запобігти стресу?
17. Які методи подолання та зниження стресового стану є ефективними?
18. Як запобігати падінню продуктивності, нещасним випадкам та скаргам персоналу?
19. Якими організаційними та індивідуальними засобами можна протидіяти виробничим стресам та їх наслідкам?

Список основних джерел

1. Волохова І.В., Лук'янова О.М. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Харків: УкрДУЗТ, 2023. 92 с.
2. Євтушенко В.А., Кудінова М.М. Організаційна поведінка: конспект лекцій. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. 84 с.
3. Лефтеров В.О., Алексенцева-Тімченко К.С. Організаційна поведінка: навчально-методичні рекомендації (в допомогу до самостійної роботи для здобувачів вищої освіти ступеня магістра факультету психології, політології та соціології) / В.О. Лефтеров, К.С. Алексенцева-Тімченко. – Одеса: Фенікс, 2019. – 31 с.
4. Микитюк Н.Є. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2020. 95 с.
5. Свидрук І.І., Турянський Ю.І., Миронов Ю.Б. Організаційна поведінка: Підручник. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 352 с.
6. Шавкун І.Г., Дибчинська Я.С. Організаційна поведінка : навчальний

посібник для спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент організацій і адміністрування». Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2024. 203 с.

7. Smith P., Yellowley W., McLachlan J. Organizational Behaviour : Managing People in Dynamic Organizations. Abington : Taylor&Francis Group, 2021. 211 p.

ПЛАН ПРАКТИЧНОГО ЗАНЯТТЯ

1. Обговорення теоретичних питань:

Причини та природа організаційних конфліктів.

Конфліктний менеджмент в організації та управління ним.

Сутність стресу, його різновиди.

Особистісні й організаційні чинники виникнення стресу.

Методи подолання стресу та способи його профілактики.

Запобігання професійному вигоранню й виробничим стресам.

2. Заслуховування та обговорення рефератів.

3. Підбиття підсумків практичного заняття.

ТЕМА 9.

ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ ТА РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙ

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Блок акцентує на інноваційній поведінці, готовності до змін, організаційному розвитку та стратегіях трансформації.

Рекомендації:

- Вивчити моделі впровадження змін (Коттер, Левін, ADKAR).

- Розібрати типи опору змінам і методи подолання.

- Завдання: запропонувати план впровадження інновації в певному відділі організації.

Завдання для опанування навчальним матеріалом

1. Що таке інноваційні зміни та як вони пов'язані з організаційним розвитком?

2. Яке місце займають цінності в процесі організаційного розвитку?

3. Які основні моделі змін застосовуються в організаціях?

4. У чому полягає суть моделі змін К. Левіна: стадія «розморожування»; стадія «зміни»; стадія «заморожування»?

5. Які ще існують моделі організаційного розвитку?

6. Як здійснюється планування і впровадження змін в організації?

7. Як проводиться оцінка ефективності заходів з організаційного розвитку?

Індивідуальне теоретико-орієнтовне завдання

1. Підготувати реферат або мультимедійну презентацію з таких тем:

Планування та реалізація інноваційних трансформацій у компанії.

Організаційний розвиток: основні принципи, цінності та орієнтири.

Соціологічні й психологічні аспекти підтримки процесу організаційного розвитку.

Інноваційна поведінка в організаціях у міжнародному середовищі: виклики та перспективи.

2. Творче завдання:

Розробіть покроковий план або програму реалізації організаційних змін у конкретній компанії (реальній або уявній).

Проаналізуйте явище «інноваційного супротиву» в організаціях: причини виникнення, механізми впливу та досвід подолання.

3. Виконати контрольні завдання:

Ознайомитися з основними психологічними теоріями, що пояснюють процеси організаційного розвитку.

Проаналізувати ефективні підходи до подолання психологічних бар'єрів, що заважають впровадженню інновацій у компанії.

Вимоги до оформлення та подання мультимедійної презентації

Форма подання :мультимедійна презентація Microsoft Office Power Point (Гамма та тощо). *Кількість слайдів*: 12-15.

Вимоги до оформлення мультимедійної презентації – дивись «Рекомендації та вимоги до створення і оформлення мультимедійної презентації» – URL: <https://vseosvita.ua/library/rekomendacii-ta-vimogi-do-stvorennia-i-oformlenna-multimedijnoi-prezentacii-493903.html>

Питання для контролю знань і вмінь

1. Що таке інноваційні зміни та як вони пов'язані з організаційним розвитком?
2. Яке місце займають цінності в процесі організаційного розвитку?
3. Які основні моделі змін застосовуються в організаціях?
4. У чому полягає суть моделі змін К. Левіна: стадія «розморожування»; стадія «зміни»; стадія «заморожування»?
5. Які ще існують моделі організаційного розвитку?
6. Як здійснюється планування і впровадження змін в організації?
7. Як проводиться оцінка ефективності заходів з організаційного розвитку?
8. У чому полягає процес соціалізації нових працівників в організації?
9. Що таке ресоціалізація та коли вона необхідна?
10. Які практики впровадження змін застосовують в межах конкретної кампанії (організації)?
11. Що таке інноваційний супротив та як його можна подолати на прикладі успішних кейсів?
12. Яку роль відіграє психологічне та соціологічне супроводження під час змін в організації?
13. Які психологічні концепції організаційного розвитку є найбільш впливовими?
14. Які існують психологічні бар'єри до впровадження інновацій і як їх подолати?
15. Що таке інноваційна організаційна поведінка і як вона проявляється в міжнародному контексті?

Список основних джерел

1. Волохова І.В., Лук'янова О.М. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Харків: УкрДУЗТ, 2023. 92 с.
2. Євтушенко В.А., Кудінова М.М. Організаційна поведінка: конспект лекцій. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. 84 с.
3. Лефтеров В.О., Алексенцева-Тімченко К.С. Організаційна поведінка: навчально-методичні рекомендації (в допомогу до самостійної роботи для здобувачів вищої освіти ступеня магістра факультету психології, політології та соціології) / В.О. Лефтеров, К.С. Алексенцева-Тімченко. – Одеса: Фенікс, 2019. – 31 с.
4. Микитюк Н.Є. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2020. 95 с.
5. Свидрук І.І., Турянський Ю.І., Миронов Ю.Б. Організаційна поведінка: Підручник. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 352 с.
6. Шавкун І.Г., Дибчинська Я.С. Організаційна поведінка : навчальний посібник для спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент організацій і адміністрування». Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2024. 203 с.
7. Smith P., Yellowley W., McLachlan J. Organizational Behaviour : Managing People in Dynamic Organizations. Abington : Taylor&Francis Group, 2021. 211 p.

ПЛАН ПРАКТИЧНОГО ЗАНЯТТЯ

- 1.Обговорення теоретичних питань:
 - Визначення інноваційних змін і організаційного розвитку.
 - Моделі управління змінами: зокрема, модель змін Курта Левіна (розмороження – зміна – замороження).
 - Основні психологічні бар'єри, які перешкоджають інноваційним трансформаціям у організаціях.
2. Заслуховування та обговорення рефератів.
3. Підбиття підсумків практичного заняття.

ПИТАННЯ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Розвиток основ теорії організацій.
2. Історичний огляд організацій.
3. Інструменти і методи науки щодо вивчення організацій.
4. Організації як об'єкт психологічного дослідження.
5. Поняття «організаційна поведінка».
6. Поведінка людей в організаціях та закономірності розвитку і функціонування організацій.
7. Сутність феномену організаційної поведінки.
8. Розробка та використання психологічної методології для вирішення проблем організацій та проблем, з якими індивіди стикаються в організаціях.
9. Організаційна поведінка як наука.
10. Зв'язок організаційної поведінки з іншими навчальними дисциплінами.
11. Дослідження організаційної поведінки як наукової дисципліни.
12. Рівні аналізу організаційної поведінки.
13. Фактори, які впливають на організаційну поведінку: внутрішнє та зовнішнє середовище організації і особистості.
14. Перспективи розвитку організаційної поведінки.
15. Зв'язок організаційної поведінки з психологією управління, соціальною психологією, менеджментом, економікою, правом та іншими галузями науки і практики.
16. Визначення групи та їх класифікація.
17. Різниця між реальними (контактними) й умовними, малими і великими групами.
18. Особливості функціонування малих груп.
19. Первинні й вторинні групи, а також рівень їх розвитку.
20. Типи груп: асоціації, корпорації, дифузні структури.
21. Формальні й неформальні, референтні та групи включення.
22. Вплив динаміки групової структури на організаційні процеси.
23. Організація як система розподілу ресурсів, регламентів і обов'язків (за Ф. Кліландом та В. Кінгом, 1974).
24. Організація у вузькому значенні — чітко структурована група.
25. Основи механістичного підходу в організаційній теорії.
26. Бюрократична модель управлінських структур.
27. Структурно-функціональний підхід до аналізу організацій.
28. Організації як динамічні відкриті системи.
29. Сучасні дослідницькі підходи до організацій.
30. Різноманіття організаційних форм і вимоги до їх ефективності.
31. Характеристики формальної організації.
32. Неформальні організації як невидимі системи впливу.
33. Спонтанні (стихийні) організації, їхні загальні риси та ресурси.
34. Горизонтальний розподіл функцій у трудовій діяльності.
35. Вертикальний розподіл владних повноважень.
36. Структурна побудова організації.
37. Залучення персоналу до управління: новітні стилі лідерства.
38. Сутність понять «особистість», «індивідуальність» та «індивідуальна поведінка» у контексті організаційного середовища.

39. Методи вивчення особистості.
40. Основні чинники формування особистості.
41. Поняття сприйняття: його сутність, етапи формування та чинники впливу
42. Систематизація й викривлення процесів сприйняття. Механізми управління сприйняттям у комунікації.
43. Темперамент як індивідуальна основа поведінки. Типи темпераменту та акцентуації.
44. Характер: основні риси, емоційні, вольові, моральні та інтелектуальні компоненти.
45. Соціальні риси індивіда в організації. Вплив на групову динаміку.
46. Взаємозв'язок особистості з національною культурою.
47. Сутність поняття «цінностей» та їх роль у мотивації поведінки.
48. Основні типи цінностей.
49. Установки як стабільні психологічні орієнтири особистості.
50. Поняття «ставлення» (attitude) та його структура: когнітивний, емоційний, поведінковий компоненти.
51. Типи ставлення до праці: задоволення, залучення, організаційна лояльність.
52. Макіавеллізм як модель маніпулятивної поведінки у владі й управлінні
53. Навички толерантної поведінки: формування й розвиток в організаційному середовищі.
54. Процес здобуття знань: моделі та стилі навчання.
55. Теорія інструментального обумовлення Б. Ф. Скіннера.
56. Соціальне навчання як механізм поведінкової адаптації.
57. Поведінкові прояви в роботі: задоволеність, залученість, відданість (повтор теми — об'єднано з пунктом 13).
58. Прогнозування поведінки на основі рис особистості.
59. Управління індивідуальною поведінкою в організаціях.
60. Взаємозв'язок між особистими характеристиками та специфікою робочих завдань.
61. Які існують підходи до розуміння ролі керівника в організації?
62. У чому полягає суть основних теорій лідерства та управління персоналом?
63. Яка різниця між владою та авторитетом керівника?
64. Як психологія інтерпретує місце і роль керівника в управлінській системі? Які існують управлінські ролі?
65. Якими є типові особистісні риси та здібності керівника сучасної організації?
66. Які якості притаманні ефективним керівникам?
67. Які навички та знання необхідні для ефективного керівництва?
68. З якими основними труднощами стикаються керівники у своїй діяльності?
69. Які соціально-психологічні бар'єри можуть заважати ефективному керівництву?
70. Які потреби та мотиви формують мотиваційну сферу особистості керівника?

71. Як різні психологічні типи керівників впливають на стиль управління?
72. Які вимоги висуваються до особистості керівника залежно від специфіки управлінської діяльності?
73. Які основні характеристики притаманні ефективній команді?
74. Які чинники впливають на розвиток командних взаємин?
75. Що таке групова синергія та як вона визначає ефективність команди?
76. Які ролі можуть виконувати члени команди?
77. У чому полягає суть ролей, орієнтованих на виконання завдань?
78. Яке значення мають ролі, спрямовані на підтримку міжособистісних стосунків у команді?
79. Хто такі члени команди з подвійними (комбінованими) ролями?
80. Яку функцію виконують сторонні спостерігачі у командній взаємодії?
81. Як класифікував командні ролі Мередіт Белбін?
82. Які принципи лежать в основі ефективного управління командою?
83. Як планується та організовується командна діяльність?
84. Які особливості має лідерство в умовах командної роботи?
85. Як здійснюється контроль та оцінка результативності членів команди?
86. У чому полягають принципи та методи рекрутингу й відбору персоналу?
87. Як використовуються психологічні дослідження для оцінки професійної придатності та компетентності працівників?
88. Які підходи існують до оцінювання ефективності трудової діяльності працівників?
89. Яке значення має професійне навчання та розвиток кадрів у сучасних організаціях?
90. Які цілі ставлять організації перед навчальними програмами?
91. Які соціально-психологічні чинники впливають на процес навчання працівників?
92. Які існують методи навчання персоналу?
93. Що таке навчання без відриву від виробництва?
94. Яке місце займає наставництво в розвитку персоналу?
95. Які особливості має комп'ютеризоване навчання?
96. Що таке модифікація поведінки в контексті професійного розвитку?
97. У чому полягає суть ротації кадрів?
98. Як здійснюється навчання на основі аналізу реальних виробничих ситуацій?
99. Які можливості дають ділові, рольові ігри, віртуальні тренінги та моделювання поведінки?
100. Які підходи застосовуються в індивідуальному тренінгу менеджерів?
101. Які основні етапи розвитку професійної кар'єри?
102. Як особистість може управляти власною кар'єрою?
103. Як визначається ефективність організаційних навчальних програм?

104. Що таке асесмент-центр і як він використовується для оцінки персоналу?
105. У чому полягає суть професійної мотивації працівників?
106. Яке значення має дотримання трудової дисципліни?
107. Як мотивація, задоволеність працею та залученість працівника впливають на ефективність роботи?
108. Які основні положення класичних теорій мотивації?
109. У чому суть теорії потреб у досягненнях?
110. Як працює модель ієрархії потреб Маслоу?
111. Як пояснюється мотивація в теорії ERG Альдерфера?
112. Чим відрізняється теорія ERG від моделі Маслоу?
113. Як абсентеїзм, плинність кадрів і лояльність персоналу впливають на продуктивність праці?
114. Що таке безробіття і як воно впливає на організації?
115. Які заходи можна вжити для запобігання вживанню алкоголю, наркотиків і проявам агресії серед персоналу?
116. Яким чином організація може сприяти формуванню здорового психологічного клімату?
117. Які підходи існують до управління конфліктами в організаціях?
118. У чому полягає суть конфліктного менеджменту та які методи він використовує?
119. Які основні причини виникнення конфліктів між керівником і підлеглими?
120. Як запобігти конфліктам по вертикалі в структурі управління?
121. Які ефективні стратегії вирішення конфліктів між керівниками та підлеглими?
122. Як здійснюється діагностика та прогнозування конфліктів в організаційному середовищі?
123. Що таке трудові конфлікти, які їхні види та функції?
124. Які основні способи врегулювання трудових конфліктів?
125. Які заходи допомагають у профілактиці стресів на робочому місці?
126. Яке визначення та класифікація стресів існує?
127. Які бувають основні джерела стресу в професійному середовищі?
128. Які організаційні та особистісні чинники впливають на виникнення стресу?
129. Як виглядає модель розвитку стресу?
130. Який вплив має стрес на психофізіологічний стан людини?
131. Які типові прояви стресу можна спостерігати у працівників?
132. Які профілактичні заходи допомагають запобігти стресу?
133. Які методи подолання та зниження стресового стану є ефективними?
134. Як запобігати падінню продуктивності, нещасним випадкам та скаргам персоналу?
135. Якими організаційними та індивідуальними засобами можна протидіяти виробничим стресам та їх наслідкам?
136. Що таке інноваційні зміни та як вони пов'язані з організаційним розвитком?
137. Яке місце займають цінності в процесі організаційного розвитку?

138. Які основні моделі змін застосовуються в організаціях?
139. У чому полягає суть моделі змін К. Левіна: стадія «розморожування»; стадія «зміни»; стадія «заморожування»?
140. Які ще існують моделі організаційного розвитку?
141. Як здійснюється планування і впровадження змін в організації?
142. Як проводиться оцінка ефективності заходів з організаційного розвитку?
143. У чому полягає процес соціалізації нових працівників в організації?
144. Що таке ресоціалізація та коли вона необхідна?
145. Які практики впровадження змін застосовують в межах конкретної кампанії (організації)?
146. Що таке інноваційний супротив та як його можна подолати на прикладі успішних кейсів?
147. Яку роль відіграє психологічне та соціологічне супроводження під час змін в організації?
148. Які психологічні концепції організаційного розвитку є найбільш впливовими?
149. Які існують психологічні бар'єри до впровадження інновацій і як їх подолати?
150. Що таке інноваційна організаційна поведінка і як вона проявляється в міжнародному контексті?

РЕКОМЕНДОВАНИЙ ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ

Список основних джерел

1. Волохова І.В., Лук'янова О.М. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Харків: УкрДУЗТ, 2023. 92 с.
2. Євтушенко В.А., Кудінова М.М. Організаційна поведінка: конспект лекцій. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. 84 с.
3. Лефтеров В.О., Алексенцева-Тімченко К.С. Організаційна поведінка: навчально-методичні рекомендації (в допомогу до самостійної роботи для здобувачів вищої освіти ступеня магістра факультету психології, політології та соціології) / В.О. Лефтеров, К.С. Алексенцева-Тімченко. – Одеса: Фенікс, 2019. – 31 с.
4. Микитюк Н.Є. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2020. 95 с.
5. Свидрук І.І., Турянський Ю.І., Миронов Ю.Б. Організаційна поведінка: Підручник. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 352 с.
6. Шавкун І.Г., Дибчинська Я.С. Організаційна поведінка : навчальний посібник для спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент організацій і адміністрування». Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2024. 203 с.
7. Smith P., Yellowley W., McLachlan J. Organizational Behaviour : Managing People in Dynamic Organizations. Abington : Taylor&Francis Group, 2021. 211 p.

Список допоміжних джерел

1. Гавкалова Н. Л., Гришина В. В. Організаційно-комунікаційне забезпечення – основа ефективності управлінської діяльності персоналу підприємств : монографія. Харків : ХНЕУ імені С. Кузнеця, 2021. 191 с.
2. Калениченко Р. А. Психологія бізнесу : навч. посібник / Калениченко Р. А. та інші. Ірпінь : ДПУ, 2023. 269 с.
3. Кифяк В. Інструменти командоутворення. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т імені Юрія Федьковича, 2022. 165 с.
4. Кісіль З.Р., Швець Д.В. Психологія управління: Навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. – 208 с.
5. Курова А.В. Психологія спілкування [Електронний ресурс]: електрон. метод. рекомендації до курсу «Психологія спілкування» / уклад. А.В. Курова. - Одеса, 2023. 86 с.
6. Мафтин Л. Психологія освітнього менеджменту: навч.-метод. посібник / укл. Лариса Мафтин. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю.Федьковича, 2021. 296 с.
7. Ягоднікова В.В. Психологія управління: навчальний посібник / укл. В.В.Ягоднікова. Одеса: видавець Букаєв В.В., 2022. 141 с.

Ресурси відкритого доступу

- <http://inmeds.com.ua/> – веб-ресурс «Єдиний медичний простір»;
- <http://library.law.yale.edu/> – Юридична бібліотека Школи права Йелльського університету;
- <http://mon.gov.ua/> – офіційний веб-сайт Міністерства освіти і науки України;
- <https://www.nuozu.edu.ua/#gsc.tab=0> – офіційний сайт Національного університету охорони здоров'я України імені П.Л. Шупика;

- <http://www.library.univ.kiev.ua> – Наукова бібліотека ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка;
- <https://moz.gov.ua/> – офіційний веб-сайт Міністерства охорони здоров'я України;
- <http://www.nbuv.gov.ua/> – Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського;
- <http://www.who.int/> – офіційний веб-сайт Всесвітньої організації охорони здоров'я.5.
- <https://www.apa.org> - American Psychological Association (APA).
- <https://www.efpa.eu> - European Federation of Psychologists' Associations.
- <https://iaapsy.org> - International Association of Applied Psychology.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Геращенко Олександр Сергійович

Погребняк Олена Геннадіївна

Ташилатов Вячеслав Абдуллайович

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА

**навчально-методичні рекомендації
з підготовки до практичних занять
для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти**

Електронне видання

В авторській редакції