**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**Львівський національний університет імені Івана Франка**

**Економічний факультет**

**Кафедра менеджменту**

**Затверджено**

На засіданні кафедри менеджменту

Економічного факультету

Львівського національного університету імені Івана Франка

(протокол № 1 від 31 серпня 2020 р.)

Завідувач кафедри

проф. Кундицький О.О.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Силабус з навчальної дисципліни**

**«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА»,**

**що викладається в межах ОПП першого (бакалаврського) рівня вищої освіти для здобувачів з спеціальності Менеджмент організацій та адміністрування**

**Львів 2020 р.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Назва дисципліни** | Організаційна поведінка |
| **Адреса викладання дисципліни** | м. Львів, пр-т. Свободи, 18 |
| **Факультет та кафедра, за якою закріплена дисципліна** | Економічний факультет, кафедра менеджменту |
| **Галузь знань, шифр та назва спеціальності** | 073 «Менеджмент організацій та адміністрування» |
| **Викладачі дисципліни** | Кривешко Ольга Володимирівна, к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту |
| **Контактна інформація викладачів** | olga.kruveshko@lnu.edu.ua, olgakryveshko@gmail.com |
| **Консультації з питань навчання по дисципліні відбуваються** | щоп’ятниці, 16:40-18:00 год., м. Львів, пр-т Свободи, 18, ауд. 304 Також можливі он-лайн консультації через MS Teams та Zoom. Для погодження часу он-лайн консультацій слід писати на електронну пошту викладача або дзвонити. |
| **Сторінка курсу** |  |
| **Інформація про дисципліну** | Курс розроблено таким чином, щоб надати учасникам необхідні знання, обов’язкові для того, щоб усвідомлювати індивідуально-психологічних характеристик особистості, її мотивації та ставлення до різних складових трудового процесу, вертикальних і горизонтальних комунікацій та між особових стосунків, тенденцій організаційного розвитку та реакцій на зміни, що дасть можливість ідентифікувати, розуміти та прогнозувати людську поведінку в конкретних ситуаціях. Тому у курсі представлено як огляд концепцій організаційної поведінки, так і процесів та інструментів, які потрібні для формування методів впливу на поведінку індивідів та груп всередині організації.  |
| **Коротка анотація дисципліни** | Дисципліна «Організаційна поведінка» є нормативною дисципліною з спеціальності «Менеджмент організацій та адміністрування» для освітньої програми бакалавр, яка викладається в 5 семестрі в обсязі 4 кредитів (за Європейською Кредитно-Трансферною Системою ECTS). |
| **Мета та цілі дисципліни** | ***Метою*** вивчення нормативної дисципліни «Організаційна поведінка» є ознайомлення студентів із завданнями з питань сучасних концепцій організаційної поведінки та оволодіння техніками організаційного розвитку.***Цілі*** дисципліни «Організаційна поведінка» полягають в тому, щоб студенти оволоділи професійними знаннями і навичками щодо розподілу праці з урахуванням індивідуальних та групових реакцій на структурні зміни, удосконалення середовища, що оточує, розроблення ефективних стратегій розвитку організації та формування політики оптимальної мобілізації людських ресурсів.. |
| **Література для вивчення дисципліни** | ***Основна література:*** 1. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка: Навч. посібн. / за наук. ред. А. О. Молчанової. – Івано-Франківськ, «ЛілеяяНВ», – 2015. – 176 с.2. Організаційна поведінка. Навчальний посібник для студентів денної та заочної форм навчання спеціальності «Менеджмент організацій»/ Укладач: М. В. Матушкіна, – Старобільськ, 2016. – 200 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. Савельєва В. С., Єськов О.Л., Вакуленко В. М. Організаційна поведінка. Навчальний посібник. – К.: ЦУЛ , 2012 – 240 с***Додаткова література:***1. Алєксєєв І. В. Менеджмент персоналу фінансових служб: Конспект лекцій / І. В. Алєксєєв, Л. Г. Кльоба, Р. О. Кушнір. – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2011. – 178 с.2. Бандурка А.М., Богачова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Х.: Фортуна-пресс, 1998. – 461 с.3. Басенко В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений Учебное пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012. – 384 с.4. Волкова Н. П. Професійноопедагогічна комунікація. /Н. П. Волкова. – К.: Академія, 2006. – 255 с.5. Власова А.М., Савчук Л.М., Савінова В.Б. Організаційна поведінка: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 96 с6. Осовська Г. В., Основи менеджменту: навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. А. Осовський К.: Кондор, 2006. – 664 c.7. Рульєв В. А., Гуткевич С. О. Менеджмент. Навч. посіб. / В. А. Рульєв, С. О. Гуткевич – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 312 с.8. Русинка І. І. Психологія: навч. посіб. – 22ге вид., перероб. і доп.– К., 2011. – 407 с.9. Савельєва В. С. Управління персоналом. – К: Професіонал, 2005. – 336 с.11. Шавкун І.Г. Cучасна організаційна культура: сутність, структура, атрибути і функції // Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць. – К.: ВІР УАН, 2011. – Вип. 47 (5). - С. -326-334. 12. Шавкун І.Г. Організаційна культура: ціннісний аспект // Гілея: науковий вісник: Збірник наукових праць.- К., 2012. Випуск 57 (2) – С. 425-431  |
| **Обсяг курсу** | 48годин аудиторних занять. З них 32 години лекцій, 16 годин практичних занять та 72 годинb самостійної роботи |
| **Очікувані результати навчання** | Після завершення цього курсу студент буде : * **Знати**

- основні положення сучасних і класичних теорій управління організаційною поведінкою співробітників; - мікро- і макропідходи 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. |
| **Ключові слова** | Поведінка, мотивація, мотив, конфлікт, взаємодія, бажання, потреби, індивід, група, команда. |
| **Формат курсу** | Очний /заочний  |
|  | Проведення лекцій, лабораторних робіт та консультації для кращого розуміння тем |
| **Теми** | ***Змістовний модуль 1. Управління поведінкою окремих працівників, групами та організаціями***Тема 1. Зміст організаційної поведінки (2 год. лекцій, 1 година практичних).Тема 2. Індивідуальна поведінка людини в організації (3 год. лекцій, 1 година практичних)Тема 3. Модель взаємодії людини та організаційного оточення. Механізм формування поведінкової активності (4 год. лекцій, 2 година практичних)Тема 4. Групова поведінка і поведінка в команді (4 год. лекцій, 2 година практичних)Тема 5. Організаційна культура. Етика бізнесу. (3 год. лекцій, 2 година практичних)***Змістовний модуль 2. Управління поведінковими процесами в організації***Тема 6. Комунікативна поведінка в організації. Взаємодія на робочому місці (4 год. лекцій, 2 година практичних)Тема 7. Управління реорганізацією робочих місць (3 год. лекцій, 2 година практичних)Тема 8. Формування групової поведінки в організації (4 год. лекцій, 2 година практичних)Тема 9. Управління поведінкою організації (3 год. лекцій, 2 година практичних)Тема 10. Управління змінами в організаційній поведінці (2 год. лекцій, 1 година практичних) |
| **Підсумковий контроль, форма** | іспит в кінці семеструписьмовий/тестовий  |
| **Пререквізити** | Для вивчення курсу студенти потребують базових знань з психології, соціології, менеджменту, дисциплін, достатніх для сприйняття категоріального апарату організаційної поведінки, розуміння джерел формування поведінки працівника на робочому місці. |
| **Навчальні методи та техніки, які будуть використовуватися під час викладання курсу** | Презентація, лекції, колаборативне навчання (форми – групові проекти, спільні розробки, тьюторство\* , навчальні спільноти і т. д.) проектно-орієнтоване навчання, дискусія |
| **Необхідне обладнання** | Комп’ютерне обладнання, Програми МS Office, зокрема MS Teams, MS Word, MS PowerPoint |
| **Критерії оцінювання (окремо для кожного виду навчальної діяльності)** | Оцінювання проводиться за 100-бальною шкалою. Бали нараховуються за наступним співвідношенням: • практичні/самостійні тощо: 20% семестрової оцінки; максимальна кількість балів 20• індивідуальні завдання: 10% семестрової оцінки; максимальна кількість балів 10• контрольні заміри (модулі): 20% семестрової оцінки; максимальна кількість балів 20 • іспит/залік: 50% семестрової оцінки. Максимальна кількість балів 50Підсумкова максимальна кількість балів 100**Письмові роботи:** Студентам буде запропоновано виконали 2 індивідуальні завдання у вигляді рефератів. **Академічна доброчесність**: Очікується, що роботи студентів будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел, списування, втручання в роботу інших студентів становлять, але не обмежують, приклади можливої академічної недоброчесності. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі студента є підставою для її незарахуванння викладачем, незалежно від масштабів плагіату чи обману. **Відвідування занять** є важливою складовою навчання. Очікується, що всі студенти відвідають усі лекції і більшість практичних занять курсу. Студенти мають інформувати викладача про неможливість відвідати заняття. У будь-якому випадку студенти зобов’язані дотримуватися усіх строків визначених для виконання усіх видів письмових робіт, передбачених курсом. **Література.** Уся література, яку студенти не зможуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Студенти заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел, яких немає серед рекомендованих.**Політика виставлення балів.** Враховуються бали набрані під час опитувань на практичних заняттях, на поточному тестуванні, самостійній роботі та бали підсумкового тестування. При цьому обов’язково враховується активність студента під час практичного заняття; недопустимість пропусків та запізнень на заняття; користування мобільним телефоном, планшетом чи іншими мобільними пристроями під час заняття в цілях не пов’язаних з навчанням; списування та плагіат; несвоєчасне виконання поставленого завдання і т. ін.Жодні форми порушення академічної доброчесності не толеруються. |
| **Питання до заліку чи екзамену.** | 1. Сутність та цілі організаційної поведінки
2. Етапи розвитку теорії організаційної поведінки
3. Концептуальні засади організаційної поведінки.
4. Основні елементи концепції.
5. Організація як система.
6. Соціальна і психологічна підсистеми.
7. Аналіз організаційної поведінки з погляду індивідуума, групи та організації в цілому.
8. Об’єкти вивчення організаційної поведінки і різноманітні підходи.
9. Науковий менеджмент.
10. Біхевіористські науки.
11. Підхід до організаційної поведінки з точки зору «наукового методу».
12. Оцінні підходи.
13. Природа роботи менеджера в організації: ролі, функції, необхідні навички і компетенція.
14. Роль менеджера в регулюванні організаційної поведінки: побудова взаємовідносин, передавання інформації, прийняття рішень.
15. Особисті (індивідуальні) системи в організації. Цілі, уявлення, компетентність.
16. Взаємовідносини «індивід-організація».
17. Поняття індивідуальності.
18. Теорії індивідуальності та розвитку індивідуальності.
19. Психологічні теорії, теорії рис, гуманістичні, соціально-навчальні теорії.
20. Теорія К. Арджиріса.
21. Ознаки індивідуальності: орієнтація контролю; стиль вирішення проблеми; макіавеллізм тощо.
22. Управління індивідуальними відмінностями.
23. Цінності і ставлення.
24. Типи цінностей: теоретичні, економічні, естетичні, соціальні, політичні, релігійні. Компоненти ставлень.
25. Основні характеристики особистості.
26. Закони, що впливають на поведінку людини в процесі спільної діяльності.
27. Визначення соціальної ролі в організації.
28. Детермінанти виконання соціальних ролей.
29. Особистісний потенціал працівника та його вплив на поведінку в організації.Сутність «я»-концепції.
30. Захисна поведінка та її механізм.
31. Модель Майєрс-Бриггс.
32. Комбінування типів і особливості поведінкових реакцій.
33. Методи визначення типу особистості та моделювання програм індивідуальної поведінки.
34. Психогеометрична концепція.
35. Трансактний аналіз Е. Берна та напрями його використання в управлінні індивідами. Групоутворення в організації: причини, цілі, об’єкти, суб’єкти.
36. Класифікація груп, їхні характеристики та завдання. Групове членство: сумісність, однорідність, погодженість, розмір групи.
37. Рольова поведінка членів груп у процесі прийняття групових рішень.
38. Статус, ролі, цінності, норми, санкції.
39. Групові цінності, збіг особистих та групових цінностей.
40. Становлення формальних та неформальних ролей у групах.
41. Рольові конфлікти, їх вплив на групову взаємодію та продуктивність спільної діяльності.
42. Динамічні процеси в групах та методи їх вивчення (соціометрія, інтеракційний аналіз). Групова згуртованість та розпад груп.
43. Групове мислення та феномен групового ризику.
44. Поняття лідерства.
45. Теорії лідерства.
46. Типи лідерства.
47. Покарання і заохочення лідерства.
48. Використання теорій лідерства під час відбору персоналу і в тренінгу.
49. Модель групової динаміки Дж. Хоманса.
50. Міжгрупові взаємодії. Фази групового розвитку.
51. Допомога групі в її русі до більшої ефективності.
52. Базові приклади групової взаємодії.
53. Влада, її засади, форми і тактичні прийоми.
54. Джерела влади в організації.
55. Підлеглість і зона індиферентності.
56. Прийняття теорії повноважень.
57. Опір владному тиску в групах (сугестія та контрсугестія, створення коаліцій).
58. Методи корекції поведінки в системі «керівник-підлеглий» у світі нової філософії менеджменту.
59. Маніпуляції в організації.
60. Сутність маніпулятивної поведінки та заходи з її обмеження.
61. Психологічні методи впливу на працівників.
62. Організаційна політика, її види, зв’язок з владою.
63. Управлінські перспективи влади і впливу.
64. Засоби психологічного впливу на поведінку підлеглих.
65. Делегування повноважень як метод формування потрібних зразків поведінки.
66. Контроль та поведінка.
67. Модель процесу комунікації.
68. Функції міжособової комунікації в групах (когнітивна - пізнання, перцептивна - сприйняття, інтерактивна - взаємодія).
69. Вербальна та невербальна комунікаційна поведінка.
70. Підвищення особистої об’єктивності в контактах.
71. Комунікативні бар’єри.
72. Ефективні засоби комунікації та їх вплив на групову поведінку. Трансакційний аналіз міжособової комунікації.
73. Види психологічної техніки спілкування.
74. Формальна та неформальна комунікація.
75. Організаційні чутки та напрями їх використання.
76. Комунікативні вміння менеджера: формування та вдосконалення.
77. Сутність поняття «організаційна культура».
78. Чинники, що впливають на культуру організації.
79. Модель організаційної культури.
80. Модель Геєрта Хофштеде (індивідуалізм-колегіальність; зона влади; усунення невизначеності; мужність-жіночність).
81. Організаційний клімат.
82. Почуття належності до організації як критерій високої організаційної культури.
83. Поняття організаційного розвитку.
84. Життєвий цикл організації.
85. Концепція організаційного розвитку.
86. Поняття організаційних змін.
87. Джерела, цілі, напрями, принципи розвитку організації.
88. Принципи та моделі організаційного розвитку.
89. Проблеми організаційного розвитку.
90. Проблеми управління змінами.
91. Процес організаційних змін.
92. Принципи та методи управління змінами.
93. Чинники успіху при управління змінами.
94. Аналіз стейкхолдерів.
95. Поняття протидії (опору) змінам з боку персоналу.
96. Аналіз готовності до змін.
97. Причини опору (протидії).
98. Принципи та методи подолання протидії змінам.
99. Оцінювання потенційного опору та його мінімізація.
 |
| **Опитування** | Анкету-оцінку з метою оцінювання якості курсу буде надано по завершенню курсу. |