



**Міжнародний гуманітарний університет
Факультет лінгвістики та перекладу
Кафедра педагогіки та психології**

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
Організаційна поведінка**

Галузь знань	<u>05 «Соціальні та поведінкові науки»</u>
Спеціальність	<u>053 «Психологія»</u>
Назва освітньої програми	<u>«Психологія»</u>
Рівень вищої освіти	<u>другий (магістерський) рівень</u>

Розробники і викладачі	Контактний тел.	E-mail
Лефтеров Василь Олександрович, доктор психологічних наук, професор,	0673491939	lefterov.vasil@gmail.com

1. АНОТАЦІЯ ДО КУРСУ

«Організаційна поведінка» є загальноосвітнім курсом професійної підготовки майбутніх магістрів – психологів, що спрямована на вивчення закономірностей індивідуальної та групової активності людей, включених в різні організації, а також на підвищення загальної соціально-психологічної культури здобувачів, їх компетентності з питань соціальних і психологічних особливостей діяльності організацій, роботи з персоналом в них. Знання з «Організаційної поведінки» допоможе здобувачам розкрити свій особистий потенціал та власну поведінку в сучасних організаціях, зрозуміти особливості функціонування «людського ресурсу» організації, що дозволить їм надалі найбільш грамотно й ефективно будувати комплекс організаційно-психологічних заходів.

Мета даного навчального курсу «Організаційна поведінка» полягає у розкритті соціально-психологічних характеристик створення та діяльності організацій, а також закономірностей індивідуальної та групової поведінки людини в умовах функціонування в сучасних організаціях.

Передумови для вивчення дисципліни Вивчається після засвоєння дисциплін: Загальна психологія, Соціальна психологія, Політична психологія, Філософія, Основи права, Соціологія, Психологія конфлікту, Психологія управління.

2. ОЧІКУВАНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ, ЯКІ ПЛАНУЄТЬСЯ СФОРМУВАТИ ТА ДОСЯГНЕННЯ ПРОГРАМНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

У процесі реалізації програми дисципліни «Організаційна поведінка» формуються наступні компетентності із передбачених освітньою програмою:

Інтегральна компетентність

Здатність вирішувати складні завдання і проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, що передбачає застосування теорій та методів психологічної науки, проведення досліджень та здійснення інновацій і характеризується невизначеністю умов і вимог.

Загальні компетентності (ЗК)

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК3. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК4. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК7. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК12. Здатність до формування наукового і культурного світогляду.

Спеціальні (фахові) компетентності

СК6. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.

СК8. Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію, налагоджувати та підтримувати контакти з фаховими спільнотами.

СК9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

СК15. Здатність до спільної діяльності та групової мотивації, прийняття рішень та фасилітації

Навчальна дисципліна «Організаційна поведінка» забезпечує досягнення програмних результатів навчання (РН), передбачених освітньою програмою:

ПРН7. Доступно і аргументовано представляти результати досліджень у писемній та усній формах, брати участь у фахових дискусіях.

ПРН8. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.

ПРН15. Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності.

Заплановані результати навчання за навчальною дисципліною

Знання:

1. Розкривати потенціал персоналу організації й обирати напрямки удосконалення її діяльності, використовуючи сучасні психологічні технології

2. Визначати стратегії професійного психологічного втручання, які дозволяли б виключати консерватизм в організації праці.

Уміння:

3. Управляти поведінкою індивіда, групи і команди з метою підвищення ефективності діяльності організації

4. Визначати стратегії професійного психологічного втручання, які дозволяли б виключати консерватизм в організації праці.

Навички:

5. Розробляти такі соціальні проекти організаційних схем, центром яких є людина і її потреби.
6. Проектувати інноваційні зміни і розвиток організації та здійснювати основні напрямки діяльності організаційного психолога.

3. ОБСЯГ ТА ОЗНАКИ КУРСУ

Загалом		Вид заняття (денне відділення / заочне відділення)			Ознаки курсу		
ЄКТС	годин	Лекційні заняття	Практичні заняття	Самостійна робота	Курс, (рік навчання)	Семестр	Обов'язкова / вибіркова
3	90	14 / 6	16 / 6	60 / 78	1	1 / 2	Обов'язкова

4. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин							
	денна форма				Заочна форма			
	усього	у тому числі			усього	у тому числі		
		лекц.	прак	сам. роб.		лекц.	прак	сам. роб.
Тема 1. Історія вивчення та основні поняття теорії організацій і організаційної поведінки	10	2	2	6	10		2	12
Тема 2. Теорії соціальних груп і організацій. Основи індивідуальної поведінки	13	2	2	9	13	2		12
Тема 3. Управління організацією. Управління командами	13	2	2	9	13	-	-	12
Тема 4. Робота з персоналом організації. Інноваційні зміни та розвиток організації	13	2	2	9	13	2	2	12
Тема 5. Комунікація в організаціях та організаційна культура	13	2	2	9	13		-	12
Тема 6. Управління конфліктами та профілактика стресів в організаціях	13	2	2	9	13	2	2	8
Тема 7. Організаційний психолог: принципи, методи та напрямки роботи.	15	2	4	9	15	-	-	10
Усього годин	90	14	16	60	90	6	6	78
ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ - ЗАЛІК								

5. ТЕХНІЧНЕ Й ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ / ОБЛАДНАННЯ

Студенти отримують теми та питання курсу, основну і додаткову літературу, рекомендації, завдання та оцінки за їх виконання як традиційним шляхом, так і з використанням університетської платформи он-лайн навчання на базі Moodle. Окрім того, практичні навички у

пошуку та аналізу інформації за курсом, з оформлення індивідуальних завдань, тощо, студенти отримують, користуючись університетськими комп'ютерними класами та бібліотекою.

6. ПИТАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	Тема 1. Історія вивчення та основні поняття теорії організацій і організаційної поведінки 1. Історія виникнення та сучасні дослідження «Організаційної поведінки». 2. Організаційна поведінка як наука. Предмет, цілі і завдання курсу. 3. Сутність поняття «організаційна поведінка». 4. Зв'язок організаційної поведінки з іншими дисциплінами.	2	2
2	Тема 2. Теорії соціальних груп і організацій. Основи індивідуальної поведінки 1. Групова діяльність в організаційних системах. Класифікація груп. 2. Поняття та види організацій. 3. Механістичний підхід в теорії організацій. 4. Бюрократичний підхід до побудови структур управління організацією. 5. Структурно-функціональний підхід в теорії організацій. 6. Індивідуальна поведінка, як передумова поведінки в організаціях. 7. Особистісні детермінанти поведінки. 8. Риси та особливості характеру, темпераменту, мотивації особистості. 9. Критеріальна основа поведінки людини. Цінності. 10. Установки як регулятори поведінки.	2	
3	Тема 3. Управління організацією. Управління командами 1. Теоретико-прикладні основи управління організацією. 2. Характеристика систем управління персоналом сучасної організації. 3. Складові ефективності управління організацією. 4. Психологічна модель ефективного керівника організацією. 5. Характеристики ефективної команди. Фактори, які впливають на ефективність команди. 6. Ролі членів команди. 7. Управління командами. Планування і організація діяльності команди.	2	-
4	Тема 4. Робота з персоналом організації Інноваційні зміни та розвиток організації 1. Поняття та основні напрямки роботи з персоналом організації. 2. Рекрутинг та відбір персоналу: принципи та методи. 3. Навчання та підвищення кваліфікації персоналу організацій. 4. Оцінка результативності праці персоналу. 5. Професійна адаптація працівників організації.	2	2

	6. Профілактика поведінкових відхилень (девіацій) персоналу організації. 7. Поняття інноваційних змін та організаційного розвитку. 8. Моделі змін. Модель процесу змін К. Левіна. 9. Психологічні бар'єри інноваційних змін організації.		
5	Тема 5. Комунікація в організаціях та організаційна культура 1. Організаційна комунікація, основні підходи і проблеми. 2. Зміст комунікативних процесів в організації. 3. Організаційна культура як ціннісно-сміслове ядро організації.	2	-
6	Тема 6. Управління конфліктами та профілактика стресів в організаціях 1. Сутність та чинники організаційних конфліктів. 2. Конфліктний менеджмент в організації. 3. Поняття та види стресу. Організаційні та особистісні фактори стресу. 4. Управління стресами та засоби їх подолання. 5. Профілактика виробничих стресів та професійного вигорання.	2	1
7	Тема 7. Організаційний психолог: принципи, методи та напрямки роботи. 1. Основні напрямки діяльності психолога організації. 2. Кваліфікаційна характеристика посади психолога організації. 3. Етичні принципи діяльності організаційного психолога і правила користування психологічною інформацією в умовах організації. 4. Оцінка роботи психолога організації	4	1
	Всього	16	6

7. САМОСТІЙНА РОБОТА

До самостійної роботи студентів щодо вивчення дисципліни «Організаційна поведінка» включаються:

1. Знайомство з науковою та навчальною літературою відповідно зазначених у програмі тем.
2. Опрацювання лекційного матеріалу.
3. Підготовка до практичних занять.
4. Консультації з викладачем протягом семестру.
5. Самостійне опрацювання окремих питань навчальної дисципліни.
6. Підготовка та виконання індивідуальних завдань у вигляді есе, рефератів тощо.
7. Підготовка до підсумкового контролю.

Тематика та питання до самостійної підготовки та індивідуальних завдань

Індивідуальна робота складається з двох розділів: 1) теоретичний розгляд обраної теми; 2) виконання творчого завдання.

- 1) Виберіть одну з нижченаведених тем, розкрийте її зміст, практичну важливість.
 - Історія індустріально-організаційної психології.

- Концептуальні засади організаційної поведінки.
 - Моделі організаційної поведінки.
 - Організація як система. Соціальна і психологічна підсистеми.
 - Закони, що впливають на поведінку людини в процесі спільної діяльності.
 - Соціальні ролі в організації та особистісний потенціал працівника.
 - «Я»-концепція та її вплив на поведінку людини в організації. Захисна поведінка.
 - Маніпулятивна поведінка в організації та заходи з її обмеження.
 - Настави щодо мотивації працівників в організації.
 - Форми винагородження за виконання робіт в організації.
 - Управління кар'єрою працівника в організації.
 - Теорії лідерства та управління людськими ресурсами.
 - Організаційний менеджмент: сучасний стан та перспективи розвитку.
 - Система перформанс менеджменту (управління виконанням) та її елементи.
 - Ротація персоналу організації – як форма навчання.
 - Абсентеїзм, плинність кадрів і відданість працівника організації.
 - Формування і розвиток груп в організації.
 - Максимізація ефективності роботи груп. Взаємодія членів групи через роль, статус, норми.
 - Міжособистісні стосунки в групах та колективах.
 - Комунікативне середовище організації.
 - Переговори в організаційному контексті.
 - Основні процеси групової динаміки: влада, вплив, лідерство.
 - Формування команди як вища стадія групового розвитку.
 - Трудові конфлікти в організації та шляхи їх подолання.
 - Сутність та природа організаційного стресу, його вплив на особистість і діяльність організації.
 - Основні функції комунікації в організації та її вплив на поведінку персоналу.
 - Чинник формування та функції організаційної культури.
 - Джерела, цілі, напрями, принципи розвитку організації.
 - Принципи та методи подолання протидії організаційним змінам.
 - Психологічне супроводження організаційного розвитку.
 - Інноваційна організаційна поведінка в міжнародному контексті.
- 2) Виберіть і виконайте одне із творчих завдань:
- Скласти структурно-логічну схему: «Зв'язок психології організацій з психологією управління, соціальною психологією, менеджментом, соціологією, політологією, економікою та іншими галузями науки і практики».
 - Розробити прогностичну модель «Майбутнє організаційної поведінки».
 - Психологічні перешкоди ефективного керівництва організацією – навести та прокоментувати приклади з практичної діяльності.
 - Розробити психологічні рекомендації щодо ефективного управління сучасною організацією.
 - Розробити схему «Різноманітність організацій та вимоги до їх створення і функціонування».

- Визначити риси характеру, які за результатами досліджень в першу чергу визначають поведінку людини на роботі.
- Охарактеризувати поведінку людей з високим рівнем авторитаризму та людей з високим ступенем макіавеллізму.
- Проаналізувати сучасні психологічні дослідження для вирішення завдань професійного підбору та визначення професійної компетентності персоналу
- Задоволеність роботою і поведінка в організації – здійснити опис за прикладами різних сучасних організацій.
- Скласти схему-алгоритм: «Розвиток і планування кар'єри».
- Скласти схему «Організаційні комунікативні зв'язки».
- Проаналізувати організаційну культуру в контексті відповідності індивідуума і організації один одному.
- Скласти план (програму) впровадження організаційних змін в кампанії.
- Робоче місце спеціаліста-психолога в організації – охарактеризувати та скласти макет кабінету психолога.
- Скласти структурно-логічну схему «Функції психологічної служби організації».

Теми для доповідей, презентацій

1. Розвиток теорії організаційної поведінки.
2. Організації як об'єкт соціологічного та психологічного дослідження.
3. Організаційна поведінка як основа цивілізації.
4. Організації як відкриті системи.
5. Неформальні групи: організація всередині організації. Профспілки.
6. Управління поведінкою індивідів усередині організації.
7. Формування навичок толерантної поведінки.
8. Організаційний менеджмент: сучасний стан та перспективи розвитку.
9. Теорії лідерства та управління людськими ресурсами.
10. Шляхи і засоби формування команди.
11. Ассесмент-центри та технології аудиту персоналу організації.
12. Ротація персоналу організації – як форма навчання.
13. Абсентеїзм, плинність кадрів і відданість працівника організації.
14. Зовнішня комунікація організації.
15. Переговори в організаційному контексті.
16. Дослідження організаційної культури.
17. Комунікативне середовище організації.
18. Трудові конфлікти і шляхи їх вирішення.
19. Організаційний стрес, як складова сучасного буття.
20. Психологічне супроводження організаційної діяльності та розвитку.

8. ВИДИ ТА МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Робоча програма навчальної дисципліни передбачає наступні види та методи контролю:

Види контролю	Складові оцінювання
поточний контроль , який здійснюється у ході: проведення практичних занять, виконання індивідуального завдання; проведення консультацій та відпрацювань.	50%
підсумковий контроль , який здійснюється у ході проведення іспиту (заліку).	50%

Методи діагностики знань (контролю)	фронтальне опитування; наукова доповідь, реферати, усне повідомлення, індивідуальне опитування; робота у групах; ділова гра, розв'язання ситуаційних завдань, кейсів, практичних завдань, залік
--	---

Питання до заліку

1. Історія виникнення та сучасні дослідження «Організаційної поведінки».
2. Організаційна поведінка як наука. Предмет, цілі і завдання курсу.
3. Сутність поняття «організаційна поведінка».
4. Зв'язок організаційної поведінки з іншими дисциплінами.
5. Розвиток теорії організаційної поведінки.
6. Історія індустріально-організаційної психології.
7. Організації як об'єкт соціологічного, психологічного та політологічного дослідження.
8. Організаційна поведінка як основа цивілізаційних схем.
9. Розробка та використання соціологічної, психологічної та політологічної методології для вирішення проблем організацій.
10. Групова діяльність в організаційних системах. Класифікація груп.
11. Поняття та види організацій.
12. Механістичний підхід в теорії організацій.
13. Бюрократичний підхід до побудови структур управління організацією.
14. Структурно функціональний підхід в теорії організацій.
15. Сучасні тенденції в дослідженні організацій.
16. Організації як відкриті системи.
17. Структура організації.
18. Неформальні групи: організація всередині організації. Профспілки.
19. Індивідуальна поведінка, як передумова поведінки в організаціях.
20. Особистісні детермінанти поведінки.
21. Риси та особливості характеру, темпераменту, мотивації особистості.
22. Критеріальна основа поведінки людини. Цінності.
23. Установки як регулятори поведінки.
24. Соціальні стереотипи людини та їх вплив на поведінку людини в організації.

25. Рольова поведінка та її прогнозування в організації.
26. Вплив рівня самооцінки на поведінку людини.
27. Теоретико-прикладні основи управління організацією.
28. Характеристика систем управління персоналом сучасної організації.
29. Психологічні складові діяльності ефективного керівника організацією.
30. Організаційний менеджмент: сучасний стан та перспективи розвитку.
31. Теорії лідерства та управління людськими ресурсами.
32. Узагальнений портрет керівника: особові риси, здібності.
33. Характеристики ефективної команди. Фактори, які впливають на ефективність команди.
34. Ролі членів команди.
35. Управління командами. Планування і організація діяльності команди.
36. Типи команд та їх відмінності.
37. Шляхи і засоби формування команди.
38. Критерії ефективності команди.
39. Поняття та основні напрямки роботи з персоналом організації.
40. Рекрутинг та відбір персоналу: принципи та методи.
41. Навчання та підвищення кваліфікації персоналу організацій.
42. Оцінка результативності праці персоналу.
43. Профілактика поведінкових відхилень (девіацій) персоналу організації.
44. Професійна мотивація персоналу.
45. Ассесмент-центри та технології аудиту персоналу організації.
46. Ротація персоналу організації – як форма навчання.
47. Управління власною кар'єрою в умовах організації.
48. Абсентеїзм, плинність кадрів і відданість працівника організації.
49. Організаційна комунікація, основні підходи і проблеми.
50. Зміст комунікативних процесів в організації.
51. Організаційна культура як ціннісно-сміслове ядро організації.
52. Зовнішня комунікація організації.
53. Переговори в організаційному контексті.
54. Дослідження організаційної культури.
55. Комунікативне середовище організації.
56. Сутність та чинники організаційних конфліктів.
57. Конфліктний менеджмент в організації.
58. Поняття та види стресу. Організаційні та особистісні фактори стресу.
59. Управління стресами та засоби їх подолання.
60. Профілактика виробничих стресів та професійного вигорання.
61. Діагностика і прогнозування конфліктів.
62. Трудові конфлікти і шляхи їх вирішення.

63. Організаційний стрес як складова сучасного соціального життя.
64. Характер впливу стресу на людину.
65. Моделі стресу та його подолання.
66. Поняття інноваційних змін та організаційного розвитку.
67. Моделі змін. Модель процесу змін К. Левіна.
68. Психологічні бар'єри інноваційних змін організації.
69. Планування і впровадження інноваційних змін.
70. Організаційний розвиток та цінності.
71. Соціологічне та психологічне супроводження організаційного розвитку.
72. Основні напрямки діяльності організаційного психолога (соціолога, політолога).
73. Кваліфікаційна характеристика посади психолога організації.
74. Етичні принципи і правила користування психологічною інформацією в умовах організації.

9. ОЦІНЮВАННЯ ПОТОЧНОЇ, САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ З ПІДСУМКОВИМ КОНТРОЛЕМ У ФОРМІ ЕКЗАМЕНУ/ ЗАЛІКУ

Денна форма навчання			
<i>Поточний контроль</i>			
Види роботи	Планові терміни виконання	Форми контролю та звітності	Максимальний відсоток оцінювання
Систематичність і активність роботи на семінарських (практичних) заняттях			
1.1. Підготовка до практичних занять	Відповідно до робочої програми та розкладу занять	Перевірка обсягу та якості засвоєного матеріалу під час практичних занять	25
Виконання завдань для самостійного опрацювання			
1.2. Підготовка програмного матеріалу (тем, питань), що виносяться на самостійне вивчення	-//-	Розгляд відповідного матеріалу під час аудиторних занять або ІКР ¹ , перевірка конспектів навчальних текстів тощо	10
Виконання індивідуальних завдань (науково-дослідна робота студента)			
1.3. Підготовка реферату (есе) за заданою тематикою	Відповідно до розкладу занять і графіку ІКР	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе)	10

¹ Індивідуально-консультативна робота викладача зі студентами

1.4. Інші види індивідуальних завдань, в т.ч. підготовка наукових публікацій, участь у роботі круглих столів, конференцій тощо.	--/	Обговорення результатів проведеної роботи під час аудиторних занять або ІКР, наукових конференцій та круглих столів.	5
Разом балів за поточний контроль			50
Підсумковий контроль екзамен / залік			50
Всього балів			100

Заочна форма навчання			
Поточний контроль			
Види самостійної роботи	Планові терміни виконання	Форми контролю та звітності	Максимальний відсоток оцінювання
Систематичність і активність роботи під час аудиторних занять			
1.1. Підготовка до аудиторних занять	Відповідно до розкладу	Перевірка обсягу та якості засвоєного матеріалу під час аудиторних занять	15
За виконання контрольних робіт (завдань)			
1.2. Підготовка контрольних робіт	--/	Перевірка контрольних робіт (завдань)	15
Виконання завдань для самостійного опрацювання			
1.3. Підготовка програмного матеріалу (тем, питань), що виноситься на самостійне вивчення	--/	Розгляд відповідного матеріалу під час аудиторних занять або ІКР ² , перевірка конспектів навчальних текстів тощо	10
Виконання індивідуальних завдань (науково-дослідна робота студента)			
2.1. Підготовка реферату (есе) за заданою тематикою	Відповідно до графіку ІКР	Обговорення (захист) матеріалів реферату (есе) під час ІКР	5
2.3. Інші види індивідуальних завдань, в т.ч. підготовка наукових публікацій, участь у роботі круглих столів, конференцій тощо.	--/	Обговорення результатів проведеної роботи під час ІКР, наукових конференцій та круглих столів.	5
Разом балів за поточний контроль			50
Підсумковий контроль екзамен / залік			50
Всього балів підсумкової оцінки			100

² Індивідуально-консультативна робота викладача зі студентами

10. КРИТЕРІЇ ПІДСУМКОВОЇ ОЦІНКИ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ (для іспиту / заліку)

Рівень знань оцінюється:

- «відмінно» / «зараховано» А - від 90 до 100 балів. Студент виявляє особливі творчі здібності, вміє самостійно знаходити та опрацьовувати необхідну інформацію, демонструє знання матеріалу, проводить узагальнення і висновки. Був присутній на лекціях та семінарських заняттях, під час яких давав вичерпні, обґрунтовані, теоретично і практично правильні відповіді, має конспект з виконаними завданнями до самостійної роботи, презентував реферат (есе) за заданою тематикою, проявляє активність і творчість у науково-дослідній роботі;

- «добре» / «зараховано» В - від 82 до 89 балів. Студент володіє знаннями матеріалу, але допускає незначні помилки у формуванні термінів, категорій, проте за допомогою викладача швидко орієнтується і знаходить правильні відповіді. Був присутній на лекціях та семінарських заняттях, має конспект з виконаними завданнями до самостійної роботи, презентував реферат (есе) за заданою тематикою, проявляє активність і творчість у науково-дослідній роботі;

- «добре» / «зараховано» С - від 74 до 81 балів. Студент відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень, з допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, але дає недостатньо обґрунтовані, невичерпні відповіді, допускає помилки. При цьому враховується наявність конспекту з виконаними завданнями до самостійної роботи, реферату та активність у науково-дослідній роботі;

- «задовільно» / «зараховано» D - від 64 до 73 балів. Студент був присутній не на всіх лекціях та семінарських заняттях, володіє навчальним матеріалом на середньому рівні, допускає помилки, серед яких є значна кількість суттєвих. При цьому враховується наявність конспекту з виконаними завданнями до самостійної роботи, рефератів (есе);

- «задовільно» / «зараховано» E - від 60 до 63 балів. Студент був присутній не на всіх лекціях та семінарських заняттях, володіє навчальним матеріалом на рівні, вищому за початковий, значну частину його відтворює на репродуктивному рівні, на всі запитання дає необґрунтовані, невичерпні відповіді, допускає помилки, має неповний конспект з завданнями до самостійної роботи.

- «незадовільно з можливістю повторного складання» / «не зараховано» Fx – від 35 до 59 балів. Студент володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу.

- «незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни» / «не зараховано» F – від 0 до 34 балів. Студент не володіє навчальним матеріалом.

Таблиця відповідності результатів контролю знань за різними шкалами

100-бальною шкалою	Шкала за ECTS	За національною шкалою	
		екзамен	залік
90-100 (10-12)	A	Відмінно	зараховано
82-89 (8-9)	B	Добре	
74-81(6-7)	C		
64-73 (5)	D	Задовільно	
60-63 (4)	E		
35-59 (3)	Fx	незадовільно	не зараховано
1-34 (2)	F		

11. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Лефтеров В.О. Організаційна поведінка: навчально-методичні рекомендації (для студентів факультету психології, політології та соціології НУ «ОЮА») / В.О. Лефтеров, К.С. Алексеєва-Тімченко. – Одеса: Фенікс, 2018. – 31 с. (Сер. «Навчально-методичні посібники»).
2. Лефтеров В.О. Проведення інтерактивних практичних та контрольних занять з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка»: практикум / В.О. Лефтеров. – Одеса: Фенікс, 2020. – 65 с. (<https://hdl.handle.net/11300/13235>)
3. Жуковська Л. Е. Теорія організацій: навч. посіб. / Л. Е. Жуковська, Є. Г. Борисевич, Є. М. Стрельчук. Одеса: ОНАЗ ім. О. С. Попова, 2011. 148 с.
4. Кроупли, Д. Х. Психологія інновацій в організаціях. - Харків: Гуманит. центр, 2019. - 346 с.
5. Кулініч І. О. Психологія управління: навч. посібник. – К.:Знання, 2008. – 292 с.
6. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка: Навч. посібн. / за наук. ред. А. О. Молчанової. –Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», 2015. 176 с.
7. Організаційна поведінка. Навчальний посібник для студентів денної та заочної форм навчання спеціальності „Менеджмент організацій” / Укладач: М. В. Матушкіна, Старобільськ, 2016. – 200 с.

Допоміжна

1. Власова О.І. Соціальна психологія організацій та управління: Підручник. - Видавництво К:ЦУЛ, 2010. – С. 396
2. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і згода. Основи теорії конфліктів. – К., 1996.
3. Кочубей Н.В. Соціокультурна діяльність : навч. посіб.: рекомендовано МОН України / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. - Суми : Унів. кн., 2016. - 122 с.
4. Ложкін Г. В. Психологія конфлікту. – К: Професіонал, 2007. –407 с
5. Лютенс Ф. Організаційна поведінка : Підручник для студентів. - Київ : Основи, 2001. - 249 с.
6. Психологія управління : навч. посібник : рекомендовано МОН України // за заг. ред. Д. І. Дзвінчука. - Івано-Франків. нац. техн. ун-т нафти і газу. - К. : СІК ГРУП Україна, 2013. - 293 с.
7. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – Київ.; Лібра, 1998. – 270 с.
8. Van Maanen J. 2005. Mickey on the move: observations on the flow of culture in the multinational corporation. In *Organizational Theory and the Multinational Corporation*, ed. E Westney, pp. 255–300. New York: St. Martin's. 2nd ed.
9. Cascio WF, Aguinis H. 2008. Research in industrial and organizational psychology from 1963 to 2007: changes, choices, and trends. *J. Appl. Psychol.* 93(5):1062–81
10. Riggio, R. E. *Introduction to industrial-organizational psychology* (5th ed.). Upper Saddle River: Prentice Hall, 2008.
11. Zedeck, S. (Ed.) *APA Handbook of industrial-organizational psychology*. Washington, DC: APA, 2011.

Інформаційні ресурси

1. НМЦ дистанційного навчання АПН України при ДНУ. URL: http://distance.dnu.edu.ua/ukr/index_ukr.html
2. Пірен М. І. Конфліктологія: Підручник. К.: МАУП, 2003. 360 с. URL: <http://subject.com.ua/pdf/256.pdf>
3. Психологія: схеми, таблиці, коментарії: навчально-наочний посібник / [друге перероблене видання.] / О.М Пасько., О.М. Цільмак. [за загал. ред. Цільмак О.М.] Одеса: ОДУВС, 2015. 271 с. URL: http://www.oduvs.edu.ua/navch_pidruch_psixolog.html