

<p>Відокремлений структурний підрозділ «Дніпровський фаховий коледж інженерії та педагогіки Державного вищого навчального закладу «Український державний хіміко-технологічний університет»</p>	<p>СИЛАБУС навчальної дисципліни</p> <p>Організаційна поведінка</p>
	<p>Галузь знань: 01 Освіта/Педагогіка</p> <p>Спеціальність: 015 Професійна освіта (Охорона праці)</p> <p>Освітньо-професійної програма: Охорона праці</p> <p>Ступінь (рівень) освіти: перший (бакалаврський)</p> <p>Дні занять та консультацій: згідно з розкладом Рік навчання: 3-й Семестр: 6-й Кількість кредитів: 4</p>
	<p>Викладачі: Соснова Мирослава Андріївна, кандидат педагогічних наук, викладач вищої кваліфікаційної категорії</p> <p>Електронна пошта: masosnova@gmail.com Сторінка дисципліни на сайті викладача: http://surl.li/fzyrv</p>

Силабус складено на основі робочої програми навчальної дисципліни, обговорено та схвалено на засіданні циклової комісії педагогічних та соціально-гуманітарних дисциплін

Протокол від “_____” _____ 20__ року № _____

Голова циклової комісії _____ (_____)
педагогічних та _____ (ПБ) _____ (підпис)
соціально-гуманітарних дисциплін

Голова робочої групи _____ (_____)
(гарант освітньої програми) _____ (ПБ) _____ (підпис)

“_____” _____ 20__ року

Опис дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни 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.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни 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.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є дослідження закономірностей та особливостей формування поведінки на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях, умов, факторів та механізмів формування функціональної поведінки працівників організації.

Пререквізити: «Психологія», «Правознавство», «Соціологія», «Вікова та педагогічна психологія».

Постреквізити: «Психологія праці», «Планування та організація діяльності підприємств», «Технології особистісного зростання та навчання», «Педагогічна практика».

Методи навчання: пояснювально-ілюстративний (лекція традиційна, проблемна); інтерактивний (мозковий штурм, дискусія); частково-пошуковий (бесіда); дослідницький (робота з науковими джерелами).

Форми та методи оцінювання: екзамен, усне та письмове опитування, групові дискусії та обговорення, самостійна дослідницька робота, активність та уміння формулювати висновки.

Компетентності та програмні результати навчання відповідно до освітньо-професійної програми

Е	Програмні компетентності
Інтегральна компетентність	Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми в професійній освіті, що передбачає застосування певних теорій і методів педагогічної науки та інших наук відповідно до спеціалізації і характеризується комплексністю та невизначеністю умов
Загальні компетентності	К 05. Здатність приймати обґрунтовані рішення. К 08. Здатність працювати в команді.
Спеціальні (фахові) компетентності	К 15. Здатність спрямовувати здобувачів освіти на прогрес і досягнення.
Програмні результати навчання	<p>ПР 09. Відшукувати, обробляти, аналізувати та оцінювати інформацію, що стосується професійної діяльності, користуватися спеціалізованим програмним забезпеченням та сучасними засобами зберігання та обробки інформації.</p> <p>ПР 20. Емпатійно взаємодіяти, відповідати за прийняття рішень в межах своєї компетенції, дотримуватися стандартів професійної етики.</p> <p>ПР 24. Володіти основами управління персоналом і ресурсами, навичками планування, контролю, звітності на виробництвах, в установах, організаціях галузі/сфери.</p> <p>ПР 25. Забезпечувати рівні можливості і дотримуватися принципів гендерного паритету у професійній діяльності.</p>

Студент повинен **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;
- особливості організаційної поведінки в системі міжнародного бізнесу

вміти:

- адаптувати набуті знання до реальних ситуацій;

- адекватно застосовувати моделі і підходи теорії організаційної поведінки для вирішення завдань, пов'язаних з управлінням організаційною поведінкою;

- виробляти власні рекомендації з коригування поведінки співробітників;

- застосувати методи управління поведінкою людей в практиці організаційної діяльності.

Організація навчання

Теоретичні заняття (лекції): 44 години

Практичні заняття (семінарські): 12 годин

Самостійна робота: 64 години

Структура навчальної дисципліни

№	Тема	Зміст теми	Завдання/ Форми контролю
1	Тема 1. Концепція організаційної поведінки	Складові, предмет і об'єкт організаційної поведінки. Теорії організаційної поведінки. Моделі організаційної поведінки.	Тести, презентації, індивідуальні та групові завдання, обговорення, презентації, ситуаційні, проблемні завдання
2	Тема 2. Людина в системі організаційної поведінки.	Структура індивідуального рівня поведінки. Поняття і структура особистості. Характерні риси особистості, пов'язані з її поведінкою в організації. Психологічна угода і типи адаптації працівників до організаційного оточення.	Тести, презентації, індивідуальні та групові завдання, обговорення, презентації, ситуаційні, проблемні завдання
3	Тема 3. Управління поведінкою індивіда	Соціальні ролі в організації. «Я»-концепція. Модель Маєрс-Бріггс. Маніпулятивна поведінка та заходи з її обмеження. Психологічні методи впливу на працівників	Тести, презентації, індивідуальні та групові завдання, обговорення, презентації, ситуаційні, проблемні завдання
4	Тема 4. Мотивація та винагорода.	Модель мотивації. Створення ефективної системи мотивації персоналу. Особливості формування закордонних систем мотивації праці	Тести, презентації, індивідуальні та групові завдання, обговорення, презентації, ситуаційні, проблемні завдання

5	Тема 5. Формування групової поведінки.	Сутність, види та характеристика груп. Підвищення ефективності діяльності колективів працівників	Тести, презентації, індивідуальні та групові завдання, обговорення, презентації, ситуаційні, проблемні завдання
6	Тема 6. Управління командою і моделі ефективної командної роботи.	Специфіка роботи у командах. Етапи процесу створення та організації роботи команди. Класифікація команд	Тести, презентації, індивідуальні та групові завдання, обговорення, презентації, ситуаційні, проблемні завдання
7	Тема 7. Управління конфліктами.	Природа конфлікту, його складові. Види конфліктів. Способи розв'язання конфліктних ситуацій.	Тести, презентації, індивідуальні та групові завдання, обговорення, презентації, ситуаційні, проблемні завдання
8	Тема 8. Організаційна культура.	Сутність поняття, елементи та функції «організаційної культури». Формування організаційної культури. Типи організаційної культури. Діагностика культури організації.	Тести, презентації, індивідуальні та групові завдання, обговорення, презентації, ситуаційні, проблемні завдання
9	Тема 9. Управління організаційним розвитком.	Поняття організаційного розвитку. Проблеми організаційного розвитку. Моделі організаційного розвитку. Зміни в організації. Проблеми управління змінами. Опір змінам в організаціях. Методи подолання протидії змінам.	Тести, презентації, індивідуальні та групові завдання, обговорення, презентації, ситуаційні, проблемні завдання
10	Комплексна контрольна робота		
			Екзамен

Рекомендовані джерела інформації

Основні

1. Новак В. О., Мостенська Т. Л., Ільєнко О. В. Організаційна поведінка: підруч. Київ, 2013. 493 с.
2. Дудкін П. Д., Мосій О. Б., Владимир О. М. Організаційна поведінка. Аспекти ефективного підприємництва. Тернопіль, 2015. 252 с.

3. Савельєва В. С., Єськов О. Л., Вакуленко В. М. Організаційна поведінка : навч. посіб. Київ, 2012. 237 с.

Допоміжні

1. Генсон Марк Е. Керування освітою та організаційна поведінка. Львів, 2002. 378 с.

2. Жуковська Л. Е., Борисевич Є. Г., Стрельчук Є. М. Теорія організацій: навч. посіб. Одеса, 2011. 148 с.

3 Організаційна поведінка: навч. посібн. Івано-Франківськ, 2015. 176 с.

4. Матушкіна М. В. Організаційна поведінка : навч. посіб. Старобільськ, 2016. 200 с.

5. Ложкін Г. В. Психологія конфлікту. Київ, 2007. 407 с.

Політика дисципліни

Політика навчальної дисципліни представлена в додатку до силабусу.

Витяг з додатку:

1. Політика щодо академічної доброчесності. Академічна доброчесність здобувачів освіти є важливою умовою для опанування результатами навчання за дисципліною і отримання задовільної оцінки з поточного та підсумкового контролів. Політика щодо академічної доброчесності регламентується Положенням про академічну доброчесність учасників освітнього процесу у Відокремленому структурному підрозділі Дніпровському фаховому коледжу інженерії та педагогіки Державного вищого навчального закладу «Український державний хіміко-технологічний університет»

(<https://college.udhtu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/pro-akademichnu-dobrochesnist.pdf>).

У разі порушення здобувачем освіти академічної доброчесності (списування, плагіат, фабрикація), робота оцінюється незадовільно та має бути виконана повторно. При цьому викладач залишає за собою право змінити тему завдання.

2. Політика щодо перескладання. Перескладання іспиту чи заліку відбувається з дозволу директора коледжу за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

(<https://college.udhtu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/02/polozhennya-pro-organizacziyu-osvitnogo-proczesu.pdf>).

3. Політика щодо оскарження оцінювання. Якщо здобувач освіти не згоден з оцінюванням його знань він може оскаржити виставлену викладачем оцінку у встановленому порядку. Порядок повторного проходження здобувачами освіти контрольних заходів урегульовані Положенням про організацію освітнього процесу

<https://college.udhtu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/02/polozhennya-20-pro-org.-osvit-pr.pdf>

4. Відвідування занять. Відповідно до Положення про індивідуальний графік навчання студентів Відокремленого структурного підрозділу «Дніпровський фаховий коледж інженерії та педагогіки Державного вищого навчального закладу «Український державний хіміко-технологічний університет» допускається можливість вільного відвідування здобувачами освіти лекційних занять та самостійного опрацювання навчального матеріалу, передбаченого програмою відповідної навчальної дисципліни. Відвідування інших видів навчальних занять (крім консультацій) є обов'язковим для здобувачів освіти

<https://college.udhtu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/02/polozhennya-pro-organizacziyu-osvitnogo-proczesu.pdf>.

Форми поточного та підсумкового контролю

Поточний контроль здійснюється під час проведення занять у вигляді опитування, тестування, вирішення ситуаційних завдань, а також виконання комплексної контрольної роботи.

Підсумковий контроль – екзамен.

Розподіл балів, які отримують студенти

1. Виконання завдань на семінарських заняттях – 5 балів;
2. Самостійна робота (за тему) - 3 бали;
3. Участь у конференціях, вебінарах, підготовці публікацій, робіт на конкурси - 7 балів
4. Комплексна контрольна робота (підсумковий тест) - 5 балів
5. Екзамен - 25 балів

Кількість балів

	Кількість	Сума балів
1. Виконання завдань на семінарських заняттях	9	45
2. Самостійна робота (за тему)	6	18
Разом		63
участь у конференціях, вебінарах, підготовці публікацій, робіт на конкурси	1	7
Комплексна контрольна робота	1	5
Екзамен		25
Усього		100

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Шкала оцінювання: ЄКТС			Шкала оцінювання: національна
	Оцінка ЄКТС	Пояснення	для заліку	Оцінка за національною чотирибальною шкалою
90–100	A	ВІДМІННО – здобувач освіти володіє глибокими і дієвими знаннями навчального матеріалу, аргументовано використовує їх у нестандартних ситуаціях, виявляє неординарні творчі здібності в навчальній діяльності; вільно володіє науковими термінами, уміє знаходити джерела інформації, аналізувати їх та застосовувати у практичній діяльності або у науково-дослідній роботі; здатний за допомогою викладача підготувати виступ для студентської наукової конференції, визначити програму своєї пізнавальної діяльності.	зараховано	відмінно
82-89	B	ДУЖЕ ДОБРЕ – здобувач освіти володіє глибокими і міцними знаннями, здатний використовувати їх у нестандартних умовах, може робити аргументовані висновки, практично оцінювати окремі нові факти, явища, процеси. Вирішує творчі завдання, здатен сприймати іншу позицію, як альтернативу, знає суміжні дисципліни, в навчанні користується додатковими джерелами інформації. Відповідь його повна, логічна і обґрунтована.		добре
74-81	C	ДОБРЕ – здобувач освіти володіє достатньо повними знаннями, вільно застосовує вивчений матеріал у стандартних умовах; розуміє основоположні теорії і факти, логічно висвітлює причинно-наслідкові зв'язки між ними; вміє аналізувати, робити висновки з технічних та економічних розрахунків, складати прості таблиці, схеми. Вміє працювати самостійно, підготувати реферат і захищати його положення. Відповідь його повна, логічна, але з деякими неточностями.		

64-73	D	ЗАДОВІЛЬНО – здобувач освіти розуміє суть дисципліни, виявляє розуміння основних положень навчального матеріалу; може поверхово аналізувати події, ситуації, робити певні висновки, самостійно відтворити більшу частину матеріалу. Відповідь може бути правильна, але недостатньо осмислена.		
60-63	E	ЗАДОВІЛЬНО (ДОСТАТНЬО) – здобувач освіти має початковий рівень знань, володіє необхідними вміннями та навичками для вирішення стандартних завдань; виявляє розуміння основних положень навчального матеріалу; здатний з помилками дати визначення понять та категорій, що вивчаються; може самостійно оволодівати частиною навчального матеріалу, але висновки робить нелогічні, непослідовні.		задовільно
35-59	FX	НЕЗАДОВІЛЬНО – з можливістю складання іспиту: здобувач освіти мало усвідомлює мету навчально-пізнавальної діяльності; слабо орієнтується в поняттях, визначеннях; самостійне опрацювання навчального матеріалу викликає значні труднощі; робить спробу розповісти суть заданого, але відповідає лише за допомогою викладача на рівні "так" чи "ні"; однак може самостійно знайти в підручнику відповідь.	не зараховано з можливістю повторного складання	незадовільно
0-34	F	НЕЗАДОВІЛЬНО – з обов'язковим повторним курсом: здобувач освіти не володіє необхідними знаннями, вміннями, навичками та науковими термінами, демонструє низький рівень комунікативної культури.	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	