

## СИЛАБУС ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА

для здобувачів вищої освіти 4 курсу денної форми здобуття освіти ( 3,10 р.н.)  
освітньої програми «Менеджмент» спеціальності 073 «Менеджмент»  
галузі знань 07 «Управління та адміністрування»  
(шифр, назва галузі знань)  
Першого (бакалаврського) рівня вищої освіти



### ВИКЛАДАЧ

**КОВАЛЬОВА**  
**Вікторія Іванівна**

vikakova04@gmail.com

**1. Назва закладу вищої освіти та підрозділу:** Національний фармацевтичний університет, кафедра управління та забезпечення якості у фармацевції.

**2. Адреса кафедри:** м. Харків, вул. Олександра Невського, 18, 3-й поверх, тел.: (+38057) 771-81-47.

**3. Веб-сайт кафедри:** <https://quality.nuph.edu.ua>

**4. Інформація про викладачів:**

*Ковальова Вікторія Іванівна*

Канд. економ. наук, доцент, доцент каф. управління, економіки та забезпечення якості у фармацевції Національного фармацевтичного університету.

Досвід наукової діяльності – 17 років. Викладає дисципліни: «Соціально-психологічні основи менеджменту» (бакалаври); «Статистика та економічне моделювання» (бакалаври), «Управління персоналом» (бакалаври), «Статистика ринку» (бакалаври); «Менеджмент» (бакалаври); «Ризик менеджмент» (бакалаври) та ін. Наукові інтереси: управління знаннями в організації, поведінковий менеджмент, менеджмент персоналу, операційний менеджмент тощо.

**5. Консультації** відбуваються згідно з розкладом он-лайн, який розміщено на сайті кафедри управління та забезпечення якості у фармацевції за посиланням <https://quality.nuph.edu.ua/>.

**6. Анотація освітньої компоненти:** освітня компонента «Організаційна поведінка» є вибірковою для першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 073 Менеджмент освітньої програми «Менеджмент». До важливих завдань освітньої компоненти належить опанування здобувачами вищої освіти: 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, опанування інструментів управління організаційним розвитком.

**7. Мета освітньої компоненти:** Метою викладання освітньої компоненти «Організаційна поведінка» є формування системи фундаментальних теоретичних знань і у виробленні практичних навичок для ідентифікації індивідуально-психологічних характеристик особистості, її мотивації та ставлення до різних складових трудового процесу, вертикальних і горизонтальних комунікацій, міжособистісних стосунків, тенденцій організаційного розвитку і реакцій на зміни, що відбуваються. Це дає змогу ідентифікувати, зрозуміти й спрогнозувати людську поведінку в конкретних ситуаціях та формувати організаційну культуру.

**8. Компетентності відповідно до освітньої програми: Soft- skills / Загальні компетентності (ЗК):**

**ЗК 1.** Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

**ЗК 4.** Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

**ЗК 5.** Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

**ЗК 11.** Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.

**ЗК 12.** Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

**ЗК 13.** Цінування та повага різноманітності та мультикультурності.

**ЗК 15.** Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

**Hard-skills / Фахові (спеціальні) компетентності (ФК):**

СК 6. Здатність діяти соціально відповідально і свідомо.

СК 7. Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту.

СК 8. Здатність планувати діяльність організації та управляти часом.

СК 14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.

СК 15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.

СК 20. Вміння формувати середовище та організовувати заходи/проекти, спрямовані на формування здорового способу життя персоналу.

#### **9. Програмні результати навчання (ПРН):**

ПРН 1. Знати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського суспільства, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

ПРН 2. Зберігати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства, використовувати різні види та форми рухової активності для ведення здорового способу життя.

ПРН 3. Демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства.

ПРН 4. Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень.

ПРН 5. Описувати зміст функціональних сфер діяльності організації.

ПРН 7. Виявляти навички організаційного проектування.

ПРН 8. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації.

ПРН 9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.

ПРН 10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.

ПРН 14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.

ПРН 15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.

ПРН 17. Виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера.

**10. Статус освітньої компоненти:** Вибіркова.

**11. Пререквізити освітньої компоненти:** «Організаційна поведінка» входить до комплексу підготовки фахівців, який забезпечується освітніми компонентами: «Теорія та історія управління», «Соціально-психологічні основи менеджменту», «Менеджмент».

**12. Обсяг освітньої компоненти:** Обсяг освітньої компоненти: 3 кредити ЕКТС: 45 годин аудиторних занять, з них – 15 годин лекцій, 15 годин – практичних занять, 15 годин – семінарських занять, 45 годин самостійної роботи.

#### **13. Організація навчання:**

**Формат викладання освітньої компоненти:** проведення лекцій, практичних і семінарських занять.

#### **Зміст освітньої компоненти:**

##### **Змістовий модуль 1. Сутність та особливості організаційної поведінки**

##### **Тема 1. Концепція організаційної поведінки.**

Організаційна поведінка як галузь соціальних наук. Організаційна поведінка — детермінанти успіху менеджменту. Складові частини прикладної поведінки науки. Внесок соціальних наук у дисципліну «Організаційна поведінка». Сутність поняття «поведінка». Предмет організаційної поведінки. Об'єкти аналізу «організаційної поведінки». Модель МакКінсі «7-S». Визначення поведінки за К. Левінім. Фактори, які впливають на формування загальної поведінки.

##### **Тема 2. Людина в системі організаційної поведінки.**

Базові позиції управління поведінкою людей в організації. Індивідуальний рівень моделі організаційної поведінки. Індивідуальні цінності, які впливають на поведінку індивіда в організації. Поширене ставлення індивіда в організації. Особливість та детермінанти її поведінки. Структура особистості. Темперамент, характер, спрямованість особистості. Індивідуальні характеристики особистості, що впливають на поведінку людини в організації. Поведінка людини в організації. Характерні риси особистості, пов'язані з її поведінкою в організації: інтерналізм, екстерналізм, авторитаризм, маківеалізм, орієнтація на досягнення, схильність до ринку. Сучасні теорії розвитку особистості. Теорії розвитку особистості, психоаналітичні теорії, теорія розвитку пізнання, теорія навчання, теорія морального розвитку, теорія зрілості, мікросоціологічні теорії, теорія поля, теорія самоузгодженості. Закони поведінки індивіда:

загальні закони поведінки, біопсихічні закони поведінки, закони інерційності людських систем, зв'язку з навколишнім середовищем, соціально-психологічні закони.

**Тема 3. Виконання та оцінка роботи індивіда.** Факторна модель індивідуального виконання роботи (за Стюартом, 1986 р.). Самоменеджмент та його основні функції. Складові процесу оцінки виконання роботи: критерії та показники оцінки, суб'єкти оцінки, методи оцінки. Основні чинники, що впливають на оцінку виконання роботи. Діюча модель виконання (Дж. Чалікофф).

**Тема 4. Мотивація поведінки працівника в організації.** Мотивація як процес спонукання індивіда чи групи людей. Мотиви та потреби людини. Процес мотивації в системі організаційної поведінки. Мотиваційне поле. Разові настанови щодо мотивації виконання роботи. Змістовні теорії мотивації: теорія потреб А. Маслоу, двочинникова теорія Ф. Герцберга, теорія «Х» та «У» Д. МакГрегора, теорія Д. МакКлелланда, теорія К. Алдерфера. Процесні теорії мотивації. Теорія очікування В. Врума. Теорія справедливості Дж. Адамса, теорія Портера-Лоулера. Теорія результативної валентності Дж. Аткинсона. Теорія біхевіоризму. Основні категорії біхевіоризму. Теорія “поведінки людини” К. Арджиріса. Теорія «Z» В. Оучі. Регулятори мотивації та основні мотиватори організаційної поведінки. Мотиваційні засоби менеджера. Види винагород. Методи соціального впливу та морального стимулювання. Процес навчання в системі організаційної поведінки.

**Тема 5. Організація роботи індивіда.** Цілі та напрями організації роботи індивіда у процесі виконавчої діяльності. Основні стратегії проектування праці індивіда. Чинники, які впливають на вибір стратегії проектування праці виконавця. Управління за цілями як чинник формування організаційної поведінки працівника. Планування особистого розвитку та кар'єри в організації. Професійна та ділова кар'єра. Характеристика основних етапів кар'єри (за Д. Гібсоном).

### **Змістовий модуль 2. Управління організаційною поведінкою**

**Тема 6. Формування груп та команди в організаціях.** Групи і команди в організації. Умови та критерії груп. Причини об'єднання людей у групи та команди. Компоненти ефективної роботи груп. Типи груп і команд: функціональна група, неформальна група і цільова група. Ознаки колективу. Чинники, що зумовлюють появу неформальних груп. Основні відмінності формальних та неформальних груп. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи. Групові норми. Модель “потенційної віддачі”. Організаційний фактор. Статус та роль членів групи. Види групових ролей: цільові, підтримуючі, негативні ролі.

**Тема 7. Управління груповими процесами.** Згуртованість груп. Типи згуртованості. Формування групового мислення. Модель групової поведінки Д. Хоманса. Дії менеджера щодо підвищення або зниження групової згуртованості. Стадії становлення та розвитку колективу: формування притирання, нормалізації, повної інтеграції. Автономна робоча група (самокерована команда). Гуртки якості.

**Тема 8. Поведінковий аспект прийняття управлінських рішень.** Сутність управлінських рішень. Умови прийняття управлінських рішень: ухвалення рішення в умовах визначеності, в умовах ризику, в умовах невизначеності. Етапи раціонального ухвалення управлінського рішення. Групове ухвалення рішення в організаціях. Недоліки групових рішень. Адміністративна модель ухвалення рішення. Роль інформації в прийнятті рішень. Вимоги до інформації. Джерела інформації. Комунікативний процес в управлінні. Методи вдосконалення міжособистісних комунікацій.

**Тема 9. Управління конфліктами та стресами в організації.** Сутність поняття “конфлікт”. Види конфліктів. Причини конфліктів. Стадії конфліктів. Дії менеджера щодо попередження та вирішення конфлікту. Методи з'ясування конфліктів. Стресові ситуації та їх вплив на організаційну поведінку.

**Тема 10. Влада і лідерство.** Основи керівництва: вплив, лідерство, влада. Влада в управлінні. База і баланс влади. Види влади. Джерела влади керівника. Природа лідерства. Теорії лідерства. Теорія харизматичного підходу. Теорія поведінкового підходу. Теорія ситуаційного підходу.

**Тема 11. Організаційна культура.** Сутність організаційної культури. Види організаційних культур. Елементи та стадії формування організаційної культури. Організаційна культура в сфері комунікацій. Культура і методика проведення ділових переговорів, виробничих нарад. Ділове листування. Методика визначення особистісних якостей співробітника: анкетування, тестування тощо. Духовна культура та моральні якості керівника. Етика і соціальна відповідальність в організації.

### **Семестровий залік.**

#### **14. Види та форми контролю:**

Контроль знань на кожному занятті: усне опитування, виступи (наукові доповіді, презентації), активна участь у дискусіях, складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач, вирішення кейсів. тощо.

Контроль змістових модулів: складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач.

Умови допуску до контролю змістових модулів: для допуску до контролю змістового модуля 1 і 2 необхідна наявність мінімальної кількості балів за темами змістового модуля 1 і 2.

#### **15. Система оцінювання з освітньої компоненти:** оцінювання проводиться за 100-бальною

шкалою:

поточний контроль – 5-8 балів за тему за практичними та семінарськими заняттями, змістовий модуль 1 і змістовий модуль 2 - 10-20 балів.

Результати семестрового контролю у формі семестрової оцінки оцінюються за шкалою ECTS, 100-бальною та чотирибальною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»).

**Бали з освітньої компоненти нараховуються за таким співвідношенням:**

Види оцінювання	Максимальна кількість балів
<p><b>Змістовий модуль 1. Сутність та особливості організаційної поведінки</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оцінювання тем (1-5) (робота на заняттях 1-5): робота на заняттях (усне опитування, виступи (наукові доповіді, презентації), активна участь у дискусіях, складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач, вирішення кейсів);</li> <li>- контроль змістового модуля 1 (складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач)</li> </ul>	50 (50%)
<p><b>Змістовий модуль 2. Управління організаційною поведінкою</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оцінювання тем (6-11) (робота на заняттях 6-11): робота на заняттях (усне опитування, виступи(наукові доповіді, презентації), активна участь у дискусіях, складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач, вирішення кейсів);</li> <li>- контроль змістового модуля 2 (складання тестових завдань, вирішення ситуаційних (розрахункових) задач)</li> </ul>	50 (50%)

#### 16. Політики освітньої компоненти:

Політика освітньої компоненти («правила гри») визначається вимогами кафедри до здобувача вищої освіти при вивченні освітньої компоненти щодо академічної доброчесності, щодо відвідування занять, щодо дедлайнів, відпрацювання, підвищення рейтингу, ліквідації академічної заборгованості, щодо оскарження оцінки з освітньої компоненти (апеляцій) тощо.

Так, *політика щодо академічної доброчесності* ґрунтується на засадах академічної доброчесності, наведених в ПОЛ «Про заходи щодо запобігання випадків академічного плагіату у НФаУ» (<https://nuph.edu.ua/akademichna-dobrochesnist/>). Списування при оцінюванні успішності здобувача вищої освіти під час контрольних заходів на практичних (семінарських) заняттях, контролю змістових модулів та семестрового екзамену заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Реферати (наукові доповіді) повинні мати коректні текстові посилання на використану літературу. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі здобувача освіти є підставою для її не зарахування викладачем.

*Політика щодо відвідування занять.* Здобувач вищої освіти зобов'язаний відвідувати навчальні заняття (ПОЛ «Про організацію освітнього процесу в НФаУ» ([https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a1.1-38-018\\_polozhennia-pro-orhanizatsiiu-osvitnoho-protsesu-u-nfau-red.-03-2021.doc-zi-zminamy.pdf](https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a1.1-38-018_polozhennia-pro-orhanizatsiiu-osvitnoho-protsesu-u-nfau-red.-03-2021.doc-zi-zminamy.pdf))) згідно з розкладом (<https://nuph.edu.ua/rozklad-zanyat/>), дотримуватися етичних норм поведінки.

*Політика щодо дедлайнів, відпрацювання, підвищення рейтингу, ліквідації академічної заборгованості.*

Відпрацювання пропущених занять здобувачем вищої освіти здійснюється відповідно до ПОЛ «Положення про відпрацювання здобувачами пропущених навчальних занять та порядок ліквідації академічної різниці в навчальних планах у НФаУ» ([https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a2.2-38-182\\_polozhennia-pro-vidpratsiuvannia-studentamy-propushchenykh-navchalnykh-zaniat-ta-poriadok-likvidatsii-akademichnoi-riznytsi-v-navchalnykh-planakh-u-nfau-red.-03-2023.pdf](https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a2.2-38-182_polozhennia-pro-vidpratsiuvannia-studentamy-propushchenykh-navchalnykh-zaniat-ta-poriadok-likvidatsii-akademichnoi-riznytsi-v-navchalnykh-planakh-u-nfau-red.-03-2023.pdf))) згідно з встановленим на кафедрі графіком відпрацювань пропущених занять. Підвищення рейтингу та ліквідація академічної заборгованості з освітньої компоненти здійснюється здобувачами освіти відповідно до порядку, наведеного в ПОЛ «Про порядок оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у НФаУ» ([ІСУ НФаУ](https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a2.2.-32-031_polozhennja-pro-porjadok-ocinjuvannja-rezultativ-navchannja-</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

[zvo-u-nfau-red.05-2022.pdf](#))

Здобувачі вищої освіти зобов'язані дотримуватися усіх строків, визначених кафедрою для виконання видів письмових робіт з освітньої компоненти. Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку – до 20% від максимальної кількості балів за даний вид роботи.

*Політика щодо оскарження оцінки з освітньої компоненти (апеляцій).* Здобувачі вищої освіти мають право на оскарження (апеляцію) оцінки з освітньої компоненти, отриманої під час контрольних заходів. Апеляція здійснюється відповідно до ПОЛ «Положення про оскарження результатів семестрового контролю знань здобувачів вищої освіти у НФаУ» ([https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a2.2-38-050\\_polozhennia-pro-oskarzhennia-rezultativ-pidsumkovoho-kontroliu-znan-zdobuvachamy-vyshchoi-osvity-u-nfau-red.01-2021.pdf](https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a2.2-38-050_polozhennia-pro-oskarzhennia-rezultativ-pidsumkovoho-kontroliu-znan-zdobuvachamy-vyshchoi-osvity-u-nfau-red.01-2021.pdf)).

*Політика щодо визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти здобувачами вищої освіти.* Визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти здобувачами вищої освіти здійснюється відповідно до ПОЛ «Про порядок визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти здобувачами вищої освіти у НФаУ» ([https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a2.3-32-208\\_polozhennja-pro-porjadok-viznannja-rezultativ-navchannja-otrimanih-shljahom-neformalnoi-ta-informalnoi-osviti-red.02-2022.pdf](https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2020/11/pol-a2.3-32-208_polozhennja-pro-porjadok-viznannja-rezultativ-navchannja-otrimanih-shljahom-neformalnoi-ta-informalnoi-osviti-red.02-2022.pdf)). Для оцінювання результатів неформального та/або інформального навчання здобувача вищої освіти атестаційна комісія визначає обсяг і методи демонстрації та вимірювання цих результатів навчання з урахуванням їх змісту та можливої специфіки. Методи демонстрації та вимірювання результатів неформального та/або інформального навчання заявника можуть відрізнятися від методів, які застосовуються для здобувачів освіти в рамках відповідної освітньої програми, водночас вони повинні забезпечувати змістову валідність оцінювання. Атестаційна комісія приймає рішення про визнання результатів неформального та/або інформального навчання здобувача, якщо за підсумками оцінювання підтверджено відповідність цих результатів результатам навчання, передбаченим відповідною освітньою програмою.

#### 17. Інформаційне та навчально-методичне забезпечення дисципліни:

<b>Обов'язкова література</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Матушкіна М. В. Організаційна поведінка : навчальний. Старобільськ : Вид-во Луганського національного університету імені Тараса Шевченка, 2016. 200 с.</li> <li>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.</li> <li>3. Євтушенко В. А. Організаційна поведінка : конспект лекцій. В. А. Євтушенко, М. М. Кудінова. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. 84 с.</li> </ol>
<b>Додаткова література для поглибленого вивчення освітньої компоненти</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Організаційна поведінка. Аспекти ефективного підприємництва : курс лекцій / [П. Д. Дудкін, О. Б. Мосій, О. М. Владимир та ін.]. Тернопіль: ФОП Паляниця В. А., 2015. 252 с.</li> <li>2. Щєблкіна І. О. Основи менеджменту : навчальний посібник / І. О. Щєблкіна, Д. В. Грибова. – Мелітополь : ВБ "ММД", 2015. – 479 с.</li> <li>3. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар. Київ : ЦУЛ, 2016. 492 с.</li> <li>4. Шевченко І. Б. Управління змінами : навчальний посібник. Київ : НТУУ «КПІ», 2015. 231с.</li> <li>5. Шахова О. Г. Соціальна психологія особистості : навчальний посібник / О. Г. Шахова. Харків : Контраст, 2019. 116 с.</li> </ol>
<b>Актуальні електронні інформаційні ресурси (журнали, сайти тощо) для поглибленого вивчення освітньої компоненти</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сайт кафедри управління та забезпечення якості НФаУ [Електронний ресурс]. Режим доступу: <a href="http://quality.nuph.edu.ua/">http://quality.nuph.edu.ua/</a>.</li> <li>2. Харківська державна наукова бібліотека імені В. Г. Короленка [Електронний ресурс] : офіційний сайт. Режим доступу: <a href="https://korolenko.kharkov.com/">https://korolenko.kharkov.com/</a>.</li> </ol>
<b>Система дистанційного навчання Moodle</b>	<a href="https://pharmel.kharkiv.edu/moodle/course/view.php?id=5110">https://pharmel.kharkiv.edu/moodle/course/view.php?id=5110</a>

**18. Матеріально-технічне й програмне забезпечення освітньої компоненти:**

Матеріально-технічне забезпечення: персональні комп'ютери – 38 од.; проектор – 2 од.; екран моторизований – 2 од.; телевізор – 2 од.; Xerox – 1 од.; принтер – 2 од.

Програмне забезпечення: Microsoft Windows 10; Microsoft Office Standard; Програма для організації відеоконференцій ZOOM; Модульне об'єктно-орієнтоване динамічне навчальне середовище MOODLE.