

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки
Факультет економіки та управління
Кафедра менеджменту

СИЛАБУС
вибіркового освітнього компонента
МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

підготовки бакалавра
галузі знань 07 Управління та адміністрування
спеціальності 073 Менеджмент
освітньо-професійної програми Менеджмент

Силабус вибіркового освітнього компонента «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ» підготовки бакалавра, галузі знань 07 Управління та адміністрування, спеціальності 073 Менеджмент, за освітньо-професійною програмою Менеджмент

Розробник: Ірина Волинець, доцент кафедри менеджменту, кандидат економічних наук, доцент

Силабус погоджено

Гарант ОПП Менеджмент

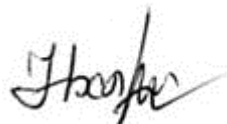


Ірина ВОЛИНЕЦЬ

Силабус освітнього компонента затверджено на засіданні кафедри менеджменту

протокол № 2 від 04 вересня 2024 р.

Завідувач кафедри



Наталія ХОМЮК

І. Опис освітнього компонента

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійна програма, освітній рівень	Характеристика освітнього компонента
Денна форма навчання	07 Управління та адміністрування 073 Менеджмент Менеджмент Перший (бакалаврський)	Вибірковий
Кількість годин/кредитів 150/5		Рік навчання 2
		Семестр 3
		Лекції 10 год.
		Практичні (семінарські) 20 год.
		Самостійна робота 110 год.
		Консультації 10 год.
		Форма контролю: залік
Мова навчання	Українська	

ІІ. Інформація про викладача

Волинець Ірина Григорівна

Науковий ступінь – кандидат економічних наук

Вчене звання – доцент

Посада – доцент кафедри менеджменту

Контактна інформація викладача:

Телефон 0661755785

Електронна пошта: irina.volynets@vnu.edu.ua

Адреса викладання курсу: вул. Винниченка, 28, корпус G ВНУ імені Лесі Українки

Дні занять розміщено на <http://94.130.69.82/cgi-bin/timetable.cgi?n=700>

ІІІ. Опис освітнього компонента

1. Анотація освітнього компонента. Освітній компонент «Менеджмент організаційної поведінки» спрямований на формування практичних фахових компетенцій щодо вивчення індивідуально-психологічних характеристик особистості, її мотивації та ставлення до різних складових трудового процесу, вертикальних і горизонтальних комунікацій та міжособових стосунків, тенденцій організаційного розвитку та реакцій на зміни, що дасть можливість ідентифікувати, розуміти та прогнозувати людську поведінку в конкретних ситуаціях..

2. Пререквізити і постреквізити освітнього компонента

Пререквізити: освітні компоненти «Групова динаміка та комунікації (тренінг)», «Менеджмент», «Соціальний менеджмент».

Постреквізити: «Менеджмент персоналу», «Мотивація персоналу», «Адміністративний менеджмент».

3. Мета і завдання освітнього компонента

Мета освітнього компонента – формування у здобувачів системи знань індивідуально-психологічних характеристик особистості, вмінь та навичок щодо менеджменту організаційної поведінки.

Основні завдання полягають у формуванні здатностей розуміти основні аспекти менеджменту організаційної поведінки та формувати вміння ідентифікувати, розуміти та прогнозувати людську поведінку в конкретних ситуаціях.

4. Результати навчання (компетентності)

Загальні компетентності:

ЗК3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу.

ЗК4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК8. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.

ЗК9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК10. Здатність до проведення досліджень на відповідному рівні.

ЗК15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

Спеціальні компетентності:

СК3. Здатність визначати перспективи розвитку організації.

СК4. Вміння визначати функціональні області організації та зв'язки між ними.

СК5. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту.

СК8. Здатність планувати діяльність організації та управляти часом.

СК11. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління.

СК12. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення.

СК13. Розуміти принципи і норми права та використовувати їх у професійній діяльності.

СК15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички

Програмні результати навчання:

ПРН3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.

ПРН9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.

ПРН11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.

ПРН14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.

Вивчення освітнього компонента «Менеджмент організаційної поведінки» сприятиме формуванню таких soft skills як: вміння працювати у колективі; міжособистісна взаємодія; відповідальність, комунікабельність, лідерські навички.

5. Структура освітнього компонента

Назви змістових модулів і тем	Усього	Лек.	Практ.	Сам. роб.	Конс.	Форма контролю/ Бал
Тема 1. Концептуальні основи організаційної поведінки	16	2	2	13	1	ПО, Т, РС/11
Тема 2. Особистість в системі управління поведінкою організації	18		2	13	1	ПО, ПЗ/11
Тема 3. Психологія організаційної поведінки	19	2	2	14	1	ПО, Т, РС/11
Тема 4. Управління організаційною поведінкою в умовах змін	20		4	14	2	ПО, РС/17
Тема 5. Організаційна поведінка в системі міжнародного бізнесу	20	2	2	14	2	ПО, Т, РС/11
Тема 6. Управління організаційним розвитком	21	2	4	14	1	ПО, Т, РС/17
Тема 7. Діагностика культури організації	17	2	2	14	1	ПО, Т, РС/11
Тема 8. Основи управління організаційною культурою	19		2	14	1	К,Т/11
Всього годин / Балів	150	10	20	110	10	100

Форма контролю*: поточне оцінювання (ПО), тести (Т), розгляд ситуаційних завдань (РС), виконання практичних завдань (ПЗ), розгляд кейсів (К).

6. Завдання для самостійного опрацювання

Самостійна робота з освітнього компонента «Менеджмент організаційної поведінки» передбачає підготовку до аудиторних (практичних) занять – опрацювання лекційного матеріалу та самостійне опрацювання окремих тем (питань) освітнього компонента; розв'язання практичних та тестових завдань; підготовку до усіх видів контролю.

IV. Політика освітнього компонента

Політика щодо відвідувань занять: відвідування занять є обов'язковим. Здобувачі освіти зобов'язані дотримуватися термінів, визначених для виконання усіх видів робіт, передбачених силабусом. Пропущені заняття потрібно відпрацьовувати у визначений час згідно затвердженого графіка.

За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, міжнародне стажування, участь в наукових заходах тощо) навчання в цей період може відбуватися в онлайн формі або за індивідуальним планом за погодженням із викладачем.

Здобувач освіти повинен старанно виконувати завдання, брати активну участь в освітньому процесі.

Політика щодо академічної доброчесності окреслюється Положенням про систему запобігання та виявлення академічного плагиату в науковій та навчальній діяльності здобувачів вищої освіти, докторантів, науково-педагогічних і наукових працівників Волинського національного університету імені Лесі Українки (<http://surl.li/jntduw>) та Кодексом академічної доброчесності Волинського національного університету імені Лесі Українки (<http://surl.li/aagxg>).

Політика щодо дедлайнів і перескладання: у випадку, якщо здобувач освіти не відвідував окремі аудиторні заняття (з поважних причин), на консультаціях він має право відпрацьовувати пропущені заняття та добрати ту кількість балів, яку було визначено на пропущені теми.

Політика щодо додаткових (бонусних) балів: здобувачам освіти може бути присуджено додаткові (бонусні) бали, які зараховуються як результати поточного контролю (максимум 15 балів) за такі види робіт: опубліковану наукову статтю у фахових виданнях України чи рецензованих закордонних журналах – 10 балів; публікацію тез із виступом на конференції – 5 балів, без виступу – 3 бали за умови, що тематика публікацій відповідає змісту тем освітнього компонента; підготовку та участь у всеукраїнському етапі предметних олімпіад, всеукраїнському та міжнародних конкурсах студентських наукових робіт – 7 балів; перемогу у всеукраїнському етапі предметних олімпіад, всеукраїнському та міжнародних конкурсах студентських наукових робіт – 15 балів; подачу проектних заявок на участь в студентських програмах обміну, стипендійних програмах, літніх та зимових школах тощо – 7 балів.

V. Підсумковий контроль

Порядок організації поточного та підсумкового контролю знань здобувачів освіти регламентується Положенням про поточне та підсумкове оцінювання знань здобувачів освіти Волинського національного університету імені Лесі Українки (<http://surl.li/ukitbu>).

Семестровий залік виставляється здобувачам освіти на підставі результатів виконання всіх видів запланованої навчальної роботи протягом семестру за 100-бальною шкалою.

Перездача підсумкового контролю освітнього компонента проводиться у вигляді тестування. Тестові запитання складено відповідно до програми курсу. Вони містять 50 запитань з однією правильною відповіддю. Кожне запитання оцінюється в 2 бали. Максимальна оцінка – 100 балів.

Терміни проведення підсумкового семестрового контролю встановлюються графіком освітнього процесу.

Перелік питань на залік

1. Сутність та цілі організаційної поведінки
2. Етапи розвитку теорії організаційної поведінки
3. Концептуальні засади організаційної поведінки.
4. Організація як система.
5. Соціальна і психологічна підсистеми.
6. Аналіз організаційної поведінки з погляду індивідуума, групи та організації в цілому.
7. Особисті (індивідуальні) системи в організації. Цілі, уявлення, компетентність.
8. Взаємовідносини «індивід-організація».
9. Поняття індивідуальності.
10. Теорії індивідуальності та розвитку індивідуальності.
11. Управління індивідуальними відмінностями.

12. Цінності і ставлення.
13. Основні характеристики особистості.
14. Закони, що впливають на поведінку людини в процесі спільної діяльності.
15. Визначення соціальної ролі в організації.
16. Комбінування типів і особливості поведінкових реакцій.
17. Методи визначення типу особистості та моделювання програм індивідуальної поведінки.
18. Організаційні зміни: сутність і спрямованість.
19. Управління поведінкою людей під час організаційних змін.
20. Міжгрупові взаємодії. Фази групового розвитку.
21. Особливості організаційної поведінки в різних національних культурах.
22. Чинники впливу національної культури на організаційну поведінку.
23. Чинники впливу міжнародного середовища на організаційну поведінку.
24. Проблеми культурної адаптації.
25. Поняття та проблеми організаційного розвитку.
26. Моделі організаційного розвитку
27. Зміни в організації. Проблеми управління змінами.
28. Методи корекції поведінки в системі «керівник-підлеглий» у світі нової філософії менеджменту.
29. Маніпуляції в організації.
30. Сутність маніпулятивної поведінки та заходи з її обмеження.
31. Психологічні методи впливу на працівників.
32. Організаційна політика, її види, зв'язок з владою.
33. Управлінські перспективи влади і впливу.
34. Засоби психологічного впливу на поведінку підлеглих.
35. Делегування повноважень як метод формування потрібних зразків поведінки.
36. Контроль та поведінка.
37. Сутність поняття «організаційна культура».
38. Чинники, що впливають на культуру організації.
39. Модель організаційної культури.
40. Поняття організаційного розвитку.
41. Концепція організаційного розвитку.
42. Джерела, цілі, напрями, принципи розвитку організації.
43. Принципи та моделі організаційного розвитку.
44. Проблеми організаційного розвитку.
45. Процес організаційних змін.
46. Чинники успіху при управлінні змінами.
47. Поняття протидії (опору) змінам з боку персоналу.
48. Аналіз готовності до змін.
49. Причини опору (протидії).
50. Принципи та методи подолання протидії змінам.

VI. Шкала оцінювання

Оцінювання результатів складання підсумкового контролю у вигляді заліку здійснюється в порядку, передбаченому прийнятою в Університеті системою контролю знань за 100-бальною шкалою з переведенням у лінгвістичну оцінку.

Оцінка в балах	Лінгвістична оцінка
90 – 100	Зараховано
82 – 89	
75 - 81	
67 -74	
60 - 66	
1 – 59	Незараховано (необхідне перескладання)

Критерії оцінювання результатів навчання:

60–100 балів (зараховано): здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента в обсязі, необхідному для подальшого навчання та майбутньої роботи за фахом, здатний виконувати завдання, передбачені програмою, ознайомлений з основною рекомендованою літературою; при виконанні завдань припускається помилок, але демонструє спроможність їх усувати.

1–59 балів (незараховано): здобувач володіє понятійним і фактичним апаратом освітнього компонента на елементарному рівні, теоретичний зміст курсу не освоєний, необхідні практичні навички роботи не сформовані, більшість передбачених силабусом завдань не виконано або містять грубі помилки.

VII. Рекомендована література та інтернет-ресурси

1. Лепейко Т. І., Лукашев С. В., Миронова О. М. Організаційна поведінка: навч. посібник. Харків: Вид. ХНЕУ, 2013. 154 с.
2. 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.
3. Організаційна поведінка. Аспекти ефективного підприємництва / П. Д. Дудкін, О. Б. Мосій, О. М. Владимир та ін. Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2015. 252 с.
4. Шавкун І. Г., Дибчинська Я. С. Організаційна поведінка : навчальний посібник для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент організацій і адміністрування». Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2024. 203 с.