


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

Кафедра державного управління і місцевого самоврядування



«ЗАТВЕРДЖЕНО»
завідувач кафедри

Чикаренко І.А. 

«29» серпня 2025 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Організаційна поведінка»

Галузь знань	281 Публічне управління та адміністрування
Спеціальність	281 Публічне управління та адміністрування
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)
Освітньо-професійна програма	«Публічне управління та адміністрування»
Статус	Обов'язкова
Загальний обсяг	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Форма підсумкового контролю	Іспит
Термін викладання	6-й семестр (11-12 чверть)
Мова викладання	українська

Викладач: к.т.н., доц. Кравцова Т.В.

Пролонговано: на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__»__ 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__»__ 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро
НТУ «ДП»
2025

Робоча програма навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за освітньо-професійною програмою «Публічне управління та адміністрування» спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. державного управління і місцевого самоврядування. Дніпро : НТУ «ДП», 2025. 17 с.

Розробник:

Кравцова Тетяна Василівна, доцент, кандидат технічних наук, доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування.

Робоча програма регламентує:

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

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

Погоджено рішенням науково-методичної комісії спеціальності D4 Публічне управління та адміністрування (281 Публічне управління та адміністрування) (протокол № 1 від 28 серпня 2025 р.).

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ.....	4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ	5
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	6
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	6
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	8
6.1 Шкали	8
6.2 Засоби та процедури	8
6.3 Критерії	9
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	13
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	14

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

У освітньо-професійній програмі «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування здійснено розподіл програмних результатів навчання (ПРН) за освітніми компонентами. Зокрема, обов'язкова фахова дисципліна Ф9 «Організаційна поведінка» сприяє досягненню таких програмних результати навчання:

ПР07	Уміти організувати та брати участь у волонтерських/культурно-освітніх /спортивних проектах, спрямованих на формування здорового способу життя / активної громадянської позиції.
ПР12	Уміти налагодити комунікацію між громадянами та органами державної влади і місцевого самоврядування.

Мета дисципліни «Організаційна поведінка» – формування у здобувачів вищої освіти системи теоретичних знань та практичних навичок щодо аналізу, прогнозування та регулювання поведінки індивідів, груп та організації в цілому задля підвищення ефективності діяльності органів публічної влади та місцевого самоврядування.

Реалізація мети вимагає трансформації програмних результатів навчання в дисциплінарні та адекватний відбір змісту навчальної дисципліни за цим критерієм.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ПРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
	шифр ДРН	Зміст
ПР07	ПР07.1-Ф9	Ідентифікувати причини поведінки особистості в організації. Знати специфіку Public Service Motivation (PSM) та вміти розробляти системи нематеріальної стимуляції для службовців в умовах обмежених бюджетних ресурсів. Вміти ідентифікувати власні та чужі когнітивні упередження, що виникають при прийнятті управлінських рішень та наданні публічних послуг. Володіти методами саморегуляції та профілактики професійного вигорання, демонструючи резильєнтність у стресових ситуаціях (робота зі скаргами, кризові комунікації). Застосовувати принципи етичної поведінки та доброчесності як базовий фільтр для будь-якої професійної активності в органах влади.
	ПР07.2-Ф9	Вміти формувати високоефективні команди (Project Offices) в публічному секторі, враховуючи рольову структуру та психологічну сумісність учасників. Демонструвати навички трансформаційного лідерства, здатність надихати підлеглих на досягнення місії установи, а не лише виконання інструкцій.

Шифр ПРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
	шифр ДРН	Зміст
	ПР07.3-Ф9	Володіти техніками медіації та фасилітації для вирішення конфліктів між різними стейкхолдерами (наприклад, між виборними особами та апаратом ради). Розрізняти конструктивну політичну активність в організації від деструктивних «підкилимних ігор», що шкодять публічним інтересам.
	ПР07.4-Ф9	Вміти проводити діагностику організаційної культури держустанови та розробляти заходи щодо її трансформації в бік сервісно-орієнтованої моделі. Проектувати гнучкі організаційні структури, адаптовані до умов цифровізації (e-governance) та дистанційної форми роботи
ПР12	ПР12.1-Ф9	Розробляти стратегії подолання опору змінам при впровадженні реформ у державних інституціях. Складати Індивідуальні плани розвитку (IDP) для себе та підлеглих, орієнтуючись на концепцію безперервного навчання (Lifelong Learning). Оцінювати можливості та ризики впровадження штучного інтелекту в управлінські процеси та організаційну комунікацію. Застосовувати сучасні управлінські інструменти та технології для забезпечення ефективної реалізації організаційних процесів

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
Основи публічного управління та адміністрування	– використовувати базові знання з історичних, культурних, політичних, соціальних, економічних засад розвитку суспільства.
Лідерство і командна робота	– уміти коригувати професійну діяльність у випадку зміни вихідних умов. – <i>набути практичні навички</i> аналітичного і критичного мислення, <i>оцінювати</i> ідеї та пропозиції, <i>робити висновки</i> і <i>узагальнювати</i> аргументи, <i>творчо генерувати</i> нові ідеї
Етика публічної діяльності	– розширити <i>розуміння</i> принципів доброчесності, етичних стандартів, норм поведінки у публічній діяльності та <i>набути вміння</i> використовувати сучасні технології формування іміджу у публічній сфері
Концепція сталого розвитку	– використовувати методи аналізу та оцінювання програм сталого розвитку
Основи муніципального менеджменту	– <i>обґрунтовувати</i> доцільність використання окремих інструментів менеджменту у діяльності органів публічного управління та адміністрування задля підвищення ефективності та якості цієї діяльності

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

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години			
		Денна / Вечірня		Заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	75	26	49	6	69
практичні	45	17	28	6	39
лабораторні	-	-	-	-	-
семінари	-	-	-	-	-
РАЗОМ	120	43	77	12	108

5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	75
ПР07.1-Ф9	Тема 1. Індивідуальна поведінка та психологія державного службовця	25
	1.1. Вступ до ОП. Організаційна поведінка: чому люди – це найскладніша та найважливіша частина публічного адміністрування. Специфіка поведінки в державних структурах.	
	1.2. Особистість та цінності: роль етики та доброчесності в державному управлінні. Особистість чиновника: риси, цінності та державна етика.	
	1.3. Сприйняття та прийняття рішень: як когнітивні упередження чиновників впливають на державну політику.	
	1.4. Мотивація в публічному секторі: чому гроші – не головне (теорія Public Service Motivation). Мотивація в публічній службі.	
	1.5. Емоційний інтелект (EQ) в роботі з громадянами.	
	1.6. Професійне вигорання в органах влади: профілактика та резильєнтність.	
ПР07.2-Ф9 ПР07.3-Ф9 ПР12.1-Ф9	Тема 2. Групова динаміка та лідерство в публічному управлінні	25
	2.1. Групова динаміка: формування команд у політичних та адміністративних органах.	
	2.2. Комунікації в органах влади: бар'єри та інформаційні викривлення.	
	2.3. Лідерство в публічному секторі: від транзакційного до трансформаційного.	
	2.4. Влада, вплив та політичні ігри всередині організацій.	

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	2.5. Прийняття групових рішень у публічних структурах: психологічні пастки та методи оптимізації.	
	2.6. Конфлікти в органах місцевого самоврядування: методи вирішення.	
ПР07.4-Ф9 ПР12.1-Ф9	Тема 3. Організаційна система та управління змінами	25
	3.1. Організаційна культура в держустановах: бюрократія та адхократія.	
	3.2. Дизайн організаційних структур: гнучкість в епоху цифровізації.	
	3.3. Опір змінам у державних структурах: чому реформи гальмують.	
	3.4. Прийняття управлінських рішень: колективна відповідальність та ризику.	
	3.5. Організаційний розвиток та навчання в публічному секторі (L&D).	
	3.6. Підсумкова лекція: майбутнє ОП та штучний інтелект в управлінні.	
	Практичні заняття	45
ПР07.1-Ф9	1.Аналіз кейсу: «Чому корпоративні моделі управління не завжди працюють у міністерствах?»	4
ПР07.1-Ф9	2.Рольова гра: «Пастка пріоритетів» (обговорення кейсу з мостом та амбулаторіями).	6
ПР07.1-Ф9	3. Розробка системи нематеріальної мотивації для департаменту в умовах обмеженого бюджету	4
ПР07.2-Ф9	4. Аналіз політичних лідерів сучасності (кейс-стаді успішних реформаторів).	6
ПР07.3-Ф9 ПР.12.1-Ф9	5. Медіація конфлікту між «головою громади» та «депутатською опозицією».	4
ПР07.4-Ф9 ПР.12.1-Ф9	6. Проектування структури «Проектного офісу» (Digital Transformation Office).	6
ПР07.4-Ф9 ПР12.1-Ф9	7. Складання індивідуального плану розвитку (IDP) для державного службовця категорії «Б».	6
ПР07.4-Ф9 ПР12.1-Ф9	8. Міні-проект.«Стратегія покращення організаційної поведінки в обраній установі».	6
ПР12.1-Ф9	9. Підведення підсумків вивчення дисципліни	3
	РАЗОМ	120

6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

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

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

6.1 Шкали

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

Шкали оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти НТУ «ДП»

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

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

6.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії здобувача вищої освіти за вимогами НРК до 6-го кваліфікаційного рівня (для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти) під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

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

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

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

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

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	Процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	поточне тестування	проходження тесту під час лекційного заняття	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів; виконання ККР під час екзамену за бажанням здобувача вищої освіти
практичні	практичні завдання	виконання завдань під час практичних занять		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання практичних завдань.

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

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

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

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

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

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

6.3 Критерії

Реальні результати навчання здобувача вищої освіти ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою

критеріїв, що описують дії здобувача вищої освіти для демонстрації досягнення результатів навчання.

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

$$O_i = 100 a/m,$$

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

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

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти (подано нижче).

**Загальні критерії досягнення результатів навчання
для 6-го кваліфікаційного рівня за НРК
(бакалавр)**

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
Знання		
♦ концептуальні наукові та практичні знання, критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або навчання	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: - концептуальних знань; - високого ступеню володіння станом питання; - критичного осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності	95-100
	Відповідь містить негрубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення здобувача вищої освіти про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
	Рівень знань незадовільний	<60
Уміння/навички		
♦ поглиблені когнітивні та практичні уміння/навички, майстерність та	Відповідь характеризує уміння: - виявляти проблеми; - формулювати гіпотези; - розв'язувати проблеми;	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
інноваційність на рівні, необхідному для розв'язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем у сфері професійної діяльності або навчання	<ul style="list-style-type: none"> - обирати адекватні методи та інструментальні засоби; - збирати та логічно й зрозуміло інтерпретувати інформацію; - використовувати інноваційні підходи до розв'язання завдання 	
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з негрубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	рівень умінь/навичок незадовільний	<60
Комунікація		
<ul style="list-style-type: none"> ♦ донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та аргументації; ♦ збір, інтерпретація та застосування даних; ♦ спілкування з професійних питань, у тому числі іноземною мовою, усно та письмово 	<p>Вільне володіння проблематикою галузі. Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правильна; - чиста; - ясна; - точна; - логічна; - виразна; - лаконічна. <p>Комунікаційна стратегія:</p> <ul style="list-style-type: none"> - послідовний і несуперечливий розвиток думки; - наявність логічних власних суджень; - доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; - правильна структура відповіді (доповіді); - правильність відповідей на запитання; 	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	<ul style="list-style-type: none"> - доречна техніка відповідей на запитання; - здатність робити висновки та формулювати пропозиції 	
	<p>Достатнє володіння проблематикою галузі з незначними хибами. Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) з незначними хибами. Доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами</p>	90-94
	<p>Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)</p>	85-89
	<p>Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)</p>	80-84
	<p>Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)</p>	74-79
	<p>Задовільне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)</p>	70-73
	<p>Часткове володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)</p>	65-69
	<p>Фрагментарне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)</p>	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
<i>Відповідальність і автономія</i>		
<ul style="list-style-type: none"> ♦ управління складною технічною або професійною діяльністю чи проектами; ♦ спроможність нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних 	<p>Відмінне володіння компетенціями менеджменту особистості, орієнтованих на:</p> <p>1) управління комплексними проектами, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дослідницький характер навчальної діяльності, позначена вмінням самостійно оцінювати різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляти і відстоювати особисту позицію; - здатність до роботи в команді; - контроль власних дій; 	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
робочих та/або навчальних контекстах; ♦ формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти; ♦ організація та керівництво професійним розвитком осіб та груп; ♦ здатність продовжувати навчання із значним ступенем автономії	<p>2) відповідальність за прийняття рішень в непередбачуваних умовах, що включає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обґрунтування власних рішень положеннями нормативної бази галузевого та державного рівнів; - самостійність під час виконання поставлених завдань; - ініціативу в обговоренні проблем; - відповідальність за взаємовідносини; <p>3) відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - використання професійно-орієнтованих навичок; - використання доказів із самостійною і правильною аргументацією; - володіння всіма видами навчальної діяльності; <p>4) здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ступінь володіння фундаментальними знаннями; - самостійність оцінних суджень; - високий рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок; - самостійний пошук та аналіз джерел інформації 	
	Упевнене володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано дві вимоги)	90-94
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано шість вимог)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано вісім вимог)	65-69
	Рівень відповідальності і автономії фрагментарний	60-64
	Рівень відповідальності і автономії незадовільний	<60

7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Комп'ютерне та мультимедійне обладнання.
2. Активований корпоративний акаунт НТУ «ДП» (student.i.p@nmu.one).
3. Microsoft Office 365. Застосунки Microsoft Office: Teams, Forms, Whiteboard, OneNote.
4. Платформа дистанційного навчання НТУ «ДП» Moodle.
5. Підключення до Internet.

8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основні

1. Свидрук І.І., Турянський Ю.І., Миронов Ю.Б. Організаційна поведінка. Підручник. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 352 с.
2. Новак В. О., Мостенська Т. Л., Ільєнко О. В. Організаційна поведінка : підручник. Київ : Кондор, 2022. 498 с.
3. Савельєва В. С., Єськов О. Л., Вакуленко В. М. Організаційна поведінка : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2024. 240 с.
4. Войтко, С. В. Лідерство та антикризовий менеджмент [Електронний ресурс] : підручник / С. В. Войтко, А. А. Мельниченко ; КПП ім. Ігоря Сікорського. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/112e23a7-d655-4472-9287-03d508177a68/content>.
5. Організаційна поведінка [Електронний ресурс] : методичні рекомендації до виконання практичних робіт з дисципліни «Організаційна поведінка» для здобувачів ступеня бакалавра освітньо-професійної програми «Публічне управління та адміністрування» спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» / уклад.: Т. В. Кравцова; М-во освіти і науки України, Нац. техн. ун-т «Дніпровська політехніка». – Дніпро : НТУ «ДП», 2025. – 24 с.

Нормативні документи

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
2. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>
3. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>
4. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
6. Загальний кодекс етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ НАДС від 28.04.2021 № 72-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0673-21>
7. Типове положення про преміювання державних службовців органів державної влади: Наказ Мінсоцполітики від 13.06.2016 № 646. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0903-16>
8. Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.08.2017 № 640. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF>

9. Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників...: Постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF>

Додаткові

1. Гарькавець С. О., Волченко Л. П. Конфлікти в освітньому середовищі: діагностика та практика вирішення: навчально-методичний посібник. Харків : Друкарня Мадрид, 2020. 92 с.
2. Зеркаль А. В. Корпоративна культура та комерційна свідомість персоналу – інноваційні напрями розвитку підприємств : монографія. Tallinn: Teadmus OÜ, 2022, 346 с.
3. Ібрагімова І. М. Лідерство у громаді. Як наснажувати людей та досягати спільних цілей: посібник. Київ: ТОВ Вид-во "Юстон", 2020. 108 с.
4. Куприянов О.В. Основи дистанційного навчання: навч. посіб. для здобувачів вищої освіти вищих навч. закладів спец. 015 професійна освіта (за спеціалізаціями). Харків : Мадрид, 2020. 91 с.
5. Мистецтво ведення переговорів: навчальний посібник. Укладачі: А. Є. Адамович, О. М. Максимець, ТДАТУ. Мелітополь: ФОП Однорог Т.В., 2021. 264 с.
6. Монастирський Г. Л. Теорія організації: підручник. 2-е видання, доповнене й перероблене. Тернопіль: ЗУНУ, 2020. 329 с.
7. Організаційна поведінка: опорний конспект лекцій для здобувачів вищої освіти третього освітньо-науково ступеня PhD спеціальності 073 «Менеджмент». Укладач І. О. Банева. Миколаїв, 2020. 58 с.
8. Піпченко Н. Європейські комунікації: навч. посібник. Київ: Вадекс, 2021. 136 с.
9. Повалій Т. Л., Світайло Н. Д. Івент-менеджмент : навчальний посібник. Суми : Сумський державний університет, 2021. 198 с.
10. Постоян Т. Г. Психологія управління : навч. посібн. Одеса : Університет Ушинського, 2020. 195 с.
11. Поліщук В. М. Вікова і педагогічна психологія: навч. посібник. Суми: Університетська книга, 2019. 176 с.
12. Стратегічні комунікації для безпекових і державних інституцій: практичний посібник. О. Акульшин та ін.; заг. ред.: О. Давліканова, Л. Компанцева. Київ: ТОВ "ВІСТКА", 2022. 280 с.
13. Verkhovod, I., Haponenko, V., Kravtsov, O., Kravtsova, T., & Bulbeniuk, S. (2024). La influencia de las tecnologías de la información y la comunicación en el desarrollo de las estructuras sociales y políticas de la sociedad red. *Interacción Y Perspectiva*, 14(2), 386-398. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10909782/> Web of Science (Verkhovod, I., Haponenko, V., Kravtsov, O., Kravtsova, T., & Bulbeniuk, S. (2024). The influence of information and communication technologies on the development of the social and political structures of the network society. *Interaction and Perspective*, 14(2), 386-398. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10909782>).

14. Kravtsov O., Kravtsova T., Lashenko O., Lola V., Rudik N., Holokha L. (2023) Strategic Security Imperatives in the Development of Communities in the Post-War Period in Ukraine. *Review of Economics and Finance*. Vol. 21, P. 723-730. DOI: <https://doi.org/10.55365/1923.x2023.21.77> . Scopus
15. Кравцова, Т., Лащенко, О., Кравцов, О., Павленко, Л. (2023). Використання проєктного підходу в процесі ревіталізації територіальних громад у післявоєнний період. *Публічне управління та місцеве самоврядування*, 2, 35–49, doi: DOI: <https://doi.org/10.32782/2414-4436/2023-2-5>.
16. Mamatova T., Chykarenko I., Chykarenko O., Kravtsova T., Kravtsov O. (2022) Innovative digital technologies in the pr-management specialists training for public administration bodies on the blended learning. *Revista Eduweb*. Vol. 16(3), P. 160–176. doi: <https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2022.16.03.12>. Web of Science.
17. Кравцова Т. В., Лащенко О. В., Кравцов О. В. (2021). Використання маркетингового підходу в діяльності органів публічного управління медичною сферою. *Аспекти публічного управління*. Т. 9. № 4. С. 72–84. doi: <https://doi.org/10.15421/152139>.
18. Кравцова Т. В., Лащенко О. В., Кравцов О. В. (2021). Теоретичні основи впровадження антикризового менеджменту в діяльність органів публічного управління. *Аспекти публічного управління*. Т. 9. № 3. С. 64–72. doi: <https://doi.org/10.15421/152129>.
19. Mamatova T., Chykarenko I., Chykarenko O., Kravtsova T., Kravtsov O. (2021). Information Systems in Project Management of The Public Sphere. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*. Vol. 21. № 8. P. 141–148. doi: <https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.8.19>. Web of Science.
20. Кравцов О. В., Кравцова Т. В., Лащенко О. В. (2021). Державна політика в сфері вищої освіти України в умовах цифровізації. *Вісник національного університету цивільного захисту України: серія «Державне управління»*. Випуск 1(14). С. 73–85. DOI: 10.52363/2414-5866-2021-1-10. URL: <http://vdu-nuczu.net/ua/2-uncategorised/95-vipusk-1-14-2021>. 2021.

Інформаційні ресурси

1. Кодекс законів про працю України.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Про колективні договори і угоди. Закон України.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
3. Про оплату праці. Закон України.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
4. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці.
Закон України.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-п>
5. Про професійний розвиток працівників. Закон України.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Організаційна поведінка»
для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
освітньо-професійної програми «Публічне управління та адміністрування»
спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

Розробник:
Кравцова Тетяна Василівна

У редакції автора

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