

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ «ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА»**

Економічний факультет

Кафедра менеджменту і маркетингу

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Організаційна поведінка

Освітня програма «Менеджмент організацій і адміністрування»

Спеціальність 073 «Менеджмент»

Галузь знань 07 «Управління та адміністрування»

Затверджено на засіданні кафедри
Протокол № 1 від “28” серпня 2019 р.

м. Івано-Франківськ - 2019

ЗМІСТ

1. Загальна інформація
2. Анотація до курсу
3. Мета та цілі курсу
4. Результати навчання (компетентності)
5. Організація навчання курсу
6. Система оцінювання курсу
7. Політика курсу
8. Рекомендована література

1. Загальна інформація	
Назва дисципліни	Організаційна поведінка
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський) рівень
Викладач (-і)	Копчак Юрій Степанович, доц., к.е.н., доц. менеджменту і маркетингу
Контактний телефон викладача	+380968069136
E-mail викладача	yurii.kopchak@pnu.edu.ua
Формат дисципліни	Очний
Обсяг дисципліни	3 кредити ЄКТС, 90 год.
Посилання на сайт дистанційного навчання	http://www.d-learn.pu.if.ua
Консультації	Консультації проводяться відповідно до Графіку консультацій, розміщеному на інформаційному стенді та сайті кафедри https://kmim.pnu.edu.ua/графік-консультацій/ .
2. Анотація до курсу	
Дисципліна "Організаційна поведінка" входить до варіативної частини навчального плану і відноситься до групи «Дисциплін вільного вибору студента». Організаційна поведінка – це дисципліна, яка вивчає поведінку людей і їх взаємини в організації, зокрема, основами мотивування працівників, управління індивідуальною поведінкою, групами, організаційними процесами, формування організаційної культури, з урахуванням теорії та систематичного наукового аналізу дій окремих осіб, груп, і організацій в цілому, у складному динамічному середовищі з метою об'єднання потреб і цілей кожного співробітника зокрема з потребами і цілями організації в цілому; Предмет дисципліни «Організаційна поведінка» – дослідження закономірностей та особливостей формування поведінки на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях, умов, факторів та механізмів формування функціональної поведінки працівників організації. Об'єкт дисципліни «Організаційна поведінка» – поведінка індивідів в організації; проблеми міжособистісних відносин при взаємодії двох індивідів (колег або пари «начальник - підлеглий»); динаміка відносин всередині малих груп (як формальних, так і неформальних); виникнення міжгрупових відносин; організації як цілісні системи, основу яких утворюють внутрішньоорганізаційні відносини. Програма навчальної дисципліни для очної форми навчання складається з 1 змістового модуля: Змістовий модуль 1. Тема 1. Основи організаційної поведінки. Взаємозв'язок особистості та організації. Тема 2. Сприйняття та теорія атрибуції. Мотивація на робочому місці. Тема 3. Групова поведінка і поведінка в команді. Культура організації з високим рівнем виконання. Тема 4. Стреси на роботі. Конфлікти в організації та їх подолання. Тема 5. Влада та політична поведінка. Високоєфективне лідерство. Тема 6. Комунікативна поведінка в організації.	
3. Мета та цілі курсу	
Метою викладання навчальної дисципліни «ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА» є опанування студентами специфічних прийомів та інструментів управління поведінкою індивіда в організації; формування навичок раціональної організації роботи індивіда в організації; набуття умінь аналізу групової та міжгрупової динаміки в організації, формування ефективної командної роботи в організації; набуття умінь розробки напрямків розвитку організаційної культури та опанування інструментів управління організаційним розвитком.	

1.2. Основними **завданнями** вивчення дисципліни «ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА» є:

- розкриття сутності основних понять і категорій організаційної поведінки;
- характеристика впливу різних факторів на поведінку людей в організації;
- висвітлення базових інструментів управління поведінкою людей на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях.

1.3. **Цілі** навчальної дисципліни згідно з вимогами освітньої програми:

1. Студент повинен знати:

- 1.1. Місце та роль ОП в системі управління.
- 1.2. Причини виникнення і переваги ОП.
- 1.3. Сфери використання ОП.
- 1.4. Відмінності концепцій ОП.
- 1.5. Основні методологічні основи ОП, включаючи: методи формування ОП, інструментарій аналізу та прогнозування ОП, формування підходів до управління поведінкою на різних рівнях в організаціях.
- 1.6. Інструментарій ОП, який застосовується у передових організаціях світу.
- 1.7. Особливості використання ОП на підприємствах різних форм власності.

2. Студент повинен уміти:

- 2.1. Здійснювати аналіз організаційної поведінки в організаціях різних форм власності.
- 2.2. Розробляти прогнози змін в ОП.
- 2.3. Використовувати моделі та методи впливу на ОП.
- 2.4. Формувати обґрунтовані підходи для досягнення функціональної ОП.

3. Студент повинен мати навички:

- 3.1. Здатність до аналізу процесів, що відбуваються у середовищі організацій різних форм власності, оцінки їх впливу на суб'єкти господарювання.
- 3.2. Удосконалення навичок роботи з інформацією з відкритих джерел для прийняття обґрунтованих рішень.
- 3.3. Удосконалення навичок критики; покращення навичок роботи у команді при формування підсистеми соціально – психологічного забезпечення процесу управління поведінкою в організаціях
- 3.4. Формування етичної позиції менеджера, що базується на глибокому знанні стандартів корпоративної соціальної відповідальності та визнанні (прийнятті позиції) необхідності сталого розвитку організацій різних форм власності.
- 3.5. Адміністрування командної роботи в організації.
- 3.4. Координації взаємодії між органами управління, підрозділами організації (виконавцями).
- 3.5. Управління конфліктами, діяльністю персоналу.
- 3.6. Обміну інформацією, знаннями між підрозділами, групами, індивідами в організації.
- 3.7. Аналізувати досягнення поставлених перед організацією, групами, індивідами економічних та позаекономічних цілей, кадровий потенціал організації.
- 3.8. Діагностування специфічних особливостей елементів організаційної культури, конфліктів в організації, причин низької ефективності командної роботи.
- 3.9. Прогнозування поведінкової реакції персоналу на зміни.
- 3.10. Планування особистого розвитку та кар'єри працівників в організації.
- 3.11. Формування системи адаптації та розвитку персоналу в організації, команди та командної взаємодії.
- 3.12. Формування: системи винагородження в організації; системи оцінки персоналу організації; системи цінностей, які підтримують здійснення місії організації та мотивують працівників до її досягнення; мотиваційного середовища в організації; організаційно-економічних важелів організаційної культури; моделі компетенцій працівника організації.
- 3.13. Здійснювати моніторинг: ефективності та результативності діяльності організації, груп, індивідів; поведінки працівників в організації.

- 3.14. Забезпечувати: звітування про діяльність організації, підрозділів, індивідів; коригування діяльності підрозділів та індивідів в організації;
- 3.15. Здійснювати ефективну комунікацію в організації.
- 3.16. Розробляти та впроваджувати: соціальні нововведення; заходи щодо впровадження змін в організації;

4. Результати навчання (компетентності)

Компетентності:

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.

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

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

СК 11. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.

СК 16. Здатність до набуття та практичного застосування управлінських здібностей у сфері ефективного управління персоналом організацій різних організаційно-правових форм, форм власності та видів економічної діяльності.

Результати навчання:

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

ПРН 4. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень.

ПРН 18. Здатність ефективно виконувати комунікативні навички у сфері розв'язання проблем менеджменту та адміністрування.

5. Організація навчання курсу

Обсяг курсу 90 год.

Вид заняття	Загальна кількість годин
лекції	12
семінарські заняття / практичні / лабораторні	18
самостійна робота	60

Ознаки курсу

Семестр	Спеціальність	Курс (рік навчання)	Нормативний/ вибірковий
7	073 Менеджмент	4	Вибірковий

Тематика курсу

Тема, план	Форма заняття	Література	Завдання, год	Вага оцінки	Термін виконання
Тема 1. Основи організаційної поведінки. Взаємозв'язок особистості та організації. Суть і напрям розвитку ОП. Історія становлення ОП. Особливості поняття «організація» в контексті ОП. Ефективність діяльності організації. Дослідницькі методи в ОП. Основні теорії поведінки особистості. Взаємозв'язок особистості і роботи. Зміна	1 лекція, 1 семінарське заняття	[2, 3, 6, 9, 18, 20]	Опрацювати лекційний матеріал. Підготуватися до семінарського заняття.	5	До наступного заняття за розкладом

установок менеджером. Характерні риси особистості, пов'язані з її поведінкою в організації.					
Тема 2. Сприйняття та теорія атрибуції. Мотивація на робочому місці. Суть і динамічність сприйняття. Властивості і ефекти сприйняття. Зовнішні і внутрішні чинники сприйняття. Теорія атрибуції і причини, що приводять до фундаментальної помилки атрибуції. Тактики управління враженнями. Суть і зміст мотивації. Процес мотивації. Системи стимулювання. Механізм і результативність мотивації. управління через цілі. Управління через мотивацію. Система винагороди.	1 лекція, 1 семінарське заняття	[3, 5, 8, 9, 11, 15, 24]	Опрацювати лекційний матеріал. Пройти тестування до теми	5	До наступного заняття за розкладом
Тема 3. Групова поведінка і поведінка в команді. Культура організації з високим рівнем виконання. Види груп і їх характеристика. Причини створення груп і стадії їх розвитку. Основні характеристики групи. Робоча група і команда: схожість і відмінність. Класифікація команд у сучасному менеджменті. Ухвалення рішень в групі. Методи поліпшення ухвалення групових рішень. Складові організаційної культури. Види структур організаційної культури. Типи організаційної культури. Основні завдання організаційної культури.	1 лекція, 2 семінарських заняття	[3, 2, 4, 6, 10, 11, 16, 21, 22]	Опрацювати лекційний матеріал. Підготуватися до семінарського заняття	5	До наступного заняття за розкладом
Тема 4. Стреси на роботі. Конфлікти в організації та їх подолання. Суть стресу. Чинники, що викликають стрес або стресори. Динаміка стресу. Управління стресом і його	1 лекція, 2 семінарських заняття	[1, 2, 3, 4, 6, 7, 10, 16]	Опрацювати лекційний матеріал. Підготуватися до семінарського заняття	5	До наступного заняття за розкладом

профілактика. Динаміка виникнення і розвитку конфлікту. Види конфліктів. Міжгрупові конфлікти. Управління конфліктними ситуаціями в умовах сучасної діяльності (способи вирішення конфліктів).					
Тема 5. Влада та політична поведінка. Високоєфективне лідерство. Підходи до аналізу влади. Влада, її форми і джерела. Організаційна політика, її види, зв'язок з владою. Основні управлінські культури: характерні риси і особливості. Лідери-романтики, харизматичні лідери, трансакційні і трансформаційні лідери.	1 лекція, 2 семінарських заняття	[2, 3, 4, 6, 13, 19, 22, 24]	Опрацювати лекційний матеріал. Підготуватися до семінарського заняття	5	До наступного заняття за розкладом
Тема 6. Комунікативна поведінка в організації. Процес комунікацій. Види комунікацій в організації. Класифікація комунікацій. Невербальні комунікації. Бар'єри на шляху ефективних комунікацій. Активне слухання як засіб ефективного спілкування.	1 лекція, 1 семінарське заняття	[2, 3, 4, 7, 8, 14, 16, 20, 29]	Опрацювати лекційний матеріал. Пройти тестування до теми	5	До наступного заняття за розкладом
6. Система оцінювання курсу					
Загальна система оцінювання курсу	Система оцінювання курсу відбувається згідно з критеріями оцінювання навчальних досягнень студентів, що регламентовані в університеті, та відповідно до Положення про оцінювання економічного факультету. Підсумковий контроль у 7-му семестрі – залік. 100 бальна– сума оцінок за поточний контроль знань. “відмінно” – студент демонструє повні і глибокі знання навчального матеріалу, достовірний рівень розвитку умінь та навичок, правильне й обґрунтоване формулювання практичних висновків, наводить повний обґрунтований розв'язок прикладів та задач, аналізує причинно-наслідкові зв'язки; вільно володіє науковими термінами; “добре” – студент демонструє повні знання навчального матеріалу, але допускає незначні пропуски фактичного матеріалу, вміє застосувати його до розв'язання конкретних прикладів та задач, у деяких випадках нечітко формулює загалом правильні відповіді, допускає окремі несуттєві помилки та неточності розв'язках;				

	“задовільно” – студент володіє більшою частиною фактичного матеріалу, але викладає його не досить послідовно і логічно, допускає істотні пропуски у відповіді, не завжди вміє правильно застосовувати набуті знання до розв’язання конкретних прикладів та задач, нечітко, а інколи й невірно формулює основні твердження та причинно-наслідкові зв’язки; “незадовільно” – студент не володіє достатнім рівнем необхідних знань, умінь, навичок, науковими термінами.
Вимоги до письмової роботи	Студент виконує індивідуальну презентаційну роботу, яка є допуском до складання заліку. Головна мета її – перевірка самостійної роботи студентів в процесі навчання, виявлення ступеня засвоєння ними теоретичних положень курсу.
Семінарські заняття	Практичне заняття проводиться з метою формування у студентів умінь і навичок з предмету, вирішення сформульованих завдань, їх перевірка та оцінювання. За метою і структурою практичні заняття є ланцюжком, який пов’язує теоретичне навчання і навчальну практику з дисципліни, а також передбачає попередній контроль знань студентів. Оцінка за практичне заняття враховується при виставленні підсумкової оцінки з дисципліни
Підсумковий контроль	- оцінка за відповіді та тестування під час аудиторних занять (60 балів); - оцінка за індивідуальну (презентаційну) роботу (20 балів); - оцінка за самостійну роботу (20 балів).
7. Політика курсу	
Підсумковою формою контролю є залік, що полягає в оцінюванні засвоєння здобувачем освіти навчального матеріалу з навчальної дисципліни, і складається зі зданих залікових змістових модулів, виконаних тестових завдань, ситуаційних робіт, опрацювання завдань, тематичних письмових робіт, передбачених робочою навчальною програмою. Модульний контроль здійснюється письмово або за допомогою комп’ютерної техніки. За рішенням викладача він може включати 25 або 50 тестових питань і оцінюватися по 0,5 та 1 балів за правильну відповідь відповідно. Максимальна сума балів за правильно виконаний тест – 10 балів. Студентам, які мають з навчальної дисципліни оцінку від 1 до 49, дозволяється ліквідувати академічну заборгованість відповідно до графіку ліквідації академзаборгованості за встановленими правилами. Навчальні завдання, завдання поточного та підсумкового контролю результатів навчання (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей) виконуються самостійно. Очікується, що студенти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлюючи наслідки її порушення, що визначається Положенням про запобігання та виявлення плагіату у ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника» https://pnu.edu.ua/положення-про-запобігання-плагіату/. Відвідування занять є важливою складовою навчання. Засвоєння пропущеної теми лекції з поважної причини перевіряється під час складання підсумкового контролю. Пропуск лекції з неповажної причини відпрацьовується студентом відповідно вимог кафедри, що встановлені на засіданні кафедри (співбесіда, виконання письмового завдання згідно запропонованої викладачем теми тощо). Пропуски семінарських занять відпрацьовуються в обов’язковому порядку, незалежно від причини пропуску, згідно з графіком консультацій, при цьому виставляється	

оцінка, а «нб» округляється. Поточні „2”, отримані студентом під час засвоєння відповідної теми на практичному занятті перескладаються викладачеві, який веде заняття до складання підсумкового контролю з обов'язковою відміткою у журналі обліку роботи академічних груп.

8. Рекомендована література

1. *Бутенко Н.Ю., Черпак Ф.Є.* Тренінг управлінських компетенцій: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2011.
2. *Басенко В. П.* Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: Учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2012. – 384 с.
3. *Карамушка Л. М.* Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : навч. посібн. / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко. – К. ; Львів : Край, 2010. – 212 с.
4. *Копчак Ю.С., Ткач О. В.* Маркетинговий менеджмент у діяльності підприємств / О. В. Ткач, Баланюк І.Ф., Копчак Ю.С., Баланюк С.І. // Науковий збірник Ужгородського університету, Серія «Економіка», Випуск І Том 3, 2016. – С.291-297.
5. *Космина Ю.М.* Оцінювання ефективності програм навчання персоналу в контексті організаційної поведінки / Р.О. Винничук, Ю.М. Космина // Вісник Херсонського державного університету, серія —Економічні науки. – 2014. – Частина 1, вип. 9-1. – С. 98-102.
6. *Лепейко Т. І.* Організаційна поведінка : навчальний посібник / Т. І. Лепейко, С. В. Лукашев, О. М. Миронова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2013. – 156 с.
7. *Лютенс Ф.* Організаційна поведінка: Підручник для студентів / Ф.Лютенс. –К.: Основи, 2012. – 49 с.
8. *Лихолобов Е.А.* Технології управління персоналом в контексті формування організаційної поведінки / Е.А. Лихолобов // Управління проектами та розвиток виробництва. – Луганськ : Вид-во СХУ ім. В.Даля, 2011. – №2 (38). – С.60–67.
9. *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.
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. *Столяренко О. Б.* Психологія особистості. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 280 с.

Викладач _____ Копчак Ю.С.