

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ**

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Завідувач кафедри, професор

 Галина ЗАПША

« 28 » серпня 2025 року

«ПОГОДЖЕНО»

В.о. декана факультету економіки
та управління, доцент

 Аркадій ТОПОВ

« 28 » серпня 2025 року

«ПОГОДЖЕНО»

В. о. проректора з науково-
педагогічної та методичної роботи

 Вячеслав СЕДОВ

« 28 » серпня 2025 року

РОБОЧА ПРОГРАМА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

ОП 03 ЛІДЕРСТВО ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА

РІВЕНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ

перший (бакалаврський) рівень
(назва рівня вищої освіти)

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ

D «Бізнес, адміністрування та право»
(шифр та назва галузі знань)

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

D 3 «Менеджмент»
(код та найменування спеціальності)

ОСВІТНЯ ПРОГРАМА

Менеджмент
(назва освітньої програми)

СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ

Факультет економіки та управління
(факультет, інститут)

Робоча програма освітнього компонента «Лідерство та організаційна поведінка» для здобувачів за освітньо-професійною програмою «Менеджмент» спеціальності D3 «Менеджмент» за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти.

Розробник програми: Наталія ТЕЛІЧКО, кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту

Робоча програма розглянута і схвалена на засіданні кафедри менеджменту
Протокол № 1 від «28» серпня 2025 р.

Завідувач кафедри
менеджменту



Галина ЗАПША

Гарант освітньої програми



Ганна ДІДУР

1. ОПИС ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ (1курс)

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітня програма здобувача вищої освіти	Характеристика освітнього компонента	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 4	Галузь знань: D «Бізнес, адміністрування та право» Спеціальність: D3 «Менеджмент»	Обов'язкова	
Змістових модулів – 2	Освітня програма «Менеджмент»	Рік підготовки	
Індивідуальне науково-дослідне завдання <i>реферат</i>		1-й	1-й
Загальна кількість годин – 120		Семестр	
		2-й	1-й, 2-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 самостійної роботи здобувача – 4	Рівень вищої освіти: <i>перший (бакалаврський)</i>	Лекції	
		30 год.	2* год / 6 год
		Практичні, семінарські	
		28	4 год
		Лабораторні	
		- год.	- год.
		Самостійна робота	
		62 год.	108 год.
		Індивідуальні завдання:	
		-	
		Вид контролю:	
		іспит	іспит

* - начитка у 1 семестрі

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 58/62 (48%)

для заочної форми навчання – 12/108 (10%)

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Освітній компонент «Лідерство та організаційна поведінка» відноситься до складу обов'язкових освітніх компонентів освітньо-професійної програми «Менеджмент» для підготовки здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. Передумовами для вивчення освітнього компонента «Лідерство та організаційна поведінка» є формування у здобувачів вищої освіти компетентності за спеціальністю «Менеджмент».

Метою викладання освітнього компонента «Лідерство та організаційна поведінка» є формування у здобувачів комплексу теоретичних знань і практичних навичок з ефективного управління організацією і персоналом якій в ній працює; проблем впровадження та використання технологій лідерства, а також забезпечення функціонування налагодженої роботи в команді для тривалого ділового партнерства в майбутній професійній діяльності.

Завданням викладання освітнього компонента є теоретична та практична підготовка здобувачів з питань:

- оволодіння основними поняттями й концепціями організаційної поведінки та місцем людини в цій системі;
- оволодіння основними управління командою і моделями ефективної командної роботи;
- облік потреб працівників при плануванні і цілеспрямованій діяльності, стимулюючи їх більшою мірою розділяти цілі компанії та досягати їх як власні цілі;
- забезпечення процесу реалізації управлінських рішень за допомогою управління мотиваційною динамікою;
- опанування основними інструментами з управління конфліктами.

Результатом вивчення освітнього компонента є оволодіння професійно-функціональними знаннями та вміннями:

здобувач повинен знати: сутність основних понять і категорій організаційної поведінки; можливості персонального розвитку в організації; чинники організаційної поведінки і можливості їх використання для вирішення питань, що стосуються досягнення цілей організації; ефективні методи дії керівника на персонал; методики використання базових інструментів управління поведінкою; характеристики впливу різних факторів на поведінку людей в організації.

здобувач повинен уміти: адаптувати набуті знання до реальних ситуацій; використовувати сучасний інструментарій в управлінні поведінкою людей в організації; виробляти власні рекомендації з коригування поведінки співробітників; застосовувати методи управління поведінкою людей в практиці організаційної діяльності; обирати ефективний стиль лідерства; управляти конфліктами.

3. КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ПРОГРАМНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

В результаті вивчення освітнього компонента «Лідерство та організаційна поведінка» у здобувача формуються:

Інтегральна компетентність (ІК):

ІК. Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук.

Загальні компетентності (ЗК):

ЗК2. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя;

ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях;

ЗК9. Здатність вчитися та оволодівати сучасними знаннями;

ЗК11. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації;

ЗК12. Здатність генерувати нові ідеї (креативність);

ЗК14. Здатність працювати у міжнародному контексті.

Спеціальні (фахові) компетентності (ФК):

ФК 1. Здатність визначати та описувати характеристики організації;

ФК 2. Здатність аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища;

ФК 3. Здатність визначати перспективи розвитку організації;

ФК4. Вміння визначати функціональні області організації та зв'язки між ними;

ФК 6. Здатність діяти соціально відповідально і свідомо;

ФК 9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань;

ФК 10. Здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації;

ФК 11. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління;

ФК 14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності;

ФК 15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.

Програмні результати вивчення освітнього компонента «Лідерство та організаційна поведінка» є:

ПРН 2. Зберігати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства, використовувати різні види та форми рухової активності для ведення здорового способу життя;

ПРН 3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства;

ПРН 5. Описувати зміст функціональних сфер діяльності організації;

ПРН 7. Виявляти навички організаційного проектування;

ПРН 9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи;

ПРН 10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації;

ПРН 12. Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації;

ПРН 14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації;

ПРН 15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.

4. СТРУКТУРА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

(1 курс)

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	сем.	інд.	с. р.		л	п	сем.	інд.	с. р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Змістовий модуль 1. Концептуальні засади організаційної поведінки												
Тема 1. Концепція організаційної поведінки	8	2		2		4	8					8
Тема 2. Людина в системі організаційної поведінки	8	2		2		4	10					10
Тема 3. Управління поведінкою індивіда	10	2		2		6	10					10
Тема 4. Мотивація та винагорода	10	2	2			6	13	2	1			10
Тема 5. Формування групової поведінки	12	4	2			6	10					10
Тема 6. Управління командою і моделі ефективної командної роботи	14	4	2	2		6	13	2	1			10
Разом за змістовим модулем 1	62	16	6	8		32	64	4	2			58
Змістовий модуль 2. Лідерство та розвиток особистості менеджера												
Тема 7. Керівництво і лідерство. Лідерство як елемент процесу розвитку особистості менеджера	14	4	2	2		6	13	2	-	1		10

Тема 8. Управління конфліктами та стресостійкість лідера	14	4	2	2		6	13	2	-	1		10
Тема 9. Організаційна культура	10	2		2		6	10					10
Тема 10. Управління організаційним розвитком	10	2	2			6	10					10
Тема 11. Ораторське мистецтво лідера	10	2	2			6	10					10
Разом за змістовим модулем 2	58	14	8	6		30	56	4		2		50
Усього годин	120	30	14	14		62	120	8	2	2		108

5. ЗМІСТ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

5.1. ПРОГРАМА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

Тема 1. Концепція організаційної поведінки

Сутність, складові, предмет і об'єкт організаційної поведінки. Індивідуальна, групова та організаційна поведінка персоналу. Вплив зовнішнього і внутрішнього середовища на поведінку працівників аграрних підприємств. Основні теорії організаційної поведінки: класичні, поведінкові, системні, ситуаційні. Застосування теорій мотивації, лідерства та комунікацій у сільськогосподарських підприємствах і кооперативах. Моделі організаційної поведінки: авторитарна, підтримувальна, колегіальна, системна. Особливості використання моделей у сезонних роботах і колективній діяльності. Сучасні тенденції розвитку організаційної поведінки в аграрному секторі: цифровізація, інноваційність, соціальна відповідальність, сталий розвиток, формування корпоративної культури та партнерських відносин у трудових колективах.

Тема 2. Людина в системі організаційної поведінки

Структура індивідуального рівня поведінки працівника. Поняття та структура особистості в організації. Основні риси особистості, що впливають на трудову поведінку в аграрних підприємствах: відповідальність, працьовитість, колективізм, ініціативність, інноваційність. Теорії особистості та закони поведінки індивіда в трудовому колективі. Теорія інтересів і закон оптимальної поведінки працівника в умовах виробництва. Критерії раціональної поведінки персоналу в аграрній сфері з урахуванням ефективності праці, мотивації та соціальних факторів. Психологічна угода між працівником і роботодавцем. Типи адаптації персоналу до організаційного середовища сільськогосподарських

підприємств. Особливості професійної та соціальної адаптації молодих спеціалістів, сезонних і постійних працівників.

Тема 3. Управління поведінкою індивіда

Соціальні ролі працівника в організації та їх вплив на ефективність діяльності аграрного підприємства. Особливості виконання виробничих і соціальних ролей у фермерських господарствах, кооперативах, агрохолдингах. Вплив сезонного характеру робіт, колективної праці та умов сільського середовища на виконання ролей і трудову дисципліну. Детермінанти виконання соціальних ролей: професійна підготовка, мотивація, організаційна культура, умови праці, міжособистісні відносини. Формування особистісного потенціалу працівника, його вплив на продуктивність праці та ефективність використання техніки, ресурсів і технологій у сільському господарстві. «Я»-концепція працівника аграрного підприємства, її вплив на професійну самореалізацію, трудову поведінку та ставлення до інновацій. Захисна поведінка персоналу у відповідь на стреси, конфлікти або управлінські зміни. Модель Майєрс-Бріггс і комбінування типів особистості для ефективного розподілу ролей у сільськогосподарських колективах. Методи визначення типів особистості працівників та використання результатів у кадровій політиці. Психогеометрична концепція особистості як засіб оптимізації взаємодії в аграрних командах. Використання трансакційного аналізу в управлінні працівниками під час польових робіт, збору врожаю, догляду за тваринами. Маніпулятивна поведінка у виробничих колективах, способи її розпізнавання та заходи для запобігання конфліктам і зниження плинності кадрів.

Тема 4. Мотивація та винагорода

Сутність, структура та моделі мотивації працівників. Настанови щодо формування мотиваційної політики в організації. Вплив матеріальних, нематеріальних і соціально-психологічних чинників на поведінку працівників аграрних підприємств. Змістовні теорії мотивації (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд, Альдерфер) та їх застосування в сільськогосподарських підприємствах і кооперативах. Особливості мотивації працівників у різних виробничих умовах: польових роботах, тваринництві, тепличному господарстві. Процесійні теорії мотивації (Врум, Адамс, Портер–Лоулер) як основа для розроблення систем заохочення і винагороди в аграрному секторі. Врахування індивідуальних очікувань, трудових результатів і рівня задоволеності працею. Створення ефективної системи мотивації персоналу аграрного підприємства: поєднання фінансових стимулів, преміювання, участі у прибутках, нематеріального визнання, навчання та розвитку. Особливості мотивації сезонних працівників і молодих спеціалістів. Формування закордонних систем мотивації праці у сільському господарстві, їхні переваги та можливості адаптації в Україні. Використання досвіду ЄС у сфері соціального партнерства, корпоративної відповідальності, колективних бонусів і програм сталого розвитку.

Тема 5. Формування групової поведінки

Сутність, види та характеристика груп у трудових колективах. Формальні й неформальні групи, їхня роль в організаційній структурі аграрного підприємства. Причини виникнення груп і механізми групової динаміки в умовах спільної праці. Вплив групи на поведінку індивідів у сільськогосподарських колективах. Особливості соціально-психологічних взаємин між працівниками під час сезонних робіт, збору врожаю, догляду за тваринами, технічного обслуговування. Стадії розвитку групи: формування, конфлікт, нормування, виконання, завершення — на прикладі аграрних бригад, виробничих підрозділів, фермерських команд. Методи підвищення ефективності діяльності колективів працівників через розвиток довіри, лідерства, комунікацій і розподілу ролей. Специфіка роботи у командах аграрного підприємства: координація дій, взаємодопомога, командна відповідальність за результати. Формування командного духу під час реалізації інноваційних і цифрових проєктів у сільському господарстві (впровадження Smart Farm, використання агродронів, точного землеробства).

Тема 6. Управління командою і моделі ефективної командної роботи

Специфіка роботи у командах аграрних підприємств полягає в організації сезонних бригад, польових і тваринницьких підрозділів, а також впровадженні інноваційних та цифрових технологій (Smart Farm, агродрони, ERP-системи); етапи створення команди включають формування, конфліктування, нормування, функціонування та завершення; команди класифікуються як виконавчі, проєктні, кросфункціональні, інноваційні та управлінські; основними факторами успіху ефективної командної роботи є чітка мета, правильний добір учасників, ефективна комунікація, розподіл ролей, довіра, лідерство, мотивація та здатність до навчання й адаптації.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. ЛІДЕРСТВО ТА РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА.

Тема 7. Керівництво і лідерство. Лідерство як елемент процесу розвитку особистості менеджера

Визначення лідерства. Лідерство і управління. Форми влади. Стратегії розширення меж влади. Підходи до вивчення лідерства. Якості та риси характеру ефективних лідерів. Стилi управління. Типологія керівників. Типологія керівників за їх логікою дій. Лідерство як ключовий елемент управління та розвитку особистості менеджера аграрного підприємства, відрізняючи його від формальної влади; форми влади: легітимна, експертна, референтна та винагородна; стратегії розширення меж влади спрямовані на підвищення ефективності управлінських рішень; підходи до вивчення лідерства, що охоплюють рисовий, поведінковий, ситуаційний та контингентний підходи; важливими якостями ефективного лідера є відповідальність, комунікабельність, стратегічне мислення, здатність мотивувати команду та приймати рішення; стилі управління і типологія керівників, зокрема за логікою дій, допомагають оптимізувати роботу команд у фермерських господарствах, кооперативах і агрохолдингах.

Тема 8. Управління конфліктами та стресостійкість лідера

Природа конфлікту, його складові. Конфлікти як природне явище в організаційних процесах аграрних підприємств, включаючи сезонні бригади, виробничі підрозділи та командну роботу; їхні складові: сторони конфлікту, предмет, причини та умови виникнення. Види конфліктів міжособистісні, групові та організаційні; Дії керівника щодо аналізу конфліктної ситуації. Джерела визначення конфлікту та способи його розв'язання: переговори, медіацію, компроміс або адаптація; Природа стресів та управління ними в організації. Стреси, як фактор впливу на поведінку персоналу, і управління ними: планування робочого навантаження, розвиток стресостійкості лідера та підтримку психологічного клімату для запобігання збоїв у поведінці працівників. Збої у поведінці персоналу.

Тема 9. Організаційна культура.

Сутність поняття, елементи та функції «організаційної культури». Формування організаційної культури. Типи організаційної культури. Фактори, що впливають на формування організаційної культури. Організаційна культура як сукупність цінностей, норм, традицій і правил поведінки в аграрних підприємствах, що впливають на ефективність роботи команд, кооперативів та сезонних бригад; її елементи включають символи, ритуали, цінності та поведінкові норми, а функції полягають у соціалізації працівників, регулюванні поведінки та формуванні корпоративної ідентичності; формування культури визначається факторами зовнішнього середовища, лідерства, історії підприємства та національних традицій, а типи організаційної культури (кланова, ринкова, адхократія, ієрархічна) впливають на стиль управління і мотивацію персоналу; діагностика культури здійснюється через опитування, спостереження та аналіз поведінки працівників, а зміни культури реалізуються через комунікації, навчання, впровадження нових норм та цифрових технологій. Особливості національних культур та їх вплив на культуру організації. Діагностика культури організації. Зміни організаційної культури.

Тема 10. Управління організаційним розвитком

Поняття організаційного розвитку аграрних підприємств як системний процес підвищення ефективності та адаптивності виробничих, управлінських і командних структур; проблеми розвитку включають опір змінам, низьку мотивацію працівників, недостатню цифровізацію та відсутність інновацій. Проблеми організаційного розвитку. Моделі організаційного розвитку охоплюють еволюційні, революційні та циклічні підходи, а управління змінами передбачає планування, комунікацію, залучення персоналу та навчання; опір змінам проявляється у формі небажання адаптуватися, саботажу або пасивності, і подолання протидії досягається через мотивацію, підтримку лідерства, формування корпоративної культури, застосування участі працівників у прийнятті рішень та впровадження сучасних технологій. Зміни в організації.

Проблеми управління змінами. Опір змінам в організаціях. Методи подолання протидії змінам.

Тема 11. Ораторське мистецтво лідера

Історія ораторського мистецтва. Види ораторської мови. Структура ораторської мови. Функціонально-значимі типи мови. Ораторське мистецтво лідера розглядається як ключовий інструмент ефективної комунікації та управління аграрними колективами, включаючи сезонні бригади, фермерські команди та кооперативи; воно охоплює історію ораторської майстерності, види та структуру мови, функціонально значимі типи, властивості та цільові настанови виступу. Властивості ораторської мови. Підготовка до публічного виступу. Задум мови. Аргументація. Дедуктивна демонстрація. Індуктивна демонстрація. Підготовка до публічного виступу формування задуму, аргументації, дедуктивної та індуктивної демонстрації, оцінку аудиторії та адаптацію вербальних і візуальних засобів (body language), подолання нервозності та використання мотиваційних і провокаційних прийомів; особлива увага приділяється передачі інформації, позиції слухачів і реалізації переконання як частини лідерської діяльності в умовах сільськогосподарського виробництва. Провокаційна мова. Категорії змусити й переконати як реалізація "волі до влади". Мотивація професійної мови. Класифікація цільових настанов мови. Оцінка аудиторії. Вербальна й візуальна адаптація. Подолання оратором нервозності.

5.2 ТЕОРЕТИЧНИЙ ЗМІСТ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА (курс лекцій)

Денна форма навчання

№ з/п	Змістовний модуль, теми лекцій і орієнтирний перелік питань
1	2
	Змістовий модуль 1. Концептуальні засади організаційної поведінки – 16 год
1.1	Тема 1. Концепція організаційної поведінки (2 год) 1. Складові, предмет і об'єкт організаційної поведінки. 2. Теорії організаційної поведінки. 3. Моделі організаційної поведінки. 4. Тенденції розвитку організаційної поведінки
1.2	Тема 2. Еволюція теорій лідерства (2 год) 1. Структура індивідуального рівня поведінки. 2. Поняття і структура особистості. 3. Характерні риси особистості, пов'язані з її поведінкою в організації. 4. Теорії особистості та закони поведінки індивіда. 5. Теорія інтересів і закон оптимальної поведінки. 6. Критерії раціональної поведінки. 7. Психологічна угода і типи адаптації працівників до організаційного оточення.

1.3	Тема 3. Управління поведінкою індивіда (2 год) 1. Соціальні ролі в організації. Детермінанти виконання соціальних ролей. 2. Особистісний потенціал працівника та його вплив на поведінку в організації. 3. «Я»-концепція та її вплив на поведінку людини в організації. 4. Захисна поведінка. Модель Майєрс-Бриггс. Комбінування типів особистості і особливості поведінкових реакцій. 5. Методи визначення типу особистості та моделювання програм індивідуальної поведінки. 6. Психогеометрична концепція особистості. 7. Використання трансакційного аналізу в управлінні індивідами. 8. Маніпулятивна поведінка та заходи з її обмеження
1.4	Тема 4. Мотивація та винагорода (2 год) 1. Модель мотивації. Настанови щодо мотивації працівників в організації. 2. Змістовні теорії мотивації поведінки індивіда. 3. Процесійні теорії мотивації поведінки індивіда. 4. Створення ефективної системи мотивації персоналу. 5. Особливості формування закордонних систем мотивації праці.
1.5	Тема 5. Формування групової поведінки (4 год) 1. Сутність, види та характеристика груп. 2. Причини виникнення груп. 3. Вплив групи на поведінку індивідів. 4. Стадії розвитку групи. 5. Підвищення ефективності діяльності колективів працівників. 6. Специфіка роботи у командах.
1.6	Тема 6. Управління командою і моделі ефективної командної роботи (4 год) 1. Специфіка роботи у командах. 2. Етапи процесу створення та організації роботи команди. 3. Класифікація команд. 4. Основні фактори успіху ефективної командної роботи.
Змістовий модуль 2. Лідерство та розвиток особистості менеджера – 14 год	
2.1	Тема 7. Керівництво і лідерство. Лідерство як елемент процесу розвитку особистості менеджера (4 год) 1. Комунікації. Визначення лідерства. 2. Лідерство і управління. 3. Форми влади. 4. Стратегії розширення меж влади. 5. Підходи до вивчення лідерства. 6. Якості та риси характеру ефективних лідерів. 7. Стили управління. 8. Типологія керівників. Типологія керівників за їх логікою дій.
2.2	Тема 8. Управління конфліктами та стресостійкість лідера (4 год) 1. Природа конфлікту, його складові. 2. Види конфліктів. 3. Причини конфліктів. 4. Дії керівника щодо аналізу конфліктної ситуації. 5. Способи розв'язання конфліктних ситуацій. 6. Природа стресів та управління ними в організації. 7. Збої у поведінці персоналу.

2.3	Тема 9. Організаційна культура (2 год) 1. Сутність поняття, елементи та функції «організаційної культури». 2. Формування організаційної культури. 3. Фактори, що впливають на формування організаційної культури. 4. Типи організаційної культури. 5. Особливості національних культур та їх вплив на культуру організації. 6. Діагностика культури організації. Зміни організаційної культури.
2.4	Тема 10. Управління організаційним розвитком командах (2 год) 1. Поняття організаційного розвитку. 2. Проблеми організаційного розвитку. 3. Моделі організаційного розвитку. 4. Зміни в організації. 5. Проблеми управління змінами. 6. Опір змінам в організаціях. 7. Методи подолання протидії змінам.
2.5	Тема 11. Ораторське мистецтво лідера (2 год) 1. Історія ораторського мистецтва. 2. Види ораторської мови. Структура ораторської мови. Функціонально-значимі типи мови. Властивості ораторської мови. 3. Підготовка до публічного виступу. Задум мови. Аргументація. Дедуктивна демонстрація. Індуктивна демонстрація. Особливості мовної комунікації: позиція слухаючого, три типи прийому й передачі інформації. 4. Body language. 5. Цільові настанови мови. Провокаційна мова. 6. Категорії змусити й переконати як реалізація "волі до влади". Мотивація професійної мови. Класифікація цільових настанов мови. 7. Оцінка аудиторії. Вербальна й візуальна адаптація.

Заочна форма навчання

№	Змістовний модуль, теми лекцій і орієнтирний перелік питань
	Змістовний модуль 1. Концептуальні засади організаційної поведінки (2 год.)
1.1	Тема 4. Мотивація та винагорода (1 год) 1. Модель мотивації. Настанови щодо мотивації працівників в організації. 2. Змістовні теорії мотивації поведінки індивіда. 3. Процесійні теорії мотивації поведінки індивіда. 4. Створення ефективної системи мотивації персоналу. 5. Особливості формування закордонних систем мотивації праці.
1.2	Тема 6. Управління командою і моделі ефективної командної роботи (1 год) 1. Специфіка роботи у командах. 2. Етапи процесу створення та організації роботи команди. 3. Класифікація команд. 1. 4. Основні фактори успіху ефективної командної роботи.
	Змістовний модуль 2. Лідерство та розвиток особистості менеджера (2 год.)
2.1	Тема 7. Керівництво і лідерство. Лідерство як елемент процесу розвитку особистості менеджера (1 год) 1. Комунікації. Визначення лідерства. 2. Лідерство і управління. 3. Форми влади. 4. Стратегії розширення меж влади. 5. Підходи до вивчення лідерства. 6. Якості та риси характеру ефективних лідерів.

	7. Стилi управління. 8. Типологія керівників. Типологія керівників за їх логікою дій.
2.2	Тема 8. Управління конфліктами та стресостійкість лідера (1 год) 1. Природа конфлікту, його складові. 2. Види конфліктів. 3. Причини конфліктів. 4. Дії керівника щодо аналізу конфліктної ситуації. 5. Способи розв'язання конфліктних ситуацій. 6. Природа стресів та управління ними в організації. 7. Збої у поведінці персоналу.

5.3. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ з/п	Назва теми (питання)	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Тема 1. Концепція організаційної поведінки	-	-
2	Тема 2. Людина в системі організаційної поведінки	-	-
3	Тема 3. Управління поведінкою індивіда	-	-
4	Тема 4. Мотивація та винагорода	2	1
5	Тема 5. Формування групової поведінки	2	-
6	Тема 6. Управління командою і моделі ефективної командної роботи	2	1
7	Тема 7. Керівництво і лідерство. Лідерство як елемент процесу розвитку особистості менеджера	2	-
8	Тема 8. Управління конфліктами та стресостійкість лідера	2	-
9	Тема 10. Управління організаційним розвитком	2	-
10	Тема 11. Ораторське мистецтво лідера	2	-
	Разом	14	2

5.3. ТЕМИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

№ з/п	Назва теми (питання)	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Тема 1. Концепція організаційної поведінки	2	-
2	Тема 2. Людина в системі організаційної поведінки	2	-
3	Тема 3. Управління поведінкою індивіда	2	-
4	Тема 4. Мотивація та винагорода	-	-
5	Тема 5. Формування групової поведінки	-	-
6	Тема 6. Управління командою і моделі ефективної командної роботи	2	-
7	Тема 7. Керівництво і лідерство. Лідерство як елемент процесу розвитку особистості менеджера	2	1
8	Тема 8. Управління конфліктами та стресостійкість лідера	2	1
9	Тема 9. Організаційна культура	2	-
10	Тема 10. Управління організаційним розвитком	-	-
11	Тема 11. Ораторське мистецтво лідера	-	-
	Разом	14	2

5.4. САМОСТІЙНА РОБОТА

№ з/п	Назва теми (питання)	Кількість годин	
		денна	заочна
1	Тема 1. Концепція організаційної поведінки	4	8
2	Тема 2. Людина в системі організаційної поведінки	4	10
3	Тема 3. Управління поведінкою індивіда	6	10
4	Тема 4. Мотивація та винагорода	6	10
5	Тема 5. Формування групової поведінки	6	10
6	Тема 6. Управління командою і моделі ефективної командної роботи	6	10
7	Тема 7. Керівництво і лідерство. Лідерство як елемент процесу розвитку особистості менеджера	6	10
8	Тема 8. Управління конфліктами та стресостійкість лідера	6	10
9	Тема 9. Організаційна культура	6	10
10	Тема 10. Управління організаційним розвитком	6	10
11	Тема 11. Ораторське мистецтво лідера	6	10
	Разом	62	108

5.5. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Індивідуальні завдання передбачає підготовку доповідей-презентацій за однією з актуальних проблем розвитку організаційної поведінки. Метою індивідуального науково-дослідного завдання є оволодіння теоретичними знаннями з питань організаційної поведінки та набуття практичних вмінь і навичок щодо застосування законів, принципів, методів, технологій та процедур організаційної поведінки.

Доповідь-презентація – це комплексний усний виступ (доповідь) із візуальним супроводом (презентацією), що використовує демонстраційні матеріали (зазвичай слайди), аби представити інформацію про певну тему в наочній, цікавій та доступній формі. В доповіді-презентації слід показати ті особливості теми, які необхідні для розкриття мети і змісту теми доповіді, методи проведення роботи. Виклад матеріалу в доповіді-презентації має бути лаконічним, структурованим і точним. Середній обсяг доповіді-презентації становить приблизно 8-10 слайдів виконані із використанням онлайн програм: Canva, Gamma чи Microsoft PowerPoint. Виконана робота повинна продемонструвати наявність навичок у здобувача щодо самостійного пошуку та опрацювання джерельної бази з обраної теми. З цією метою здобувач має знайти, ознайомитись і використати декілька наукових, навчальних і науково-методичних публікацій. В яких висвітлюються ті чи інші аспекти обраної теми. До таких джерел належать, по-перше, наукові публікації, по-друге, навчальна література, по-третє, методично-довідкова література з управлінської науки та думки. У вступі автор аргументує вибір теми, вказує на її важливість, актуальність теми. Основна частина доповіді-презентації складається з

відповідних розділів. Назва будь-якого розділу основної частини не повинна повторювати назву теми роботи. Висновки робляться щодо кожного з розділів основної частини доповіді-презентації, а також узагальнення і можливі шляхи розв'язання проблем, розглянутих в основній частині дослідження. Список використаних джерел включає бібліографічний опис усіх опрацьованих і використаних автором у цій роботі джерел інформації.

Детальні методичні рекомендації з виконання ІНПЗ представлені в навчально-методичному комплексі освітнього компонента.

Тематика доповідей-презентацій

1. Моделі організаційної поведінки.
2. Структура індивідуального рівня поведінки.
3. Характерні риси особистості, пов'язані з її поведінкою в організації.
4. Теорії особистості та закони поведінки індивіда.
5. Теорія інтересів і закон оптимальної поведінки.
6. Критерії раціональної поведінки. Психологічна угода і типи адаптації працівників до організаційного оточення.
7. Детермінанти виконання соціальних ролей.
8. Особистісний потенціал працівника та його вплив на поведінку в організації.
9. «Я»-концепція та її вплив на поведінку людини в організації. Захисна поведінка.
10. Модель Майєрс-Бриггс.
11. Комбінування типів особистості і особливості поведінкових реакцій.
12. Методи визначення типу особистості та моделювання програм індивідуальної поведінки.
13. Маніпулятивна поведінка та заходи з її обмеження.
14. Змістовні теорії мотивації поведінки індивіда.
15. Процесійні теорії мотивації поведінки індивіда.
16. Сутність, види та характеристика груп.
17. Вплив групи на поведінку індивідів.
18. Специфіка роботи у командах.
19. Етапи процесу створення та організації роботи команди.
20. Основні фактори успіху ефективної командної роботи.
21. Лідерство як елемент процесу розвитку особистості менеджера
22. Стратегії розширення меж влади.
23. Підходи до вивчення лідерства.
24. Якості та риси характеру ефективних лідерів.
25. Стили управління.
26. Типологія керівників.
27. Види та причини конфліктів.
28. Дії керівника щодо аналізу конфліктної ситуації.
29. Способи розв'язання конфліктних ситуацій.
30. Природа стресів та управління ними в організації.
31. Сутність поняття, елементи та функції «організаційної культури».

32. Фактори, що впливають на формування організаційної культури.
33. Типи організаційної культури.
34. Особливості національних культур та їх вплив на культуру організації.
35. Проблеми організаційного розвитку.
36. Моделі організаційного розвитку.
37. Проблеми управління змінами.
38. Опір змінам в організаціях. Методи подолання протидії змінам.
39. Історія ораторського мистецтва.
40. Види ораторської мови.
41. Структура ораторської мови.
42. Body language.
43. Провокаційна мова.
44. Категорії змусити й переконати як реалізація "волі до влади".
45. Мотивація професійної мови.
46. Впровадження цифрових технологій для підвищення ефективності лідерства в організаціях.
47. Сталий розвиток і його роль у формуванні організаційної поведінки та корпоративної культури.
48. Соціальна відповідальність керівника та її вплив на мотивацію і поведінку працівників.
49. Цифровізація управлінських процесів і розвиток командної роботи в організаціях.
50. Інноваційні підходи до мотивації працівників у сучасних організаційних структурах.
51. Формування корпоративної культури, орієнтованої на екологічну відповідальність та сталий розвиток.
52. Лідерство у міжкультурному середовищі та вплив на організаційну поведінку персоналу.
53. Розвиток комунікаційних навичок керівника в умовах цифровізації та віддаленої роботи.
54. Управління змінами та подолання опору працівників у процесі організаційного розвитку.
55. Психологічні аспекти стресостійкості лідера та ефективної поведінки команди.
56. Використання аналітики та великих даних для прийняття управлінських рішень і лідерства.
57. Етичне лідерство та формування довіри у команді як фактор організаційної ефективності.
58. Моделі організаційної поведінки у контексті цифровізації та глобалізації.
59. Розвиток навичок критичного мислення і прийняття рішень у лідерів організацій.
60. ESG-підходи та їхнє впровадження у стратегії управління та організаційну поведінку.

6. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Викладання освітнього компонента здійснюється у формі читання лекцій, проведення практичних занять з використанням інтерактивним інструментів навчання. Важливим елементом навчання є самостійна робота та виконання індивідуального навчально-практичного завдання у формі доповідей-презентацій.

Основними методами досягнення навчальних цілей є:

- проведення оглядових та проблемних лекцій. Вивчення лекційного матеріалу дасть змогу здобувачам набуту теоретичні знання з проблем формування системи управління персоналом підприємств, розуміння сутності основних категорій і понять, механізмів і технології організаційної поведінки;
- участі у семінарських і практичних заняттях. Вирішення практичних завдань формує вміння і навички прикладного застосування теоретичних знань та передбачає рішення задач, розгляд ситуацій з проблем аналізу, планування, організації, контролю в сфері організаційної поведінки;
- отримання консультації. Під час консультацій здобувачі отримують відповіді на окремі теоретичні чи практичні питання та пояснення певних теоретичних положень освітнього компонента;
- виконання самостійної роботи. Вивчення курсу передбачає самостійне опрацювання здобувачами комплексу основної і додаткової наукової літератури, періодичних видань, законів України, указів Президента України та постанов Кабінету Міністрів України з питань законодавчого регулювання діяльності з організаційної поведінки;
- проведення підсумкового контрольного випробування.

Таблиця 1

Відповідність програмних результатів та методів навчання

Результати навчання	Методи навчання
ПРН 2 Зберігати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства, використовувати різні види та форми рухової активності для ведення здорового способу життя.	Проведення оглядових та проблемних лекцій, діалогові технології. Вирішення практичних завдань, що формує вміння і навички прикладного застосування теоретичних знань та передбачає рішення задач, розгляд ситуацій з проблем.
ПРН 3 Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства	Проведення проблемних лекцій. Навчальні дискусії, проблемні ситуації, професійно-орієнтовані творчі завдання. Вирішення практичних завдань, що формує вміння і навички прикладного застосування оптимізаційних методів і побудови економіко-математичних моделей із застосуванням програмного забезпечення

ПРН 5 Описувати зміст функціональних сфер діяльності організації	Проведення оглядових та проблемних лекцій, участь у практичних заняттях, отримання консультації, виконання самостійної роботи, проведення круглих столів з презентацією результатів самостійної роботи здобувачів. Вивчення курсу передбачає самостійне опрацювання студентами комплексу основної і додаткової наукової літератури, періодичних видань з питань побудови оптимізаційних моделей та застосування оптимізаційних методів; проведення підсумкового контрольного випробування. Інформаційно- комп'ютерні технології, тренінгові технології: система діяльності для відпрацювання певних алгоритмів вирішення типових практичних завдань
ПРН 7 Виявляти навички організаційного проектування	Проведення проблемних лекцій. Навчальні дискусії, проблемні ситуації, професійно-орієнтовані творчі завдання. Вирішення практичних завдань, що формує вміння і навички прикладного застосування оптимізаційних методів і побудови економіко-математичних моделей із застосуванням програмного забезпечення
ПРН 9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи	Лекції, виконання практичних командних робіт , вправ; самостійна робота, індивідуальні консультації. (Методи мозкового штурму, аналізу, синтезу, порівняння, індукції і дедукції, есе з проблемних питань, ділові ігри, підготовка командних проектів)
ПРН 10 Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації	Проведення проблемних лекцій. Навчальні дискусії, проблемні ситуації, професійно-орієнтовані творчі завдання. Вирішення практичних завдань, що формує вміння і навички прикладного застосування оптимізаційних методів і побудови економіко-математичних моделей із застосуванням програмного забезпечення
ПРН 12 Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації	Проведення оглядових та проблемних лекцій, участь у практичних заняттях, отримання консультації, виконання самостійної роботи, проведення круглих столів з презентацією результатів самостійної роботи здобувачів. Вивчення курсу передбачає самостійне опрацювання студентами комплексу основної і додаткової наукової літератури, періодичних видань з питань побудови оптимізаційних моделей та застосування оптимізаційних методів; проведення підсумкового контрольного випробування. Інформаційно- комп'ютерні технології, тренінгові технології: система діяльності для відпрацювання певних алгоритмів вирішення типових практичних завдань
ПРН 14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації	Проведення проблемних лекцій. Навчальні дискусії, проблемні ситуації, професійно-орієнтовані творчі завдання. Вирішення практичних завдань, що формує вміння і навички прикладного застосування оптимізаційних методів і побудови економіко-математичних моделей із застосуванням програмного забезпечення

ПРН 15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.	Лекції, виконання практичних робіт, вправ; самостійна робота, індивідуальні консультації. (групове обговорення ситуації, дискусія, презентації, есе з проблемних питань, презентації)
ПРН 17. Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера	Лекції, виконання практичних командних робіт, вправ; самостійна робота, індивідуальні консультації. (Методи мозкового штурму, аналізу, синтезу, порівняння, індукції і дедукції, есе з проблемних питань, ділові ігри, підготовка командних проектів)

7. МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Оцінювання знань здобувачів з освітнього компонента «Лідерство та організаційна поведінка» здійснюється у формі *поточного, модульного (рубіжного) та підсумкового контролів*, які передбачені «Положення про систему оцінювання знань здобувачів вищої освіти в Одеському державному аграрному університеті» (нова редакція), затвердженого наказом в. о. ректора ОДАУ № 106-заг від 30 квітня 2025 року.

Поточний контроль (ПК) з освітнього компонента «Лідерство та організаційна поведінка» здійснюється під час аудиторних або дистанційних занять та охоплює питання програми курсу, які винесено на лекційні, практичні заняття та самостійну роботу. Поточний контроль передбачає використання таких форм як: усне опитування; виконання практичних завдань; доповіді, презентації, дебати, наукові батли; експрес-тестування (табл.2). Загальна кількість балів за поточний контроль з змістовного модуля може сягати 45.

Таблиця 2

Нарахування балів за темами освітнього компоненту під час поточного контролю*

Тема	Усні відповіді	Виконання практичних завдань	Доповіді, презентації	Експрес тести	Всього за тему
ПК за змістовний модуль 1 - 45					
Тема 1	2	2	1	-	5
Тема 2	2	2	1	1	6
Тема 3	4	4	2	1	11
Тема 4	4	4	2	1	11
Тема 5	2	2	1	1	6
Тема 6	2	2	2	1	6
ПК за змістовний модуль 2 - 45					
Тема 7	2	2	1	-	5
Тема 8	4	4	2	1	11
Тема 9	4	4	2	1	11
Тема 10	4	4	2	1	11
Тема 11	2	2	2	1	7

*Згідно рішення кафедри кількість балів може варіюватися з урахуванням особливостей освітнього компоненту та рівня складності завдань.

Модульний контроль (МК) з освітнього компонента «Лідерство та організаційна поведінка» здійснюється для перевірки рівня засвоєння навчального матеріалу в кінці кожного з двох змістових модулів у формі складання тестів на платформі MOODLE. Загальна кількість балів за модульну контрольну роботу може сягати 45.

За результатами *поточного* і *модульного* контролю виводиться бал за змістовний модуль ($B_{зм}$) як сума балів поточного і модульного контролів:

$$B_{зм} = ПК + МК.$$

Критерії оцінювання поточного і модульних контролів представлені в таблиці 3.

Таблиця 3

Критерії оцінювання поточного і модульного контролів

Поточний контроль				Модульний контроль (модульна контрольна робота)	Відповідність за 100 б. шкалою	Критерії оцінювання
Усні відповіді	Виконання практичних завдань	Доповіді, презентації, реферати	Експрес тести			
4	4	3 (2)	1	41-45	90-100	Демонструє <i>високий</i> рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
3	3	2 (1,5)	0,75	35-40	74-89	Демонструє <i>достатній</i> рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
2	2	1	0,5	25-34	60-73	Демонструє <i>задовільний</i> рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання
0-1	0-1	0-0,5	0-0,25	0-24	1-59	Демонструє <i>низький</i> рівень формування компетентностей та досягнення результатів навчання

Підсумковий контроль з освітнього компонента «Лідерство та організаційна поведінка» проводиться у формі іспиту. Підсумкова оцінка знань

здійснюється за **накопичувальною системою** та розраховується як середньоарифметична сума балів, отриманих за змістові модулі (табл. 4), а також відвідування занять та за додаткові види робіт з компоненту (табл. 5).

Максимально можлива оцінка за знання програмного матеріалу освітнього компонента становить 100 балів:

- бали за змістовні модулі – до 90 балів,
- бал за відвідування занять – до 5 балів,
- бал за додаткові види робіт до 5 балів.

Таблиця 4

Оцінювання освітнього компонента *Лідерство та організаційна поведінка*

Бал за змістовні модулі (БЗМ)											Сума		
Бал за модулі (змістовні модулі) (всього 0-90)						Бал за відвідуванн я (всього 0-5)			Бал заохочувальни й (всього -0-5)				
Змістовий модуль 1 (ЗМ 1) Поточний контроль (ПК1) – 45						Змістовий модуль 2 (ЗМ 2) Поточний контроль (ПК2) – 45					0-5	0-5	100
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11			
5	6	11	11	6	6	5	11	11	11	7			
Модульний контроль (МК 1) – 45						Модульний контроль (МК2) –45							
Разом за змістовний модуль 1 – ЗМ1= ПК1 + МК1						Разом за змістовний модуль 2 – ЗМ2= ПК2 + МК2							
БЗМ = (ЗМ1 + ЗМ2) / 2													

* T1,T2,T3.....- теми змістовного модуля

*Згідно рішення кафедри кількість балів може варіюватися з урахуванням особливостей дисципліни та рівня складності завдань.

Таблиця 5

Оцінювання освітнього компонента

Бал за модулі (змістові модулі) (всього 0-90)	Бал за відвідування (всього 0-5)	Бал заохочувальний (всього – 0-5)
Модуль 1	0-10% пропусків – 5 балів	доповідь на науковій студентській конференції
Модуль 2	10%-20% пропусків – 4 бали	активна участь в роботі наукового гуртка «Синергія»
.....	20%-40% пропусків – 3 бали	підготовка доповіді-презентації і виступ з нею на семінарі, конференції тощо
	40%-60% пропусків – 2 бали	призове місце в олімпіаді
	60%-80% пропусків – 1 бал	підготовка наукової публікації
	більше 80% пропусків – 0 балів	виконання індивідуального завдання

Здобувач вищої освіти, який не брав участь у виконанні всіх видів робіт, передбачених робочою програмою або не склав модульний контроль, має право на його відпрацювання.

Якість засвоєння змісту освітнього компонента (незалежно від форми контролю) в Університеті **оцінюється** за 100-бальною шкалою з наступним переведенням у національну шкалу (чотирибальну – «відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно» чи вербальну – «зараховано», «не зараховано») та шкалу ЄКТС згідно з таблицею 6.

Таблиця 6

Шкала оцінювання знань: національна та ECTS

Сума балів	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		екзамен	залік
90-100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D		
60-63	E	задовільно	
35-59	FX	незадовільно	не зараховано
1-34	F		

Таблиця відповідності результатів контролю знань за різними шкалами і критерії оцінювання рівня засвоєння освітнього компонента наведена в таблиці 7.

Таблиця відповідності результатів контролю знань за різними шкалами і критерії оцінювання

Сума балів за 100-бальною шкалою	Оцінка в ECTS	Значення оцінки ECTS	Критерії оцінювання	Рівень компетентності	Оцінка за національною шкалою	
					екзамен	залік
90 - 100	A	відмінно	Здобувач вищої освіти виявляє особливі творчі здібності, вміє самостійно здобувати знання, без допомоги викладача знаходить та опрацьовує необхідну інформацію, вміє використовувати набуті знання і вміння для прийняття рішень у нестандартних ситуаціях, переконливо аргументує відповіді, самостійно розкриває власні обдарування і нахили	Високий (творчий)	відмінно	зараховано
82 - 89	B	дуже добре	Здобувач вищої освіти вільно володіє вивченим обсягом матеріалу, застосовує його на практиці, вільно розв'язує вправи і задачі у стандартних ситуаціях, самостійно виправляє допущені помилки, кількість яких незначна	Достатній (конструктивно-варіативний)	добре	
74 - 81	C	добре	Здобувач вищої освіти вміє зіставляти, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача; в цілому самостійно застосовувати її на практиці; контролювати власну діяльність; виправляти помилки, серед яких є суттєві, добирати аргументи для підтвердження думок			
64 - 73	D	задовільно	Здобувач вищої освіти відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень; з допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, виправляти помилки, серед яких є значна кількість суттєвих	Середній (репродуктивний)	задовільно	
60 - 63	E	достатньо	Здобувач вищої освіти володіє навчальним матеріалом на рівні, вищому за початковий, значну частину його відтворює на репродуктивному рівні			
35 - 59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання семестрового контролю	Здобувач вищої освіти володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу	Низький (рецептивно-продуктивний)	незадовільно	не зараховано
1 - 34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням залікового кредиту	Здобувач вищої освіти володіє матеріалом на рівні елементарного розпізнання і відтворення окремих фактів, елементів, об'єктів			

Участь здобувачів вищої освіти у заходах неформальної освіти, що відповідають тематиці освітнього компонента «Лідерство та організаційна поведінка» (короткотривалі курси, вебінари, майстер-класи, воркшопи, конференції, круглі столи, тренінги або інші освітні заходи), спрямовані на розширення знань у сфері розуміння професійної діяльності менеджера, формування у здобувачів системного уявлення про історичні основи та сучасні тенденції розвитку менеджменту, знання історичних тенденцій і закономірностей розвитку менеджменту, оцінюється у межах визначеної кількості балів за відповідною темою.

Результат виконання завдання – звіт та/або сертифікат учасника, що підтверджує отримані знання та компетентності. Здобувач освіти представляє результати участі у заході під час практичного чи індивідуального заняття.

Поточний контроль та оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти заочної форми навчання здійснюється на основі виконання завдань під час аудиторних занять та виконаних кожним здобувачем індивідуальних завдань. Індивідуальне завдання складається з підготовки доповідей-презентацій за запропонованими темами. Індивідуальні завдання оцінюються за критеріями оцінювання поточного контролю (табл. 3).

Для здобувачів освіти заочної форми навчання підсумковий контроль у формі екзамену проводиться в період екзаменаційної сесії. Екзамен проводиться у формі складання тестів на платформі MOODLE. Здобувачу надається 100 питань. За кожну правильну відповідь нараховується 1 бал. Результати оцінюються за 100 бальною шкалою (табл. 7).

Відповідно до «Положення про систему оцінювання знань здобувачів вищої освіти в Одеському державному аграрному університеті» (нова редакція), затвердженого наказом в.о. ректора ОДАУ № 106-заг від 30 квітня 2025 року, здобувач вищої освіти має право на автоматичне зарахування відповідних балів за освітній компонент, підвищити оцінку з освітнього компонента, право на перескладання підсумкового контролю з освітнього компонента.

У випадках конфліктної ситуації за мотивованою заявою здобувача вищої освіти чи викладача, деканом факультету/директором інституту створюється комісія для приймання підсумкового контролю, до якої входять завідувач кафедри (провідний викладач) і викладачі відповідної кафедри, представники деканату та органу студентського самоврядування.

8. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Робоча програма освітнього компоненту «Лідерство та організаційна поведінка» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності D3 «Менеджмент». 2025. 25 с.
2. Лідерство та організаційна поведінка: Методичні рекомендації для практичних занять та самостійної роботи для здобувачів першого освітнього ступеня вищої освіти «Бакалавр» спеціальності D3 «Менеджмент»: ОДАУ.2025. 36с.
3. Фонд тестових завдань на платформі MOODLE
4. Візуальне супроводження освітнього компонента (презентації).

9. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

- 1- Волохова І. В., Лук'янова О. М. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. – Харків: УкрДУЗТ, 2023. 92 с. URL: <http://surl.li/odcdz>
- 2- Гайдученко С. О. Організаційна культура : конспект лекцій для студентів бакалавріату всіх форм навчання спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування / С. О. Гайдученко ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. Бекетова, 2020. 75 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/356030187.pdf>
- 3- видрук І.І. Організаційна поведінка: підручник / І.І. Свидрук, Ю.І. Турянський, Ю.Б. Миронов. - Львів: видавництво ЛТЕУ, 2022. - 352 с.

Додаткова

1. Андрейченко А. В. Перспективи використання кадрового потенціалу в розвитку аграрного сектору економіки (на прикладі безвідходного виробництва). Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка» : науковий журнал. Острог : Вид-во НаУОА, червень 2020. № 17(45). С. 4–8.
2. Андрейченко А. В., Горбаченко С. А. Поєднання індивідуальних та командних професійних компетенцій у сучасному управлінні. Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління: зб. наук. пр. Одеса : ОНУ імені І. І. Мечникова, 2017. Т. 16, вип. 3 (37). С. 151–160.
3. Андрейченко А. В. Управління проектами в парадигмі бізнес-лідерства : навчальний посібник. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 36 с.
4. Гузар О. Комунікативне лідерство керівників освітніх закладів: навч. посібн. / О. Гузар. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. – 40 с.
5. Дороніна М. С. Культура ділового спілкування і партнерства : навч. посібн. / М. С. Дороніна, А. В. Доронін. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2008. 204 с.
6. Самоменеджмент : навчальний посібник / Г. З. Леськів, Г. Я. Левків, М. М. Бліхар, В. В. Гобела, О. П. Подра, Г. В. Коваль. - Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. - 280 с. URL: <http://surl.li/exau1>
7. Комарова К.В., Коляда С.П. Лідерство: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дніпро: 2017. 430 с.
8. Кузьмін О.Є. Керівництво організацією: навч. посібн. / О.Є. Кузьмін, Н.Т. Мала, О.Г. Мельник, І.С. Проник. Львів: Вид-во Львівської політехніки», 2008. – 244 с.
9. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посібн. / О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. Київ: Знання, 2013. 287 с.
10. Організаційна поведінка. Аспекти ефективного підприємництва / [П. Д. Дудкін, О. Б. Мосій, О. М. Владимир та ін.]. Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2015. 252 с
11. Організаційна поведінка. Навчальний посібник для студентів денної та заочної форм навчання спеціальності „Менеджмент організацій” / Укладач: М. В. Матушкіна, – Старобільськ, 2016. – 200 с.

12. Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів; за заг. ред. І. Ібрагімової. Київ: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 400 с.
13. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. / за наук. ред. Л. М. Сергеевої. Івано-Франківськ. «Лілея-НВ». 2015. – 296 с.
14. Keow Ngang Tang Leadership and Change Management. Singapore : Springer, 2019. 74 p.
15. Свидрук І.І. Роль менеджера в регулюванні організаційної поведінки трудового колективу підприємства / І. І. Свидрук, Ю.І. Турянський // Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні напрями розвитку економіки, підприємництва, технологій та їх правового забезпечення», 01-02 червня 2022 р., Львів, ЛТЕУ, 2022. С.293-294.
16. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>
- 17.1. Danchenko O. B., Palchynska M. V., Azhaman I. A., **Telichko N. A.**, Sadova M. A. Psychological Means of Theoretical Modeling of the Optimum Number of Project Staff. International Journal of Management, 11 (4), 2020, pp. 414- 426. <http://www.iaeme.com/IJM/issues.asp?JType=IJM&VType=11&IType=4>
18. **Телічко Н.А.**, Кудлай І.В., Євдокімова О.М. Планування команд із менеджменту проектів авіаційними компаніями. Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. Том 19. Вип. 3 (46) (2020). С. 243-261. <http://dspace.opu.ua/jspui/bitstream/123456789/12174/3/%d0%9f%d0%bb%d0%b0%d0%bd%d1%83%d0%b2%d0%b0%d0%bd%d0%bd%d1%8f%20%d0%ba%d0%be%d0%bc%d0%b0%d0%bd%d0%b4%202020d.pdf>
19. О. Kravchenko, М. Stepanov, S. Besedina, О. Mezentseva, **N. Telichko**. Methods and models of determining compatibility management team it-projects. Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики, 4(35)(2020), 266–276. <https://doi.org/10.18371/fcaptr.v4i35.222085>
20. Левіна-Костюк, М., Мельничук, О., & **Телічко, Н.** (2022). Методи прийняття управлінських рішень в умовах недостатньої інформації. Економіка та суспільство, (43). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-40>
- 21.5. Воронько-Невіднича, Т., Ткаченко, В., **Телічко, Н.**, & Щур, О., О. (2023). Фінансовий менеджмент інноваційної стратегії безпекового кадрового потенціалу підприємств сфери послуг в системі соціальної відповідальності бізнесу. Modeling the development of the economic systems, (4), 48–54. URL: <https://doi.org/10.31891/mdes/2023-10-6>
22. Дідур Г.І., **Телічко Н.А.**, Петрів І.М., Солдатова А.В. Формування організаційно-економічного механізму управління розвитком персоналу. Актуальні проблеми сталого розвитку. 2025. Томі 2 № 2. С.25-33. [https://doi.org/10.60022/2\(2\)-3S](https://doi.org/10.60022/2(2)-3S)

23. **Телічко Н.А.,** Дідур Г.І., Найда І.С., Петрів І.М. Лідерство та мотивація персоналу в контексті організаційної поведінки. Сталий розвиток економіки № 5 (56) 2025. <https://economdevelopment.in.ua/index.php/journal/issue/view/37>

10. ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

1. Верховна рада України : офіційний сайт. URL: <http://portal.rada.gov.ua>
2. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>
3. Українська електронна бібліотека. URL: <https://libruk.com.ua/>
4. Електронний каталог бібліотеки ОДАУ. <http://lib.osau.edu.ua:8080/>
5. Спеціалізований сайт з різних напрямків управління людськими ресурсами. URL: <https://peopleforce.io/uk>