

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ**

**Факультет логістики**

**Кафедра менеджменту та військового господарства**

**СИЛАБУС  
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ  
«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА»**

<b>РІВЕНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ</b>	перший (бакалаврський)
<b>ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ</b>	07,,Управління та адміністрування”
<b>СПЕЦІАЛЬНІСТЬ</b>	073 „Менеджмент”

**Харків**

Інформація про викладача	
Прізвище, ім'я, по батькові	
Науковий ступінь	
Вчене звання	
Посада	
Місце роботи	
Адреса кафедри	
Контакти	
E-mail	
Консультації	
Час	
Місце	

### 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 4	Галузь знань 07 „Управління та адміністрування”	Цикл професійної підготовки	
Блоків змістових модулів – 2	Спеціальність: 073 „Менеджмент”	Рік підготовки:	
Змістових модулів – 9		4-й	4-5-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання для денної форми навчання – реферат; для заочної форми – контрольна робота		Семестр	
Загальна кількість годин - 120		7-й	8-9-10-й
		Лекції	
	Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)	26 год.	24 год.
		Практичні, семінарські	
		34 год.	2 год.
		Лабораторні	
		год.	
		Самостійна робота	
		60 год.	94 год.
		Індивідуальні завдання: 12 год.	
Вид контролю: залік 7год.			

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

**Предмет вивчення навчальної дисципліни:** технологічні, управлінські та соціальні аспекти поведінки організацій.

### **Міждисциплінарні зв'язки з дисциплінами:**

Дисципліни, що забезпечують:

Основи психології та педагогіки

Соціологія

Менеджмент

Забезпечувані дисципліни:

Переддипломна практика

Кваліфікаційна робота

### **Мета та завдання навчальної дисципліни**

**Мета** викладання навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» - формування системи знань з питань сучасних концепцій організаційної поведінки та оволодіння техніками організаційного розвитку.

Згідно з вимогами освітньої програми здобувачі вищої освіти повинні:

Знати:

основні положення сучасних і класичних теорій управління організаційною поведінкою співробітників;

мікро- і макropідходи до 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;

систему поведінкового маркетингу.

Володіти:

моделями та підходами теорії організаційної поведінки для вирішення завдань, пов'язаних з управлінням організаційною поведінкою;

власними рекомендаціями з коригування поведінки співробітників;

методами управління поведінкою людей в практиці організаційної діяльності.

Мати уявлення (бути ознайомленим) з:

методологія організаційної поведінки, різноманіття теорій і чинників організаційної поведінки.

### **3. Зміст навчальної дисципліни (анотація навчальної дисципліни).**

Особливістю курсу є системний підхід до викладання матеріалу. Необхідний науковий рівень навченості здобувачів забезпечується високим професійним рівнем зайнятих у процесі навчання науково-педагогічних працівників, використанням сучасних інформаційних технологій, методів і форм подання навчального матеріалу.

#### **4. Календарно-тематичний план вивчення дисципліни.**

Орієнтовна дата	Назва модулів і тем	Форми організації навчання, вид навчальних занять кількість годин						Завдання для самостійної роботи
		денна			заочна			
		Лекції	Практичні (семінарські)	Самостійна робот	Лекції	Практичні (семінарські)	Самостійна робот	
Блок змістовних модулів 1. Сутність та особливості організаційної поведінки								
Змістовний модуль 1. Концепція організаційної поведінки								
	Заняття 1.1 Концептуальні основи організаційної поведінки.	2			2		5	
	Заняття 1.2 Фактори, які впливають на формування загальної поведінки.	2		4	2		5	
Змістовний модуль 2. Людина в системі організаційної поведінки								
	Заняття 2.1 Людина в системі організаційної поведінки.	2			2		5	
	Заняття 2.2 Людина в системі організаційної поведінки.		2				5	
Змістовний модуль 3. Управління поведінкою індивіда								
	Заняття 3.1 Управління поведінкою індивіда.	2		5	2		5	
	Заняття 3.2 Управління поведінкою індивіда.		2				5	

Змістовний модуль 4. Мотивація як фактор формування функціональної поведінки індивіда								
	Заняття 4.1 Мотивація поведінки працівника в організації.	2			2		5	
	Заняття 4.2 . Мотивація поведінки працівника в організації.		4				5	
Змістовний модуль 5. Організаційна культура								
	Заняття 5.1 Організаційна культура.	2		15	2		5	
	Заняття 5.2 Організаційна культура в сфері комунікацій.		6				5	
<b>Модульний контроль</b>								
<b>Блок змістовних модулів 2 Управління організаційною поведінкою</b>								
Змістовний модуль 6. Управління виконанням та оцінювання роботи індивіда								
	Заняття 6.1 Управління виконанням та оцінювання роботи індивіда.	2		8	2		5	
	Заняття 6.2 Планування особистого розвитку та кар'єри в організації.	2		8	2		5	
Змістовний модуль 7. Група як об'єкт аналізу організаційної поведінки								
	Заняття 7.1 Формування груп та команди в організаціях.	2			2		5	
	Заняття 7.2 Компоненти ефективної роботи груп.	2			2		5	
Змістовний модуль 8. Управління комунікаціями в організації								
	Заняття 8.1 Поведінковий аспект прийняття	2			2		5	

	управлінських рішень.							
	Заняття 8.2 Роль інформації в прийнятті рішень.	2		12	2		5	
	Заняття 8. Управління комунікаціями в організації.		6			2	<b>7</b>	
Змістовний модуль 9. Управління організаційним розвитком								
	Заняття 9.1 Управління організаційним розвитком.		6				<b>7</b>	
<b>Модульний контроль</b>								

## **5. Самостійна робота.**

### ***Перелік тем, які здобувач повинен вивчити самостійно (з рекомендованою літературою).***

1. Внесок соціальних наук у дисципліну “Організаційна поведінка”.
2. Індивідуальні цінності, які впливають на поведінку індивіда в організації.
3. Етика і соціальна відповідальність в організації.
4. Чинники, які впливають на вибір стратегії проектування праці виконавця.
5. Процес навчання в системі організаційної поведінки.
6. Адміністративна модель ухвалення рішення.
7. Види винагород.
8. Методи соціального впливу та морального стимулювання.
9. Управління за метою як чинник формування організаційної поведінки працівника.
10. Види групових ролей: цільові, підтримуючі, негативні ролі.
11. Модель групової поведінки Д. Хоманса.
12. Гуртки якості.

### ***Вказівки до самостійної роботи.***

При відпрацюванні питань, що виносяться на самостійну роботу, суб'єкти навчання мають змогу і повинні використовувати у повній мірі можливості системи дистанційного навчання (доступ до ресурсу: [sdn.ivc.com](http://sdn.ivc.com)) і матеріали з мережі Internet.

### ***Зміст самостійної роботи для здобувачів вищої освіти денної та заочної форм навчання:***

Зміст і сенс самостійної роботи здобувачів полягає у засвоєнні методів та прийомів технології учіння, які включають питання організації робочого часу, психофізіології розумової праці тощо, спрямовані на підвищення ефективності наукових досліджень у визначеній предметній галузі

## **6. Політика курсу та оцінювання.**

- Курс передбачає роботу в колективі.
- Середовище в аудиторії є дружнім, творчим, відкритим до конструктивної критики.
- Усі завдання, передбачені програмою, мають бути виконані у встановлений термін.
- Якщо здобувач вищої освіти відсутній з поважної причини, він/вона презентує виконані завдання під час самостійної підготовки та консультації викладача.
- Під час роботи над індивідуальними науково-дослідними завданнями та проектами не допустимо порушення академічної доброчесності.
- Презентації та доповіді мають бути авторськими оригінальними.



## 7. Критерії оцінювання знань здобувачів вищої освіти.

Оцінювання знань здобувачів вищої освіти здійснюється відповідно до «Положення про оцінювання знань слухачів (курсантів, студентів) в Національній академії Національної гвардії України».

### ПОТОЧНЕ ОЦІНЮВАННЯ

Поточне оцінювання здійснюється за кожним завданням в межах модулів. Оцінюються і завдання, виконувані в аудиторії, і завдання, виконувані під час самостійної роботи. Протягом вивчення дисципліни здійснюється самоконтроль.

Загальні критерії оцінок:

“відмінно” – Здобувач вищої освіти виявив всебічні, систематичні та глибокі знання навчального матеріалу дисципліни, передбаченого програмою; опрацював основну та додаткову літературу, рекомендовану програмою; проявив творчі здібності у розумінні, логічному, стислому та ясному трактуванні навчального матеріалу; засвоїв взаємозв’язок основних понять дисципліни, їх значення для подальшої професійної діяльності.

“добре” – Здобувач вищої освіти виявив систематичні та глибокі знання вище середнього рівня навчального матеріалу дисципліни; продемонстрував уміння легко виконувати завдання, передбачені програмою; опрацював літературу, рекомендовану програмою; засвоїв взаємозв’язок основних понять дисципліни, їх значення для подальшої професійної діяльності.

“задовільно” – Здобувач вищої освіти виявив знання навчального матеріалу дисципліни в обсязі, необхідному для подальшого навчання та майбутньої професійної діяльності; виконав завдання, передбачені програмою; ознайомився з основною літературою, що зазначена у програмі; припустив значну кількість помилок або недоліків у відповідях на запитання співбесіди, тестування, при виконанні завдань тощо, які може усунути самостійно.

“незадовільно” – Здобувач вищої освіти не має знань зі значної частини навчального матеріалу; припускає принципові помилки при виконанні більшості передбачених програмою завдань.

### РУБІЖНЕ ОЦІНЮВАННЯ (МОДУЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ)

Відбувається вигляді письмових робіт в кінці вивчення блоків змістових модулів, а також

- Індивідуальна презентація за тематикою самостійного вивчення дисципліни відповідного блоку змістових модулів (5 хвилин, зі слайдами)

Під час модульного контролю оцінюються такі компоненти:

- Слайди до презентації
- Повнота розкриття теми
- Якість інформації
- Самостійність та креативність

*Критерії оцінки до кожного проекту надаються окремо*

### ПІДСУМКОВЕ ОЦІНЮВАННЯ

Метою диференційованого заліку є контроль сформованості практичних навичок та професійних компетентностей, необхідних для виконання професійних обов'язків. Диференційований залік проходить у формі співбесіди. Максимальна кількість балів – 100 балів.

## **8. Рекомендована література.**

### **Базова**

1. Власова А.М., Савчук Л.М., Савінова В.Б. Організаційна поведінка: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2018. - 96 с.
2. Єрмошенко М. Менеджмент : Навчальний посібник/ Микола Єрмошенко, Сергій Єрохін, Олег Стороженко,; Національна академія управління. -К.: Національна академія управління, 2016. -655 с

### **Допоміжна**

3. Організаційна психологія : метод. рек. до самост. та індивід. роботи студ. / уклад. А.Б. Мудрик ; Східноєвропейський нац. ун-т імені Лесі Українки, Ф-т психології, Каф. заг. та соц. психології. – Луцьк : ССНУ ім. Лесі Українки, 2012. – 32 с.
4. Савельєва В.С. Організаційна поведінка: навчальний посібник для вищої школи. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 240 с.

## **9. Питання до підсумкового контролю.**

1. Організаційна поведінка — детермінанти успіху менеджменту.
2. Сутність поняття “поведінка” Предмет організаційної поведінки. Об’єкти аналізу “організаційної поведінки”.
3. Модель МакКінсі “7-S”.
4. Визначення поведінки за К. Левіним.
5. Базові позиції управління поведінкою людей в організації.
6. Структура особистості. Темперамент, характер, спрямованість особистості.
7. Закони поведінки індивіда: загальні закони поведінки, біопсихічні закони поведінки, закони інерційності людських систем, зв’язку з навколишнім середовищем, соціально-психологічні закони.
8. Індивідуальні характеристики особистості, що впливають на поведінку людини в організації.
9. Характерні риси особистості, пов’язані з її поведінкою в організації: інтерналізм, екстерналізм, авторитаризм, маківеалізм, орієнтація на досягнення, схильність до ринку.
10. Сучасні теорії розвитку особистості.
11. Мотивація як процес спонукання індивіда чи групи людей.
12. Мотиваційне поле. Разові настанови щодо мотивації виконання роботи.
13. Регулятори мотивації та основні мотиватори організаційної поведінки. Мотиваційні засоби менеджера ”.

14. Сутність організаційної культури.
15. Види організаційних культур.
16. Елементи та стадії формування організаційної культури.
17. Культура і методика проведення ділових переговорів, виробничих нарад.
18. Ділове листування.
19. Методика визначення особистісних якостей співробітника: анкетування, тестування тощо.
20. Цілі та напрями організації роботи індивіда у процесі виконавчої діяльності.
21. Основні стратегії проектування праці індивіда.
22. Управління за цілями як чинник формування організаційної поведінки працівника.
23. Планування особистого розвитку та кар'єри в організації.
24. Професійна та ділова кар'єра.
25. Характеристика основних етапів кар'єри.
26. Групи і команди в організації.
27. Причини об'єднання людей у групи та команди.
28. Типи груп і команд: функціональна група, неформальна група і цільова група.
29. Згуртованість груп. Типи згуртованості.
30. Сутність управлінських рішень.
31. Умови прийняття управлінських рішень: ухвалення рішення в умовах визначеності, в умовах ризику, в умовах невизначеності.
32. Методи вдосконалення міжособистісних комунікацій.