



# Організаційна поведінка

## Команда викладачів:

**Лектор: Челядінова Наталя Геннадіївна**

**Контакти: [natchel71@gmail.com](mailto:natchel71@gmail.com)**

**Години прийому та консультацій: 10.00-11.00 понеділок**

Проблеми організаційної поведінки пов'язують всі підрозділи підприємств, фірм, організацій, визначають умови якісного виконання професійних завдань, ефективні взаємодії та взаєморозуміння фахівців на робочому місці. Важливим для організаційної поведінки є зв'язок загальної та професійної культури, що проявляється у міжособистісній взаємодії в певних комунікативних ситуаціях.

Велику роль відіграють організаційні умови праці або навчання. Турбота й розуміння інших людей може реально змінити ситуацію, допомогти відчувати задоволення від праці, підвищити відповідальність співробітників, усіх членів колективу. Порівняно з розв'язанням проблем технічного забезпечення вміння працювати з людьми і серед людей стає пріоритетом, яке використовують менеджери підприємств, фірм, організацій для управлінської роботи з персоналом. Це пояснюється тим, що організаційні питання, проблеми розвитку колективу набувають в сучасних умовах великого значення, як і поведінка людей. Доцільно відзначити, що в майбутньому більшість людей працюватиме на малих та середніх підприємствах (фірмах), а вимоги до них зростатимуть. Сьогодні в «моді» висока цінність кваліфікації та здібностей людини постійно навчатися, результативно працювати з іншими, брати на себе відповідальність за свої дії, демонструвати позитивне ставлення і поведінку. Особливо слід підкреслити важливість навичок міжособистісного спілкування.

Суть організаційної поведінки полягає в тому, що сучасному підприємству, організації потрібні не тільки кваліфіковані працівники, а й розвинені особистості, які вміють аналізувати результати своєї діяльності, вирішувати проблеми, прогнозувати свої можливості, самовдосконалюватися.

Курс має на меті сформувати та розвинути наступні компетентності студентів:

**1. Інтегральна компетентність** (Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері управління або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів менеджменту, характеризується комплексністю і невизначеністю умов);

**2. Загальна компетентність** (Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу та встановлення взаємозв'язків між соціально-економічними явищами та процесами. Здатність до застосовування концептуальних і базових знань, розуміння предметної області і професії менеджера. Здатність здійснювати усну і письмову комунікацію професійного спрямування державною та іноземною мовами. Навички використання інформаційно-комунікаційних технологій для пошуку, оброблення, аналізування та використання інформації з різних джерел. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань. Здатність вчитися та оволодівати сучасними знаннями. Здатність до адаптації, креативності, генерування ідей та дій у новій ситуації);

**3. Навчально-пізнавальну компетентність** (формування у студента зацікавленості про організаційну поведінку, про управління організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту, про створення та організацію ефективних комунікацій в процесі управління. Розуміти принципи права та використовувати їх у професійній діяльності.)

**4. Інформаційну компетентність** (розвиток вмінь студента до самостійного пошуку, аналізу, структурування та відбору потрібної інформації в області застосування маркетингових Інтернет-комунікацій за допомогою сучасних інформаційних технологій)

**5. Комунікативну компетентність** (розвиток у студента навичок роботи в команді шляхом реалізації групових проектів в області формування плану рекомендацій організаційної поведінки, вміння презентувати власний проект та кваліфіковано вести дискусію у досліджуваній сфері);

**6. Компетентність особистісного самовдосконалення** (елементи фізичного, духовного й інтелектуального саморозвитку, емоційної саморегуляції та самопідтримки; підтримка постійної жаги до самовдосконалення та самопізнання, шляхом постійного пошуку нетрадиційних підходів до розвитку менеджменту у організаційній поведінці).

### **Чому ви маєте обрати цей курс?**

Якщо ви бажаєте опонувати сучасні аспекти менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації, та завдяки сучасним методам та концепціям стати лідером організації, фірми тощо, бажаєте вміло керувати колективом, демонструвати навички взаємодії командної роботи, вміло застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації тоді вам варто йти на цей курс.

Від здобувачів очікується: базове розуміння економіки, а також обізнаність в питаннях менеджменту в мережі.

Даний курс використовує загальнонаукові та специфічні методи дослідження (розрахунково-аналітичні, економіко-статистичні, економіко-математичні, експертного оцінювання, фактологічні, соціологічні, документальні, балансові тощо).

Також, використовуються методи реалізації функцій менеджменту (методи маркетингових досліджень; методи економічної діагностики; методи прогнозування і планування; методи проектування організаційних структур управління; методи мотивування; методи контролювання; методи оцінювання соціальної, організаційної та економічної ефективності в менеджменті тощо), та методи менеджменту (адміністративні, економічні, соціально-психологічні, технологічні).

Курс навчить використовувати інструментарій обґрунтування управлінських рішень, а точніше, ви навчитесь робити економічний аналіз, використовувати імітаційне моделювання, складати дерево рішень, вільно користуватись інформаційними технологіями у менеджменті тощо.

Команда викладачів і ваші колеги будуть готові надати будь-яку допомогу з деякими з найбільш складних аспектів курсу по електронній пошті, на форумі і особисто - у робочий час.

## **Організація навчання**

Цей курс, який вивчається з вересня по грудень, дає студентам глибоке розуміння основних принципів організаційної поведінки; розгляд особливостей, структури, принципів і механізмів поведінки людини в сучасній організації; розгляд питань пов'язаних з основами управління сучасних організацій; вироблення вміння самостійного вирішення завдань пов'язаних з мотивацією співробітників.

11-2-УПЕП денна форма навчання

Кількість кредитів ECTS – 4,5.

Лекції – 15 годин.

Практики – 15 годин.

Самостійна робота – 90 годин.

11-2-УПЕП заочна форма навчання

Кількість кредитів ECTS – 4,5.

Лекції – 10 годин.

Практики – 10 годин.

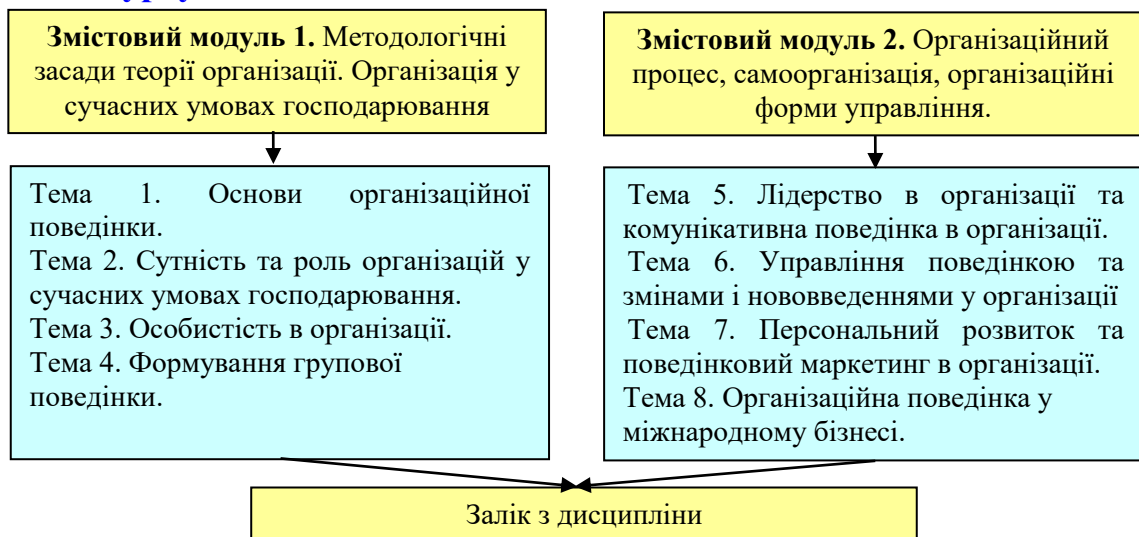
Самостійна робота – 90 годин.

<b>Поміркуй</b>	Лекції	<b>Виконай</b>
	Довідковий матеріал	
	Презентації	

	Обговорення в аудиторії	
	Групові завдання	
	Індивідуальні завдання	
	Індивідуальні консультації	
	Екзамен	

Курс складається з однієї лекції раз у два тижні і одного практичного заняття раз у два тижні. Він супроводжується текстовим матеріалом, презентаціями та груповими завданнями. Студенти матимуть можливість застосовувати отримані знання та вирішувати практичні завдання протягом обговорень в аудиторії.

### Теми курсу



Практичні заняття включають більш детальний розгляд лекційного матеріалу з розробкою студентами концепцій різних тематик у вигляді слайдів та презентацій.

Найбільш складні питання винесено на розгляд і обговорення під час практичних занять. Усі види занять розроблено відповідно до положення Болонської декларації.

### Ресурси курсу

Інформація про курс розміщена на сайті Університету (<http://kart.edu.ua>), включаючи навчальний план, лекційні матеріали, презентації, завдання та правила оцінювання курсу)

Додатковий матеріал та посилання на електронні ресурси доступні на сайті Університету у розділі «дистанційне навчання» поряд із питаннями, над якими необхідно поміркувати під час підготовки для обговорення в аудиторії. Необхідна підготовка повинна бути завершена до початку наступної лекції. Ви повинні бути готовими до дискусій та мозкових штурмів – ми хочемо знати, що ви думаєте!

### Лекції та практичні заняття

Список основних лекцій курсу наведений нижче. Пильуйте за змінами у розкладі.

Лекції	Кільк.	Тема і зміст лекції	Кільк.	Тема і зміст лабораторних, практичних (семінарських) занять
1	2	3	4	5
1	2	Лекц.№1. Основи організаційної поведінки		
2			2	ПР-1 Сутність та роль організацій у сучасних умовах господарювання.
3	2	Лекц.№2. Сутність та роль організацій у сучасних умовах господарювання		
4			2	ПР-2 Типологія особистості. Моделі поведінки особистості в організації.
5	2	Лекц.№3. Особистість в організації		
6			2	ПР-3 Трудовий потенціал, як невід’ємна частина організації. Мотивація і результативність в організації.
7	2	Лекц.№4. Формування групової поведінки.		
8			2	ПР-4 Особливості трудового колективу.
<b>Модульний контроль знань</b>				
9	2	Лекц.№5. Лідерство в організації та комунікативна поведінка в організації.	2	ПР-5 Сутність поняття «репутація організації».
10				

11	2	Лекц.№6. Управління поведінкою та змінами і нововведеннями у організації	2	ПР-6 Методи подолання опіру організаційним інноваціям.
12				
13	2	Лекц.№7. Персональний розвиток та поведінковий маркетинг в організації	2	ПР-7 Процес оптимізації управління організацією.
14				
15	1	Лекц.№8. Організаційна поведінка у міжнародному бізнесі.	1	ПР-8 Оцінка ефективності організаційних форм управління.
Модульний контроль знань				
Залік з дисципліни				

### Правила оцінювання

При заповненні заліково-екзаменаційної відомості та залікової книжки (індивідуального навчального плану) студента, оцінка, виставлена за 100-бальною шкалою, повинна бути переведена до національної шкали (5, 4, 3,) та шкали ECTS (A, B, C, D, E)

Визначення назви за державною шкалою(оцінка)	Визначення назви за шкалою ECTS	За 100 бальною шкалою	ECTS оцінка
ВІДМІННО – 5	<b><u>Відмінно</u></b> – відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	90-100	A
ДОБРЕ – 4	<b><u>Дуже добре</u></b> – вище середнього рівня з кількома помилками	82-89	B
	<b><u>Добре</u></b> – в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок	75-81	C
ЗАДОВІЛЬНО - 3	<b><u>Задовільно</u></b> - непогано, але зі значною кількістю недоліків	69-74	D
	<b><u>Достатньо</u></b> – виконання задовольняє мінімальні критерії	60-68	E
НЕЗАДОВІЛЬНО - 2	<b><u>Незадовільно</u></b> – потрібно попрацювати перед тим як отримати залік (без повторного вивчення модуля)	35-59	FX
	<b><u>Незадовільно</u></b> - необхідна серйозна подальша робота	<35	F

	(повторне вивчення модуля)		
--	----------------------------	--	--

#### Завдання на самостійну роботу:

Для опанування матеріалу дисципліни "Організаційна поведінка" важлива самостійна робота. Основні види самостійної роботи студента:

1. Вивчення лекційного матеріалу
2. Робота з літературними джерелами
3. Розв'язання практичних завдань за індивідуальними варіантами
4. Підготовка до підсумкового тестового контролю

Ознайомлення з деякими темами курсу, та розробка презентацій на теми:

- удосконалення організаційної структури;
- основи теорії організаційних комунікацій;
- форми влади при управлінні організаційною поведінкою;
- керівництво і лідерство в організації;
- поведінка особистості в організації;
- гнучкість та сталість організації;
- типологія організацій;
- поняття та сутність групової динаміки;
- внутрішнє та зовнішнє середовище організації;
- організація як соціум.

#### Відвідування лекцій:

Бали за цю складову нараховуються взагалі, якщо студент не відвідував більш 50% лекційних занять у модулі без поважних причин. За відвідування кожної лекції нараховується 1 бал. **Максимальна сума становить 15 балів.**

#### Ступінь залученості:

Мета участі в курсі – залучити вас до дискусії, розширити можливості навчання для себе та своїх однолітків та дати вам ще один спосіб перевірити свої погляди на питання застосування маркетингових Інтернет-комунікацій. Участь буде оцінюватися на основі кількості та вірності ваших відповідей. Питання, хоча й заохочуються, однак не оцінюються в цьому блоці. Ми намагаємося надати всім студентам рівні та справедливі можливості для підвищення власною залученості. **Максимальна сума становить 10 балів.**

#### Практичні заняття:

Оцінюються за відвідуваннями (до 3 балів), ступенем залученості (до 7 балів) та стислою презентацією виконаного завдання (до 5 балів). Ступінь

залученості визначається участю у роботі дискусійного клубу з питань застосування маркетингових Інтернет-комунікацій. **Максимальна сума становить 15 балів.**

#### Модульне тестування:

Оцінюються за вірними відповідями на тестові модульні питання (20 питань в тесті, кожна вірна відповідь оцінюється в 2 бали). **Максимальна кількість становить 40 балів за модуль.**

#### Залік:

- Студент отримує залік за результатами модульного 1-го та 2-го контролю шляхом накопичення балів. Максимальна кількість балів, яку може отримати студент становить 100 (до 60 балів поточного контролю та до 40 балів тестування). Середнє арифметичне суми модульних оцінок складає заліковий бал. Якщо студент не погоджується із запропонованими балами він може підвищити їх на заліку, відповівши на питання викладача (Додаток 1).

#### **Команда викладачів:**

**Челядінова Наталя Геннадіївна** – лектор, доцент кафедри економіки, бізнесу та управління персоналом на транспорті УкрДУЗТ.

#### **Кодекс університетської доброчесності**

Порушення Кодексу університетської доброчесності Українського державного університету залізничного транспорту є серйозним порушенням, навіть якщо воно є ненавмисним. Кодекс доступний за посиланням:

<http://kart.edu.ua/documentu-zvo-ua>

Зокрема, дотримання Кодексу академічної доброчесності УкрДУЗТ означає, що вся робота на іспитах та заліках має виконуватися індивідуально. Під час виконання самостійної роботи студенти можуть консультуватися з викладачами та з іншими студентами, але повинні самостійно розв'язувати завдання, керуючись власними знаннями, уміннями та навичками. Посилання на всі ресурси та джерела (наприклад, у звітах, самостійних роботах чи презентаціях) повинні бути чітко визначені та оформлені належним чином. У разі спільної роботи з іншими студентами над виконанням індивідуальних завдань, ви повинні зазначити ступінь їх залученості до роботи.

#### **Інтеграція студентів із обмеженими можливостями**

Вища освіта є провідним чинником підвищення соціального статусу, досягнення духовної, матеріальної незалежності і соціалізації молоді з



обмеженими функціональними можливостями й відображає стан розвитку демократичних процесів і гуманізації суспільства.

Для інтеграції студентів із обмеженими можливостями в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту створена система дистанційного навчання на основі сучасних педагогічних, інформаційних, телекомунікаційних технологій.

Доступ до матеріалів дистанційного навчання з цього курсу можна знайти за посиланням: <http://do.kart.edu.ua/>

## Додаток 1

### ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ З ДИСЦИПЛІНИ ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА

1. Предмет, цілі і завдання організаційної поведінки.
2. Еволюція поглядів на поведінку людини в організації.
4. Особистість в предметній діяльності та спілкуванні: маска, соціальна роль, статус.
5. Темперамент і організаційна поведінка.
6. Вікові відмінності в організаційному поведінці.  
Особливості управління жіночим і чоловічим колективами.
7. Гендерні відмінності в побудові кар'єри.
8. Природа і основні характеристики установок.
9. Вплив установок на поведінку працівників і результати праці.
10. Ціннісні орієнтації особистості та організаційна поведінка.
11. Використання психогеометрії при аналізі організаційної поведінки.
12. Освіта, функціонування і розвиток групових форм в організації. Стійкі компоненти структури груп і їх вплив на поведінку.
13. Основні риси та цілі спільної діяльності, прийняття групового рішення.
14. Закономірності динаміки груп та їх використання в управлінні поведінкою.
15. Організаційний контекст командної діяльності.
16. Основні умови ефективності командної роботи.
17. Підходи, методи і проблеми командного будівництва.
18. Фактори групової згуртованості та їх вплив на поведінку працівників.
19. Самокеровані команди в сучасних умовах і в перспективі.
20. Лідерство в організації (форми влади і впливу, класичні стилі керівництва).
21. Ситуаційний підхід до ефективного керівництва.
22. Модель керівництва Ф. Фідлер.
23. Теорія життєвого циклу П.Херсі і К.Бланшара.
24. Модель прийняття рішень керівником Врума-Йеттона.
25. Принципи та методи управління конфліктами.
26. Природа організаційних змін та управління ними.
27. Причини опорів змінам і методи їх подолання.
28. Стрес та організаційна поведінка.
29. Вплив національної культури на поведінку працівників.
30. Обмеження організаційної поведінки.