**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«ХАРКІВСЬКИЙПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

Кафедра \_ соціології і публічного управління \_\_\_\_\_\_

(назва)

«**ЗАТВЕРДЖУЮ**»

Завідувач кафедри соціології і публічного управління

(назва кафедри )

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Мороз В.М. .

(підпис) (ініціали та прізвище)

«31» серпня 2022 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

Практикум з дослідження організаційної поведінки

( назва навчальної дисципліни)

рівень вищої освіти другий (магістерський)

перший (бакалаврський) / другий (магістерський)

галузь знань\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_05 Соціальні та поведінкові науки\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(шифр і назва)

спеціальність 054 Соціологія

(((шифр і назва )

освітня програма Соціологічне забезпечення економічної діяльності

(назви освітніх програм спеціальностей )

вид дисципліни професійна підготовка (вибіркова)

(загальна підготовка (обов’язкова/вибіркова) / професійна підготовка (обов’язкова/вибіркова))

форма навчання денна

(денна / заочна)

Харків – 2022 рік

**ЛИСТ ЗАТВЕРДЖЕННЯ**

Робоча програма з навчальної дисципліни «Практикум з дослідження організаційної поведінки»

(назва дисципліни)

Розробник:

доцент, кандидат соціологічних наук, доцент Ляшенко Н.О.

(посада, науковий ступінь та вчене звання) (підпис) (ініціали та прізвище)

Робоча програма розглянута та затверджена на засіданні кафедри

соціології і публічного управління

(назва кафедри, яка забезпечує викладання дисципліни)

Протокол від «31» серпня 2022 року № 9

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В. М. Мороз

(підпис) (ініціали та прізвище)

**ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Шифр та назва освітньої програми | ПІБ Гаранта ОП | Підпис, дата |
| 054 Соціологія  Соціологічне забезпечення економічної діяльності | Калагін Ю.А. |  |

Голова групи забезпечення

спеціальності Мороз В. М.

(ПІБ, підпис)

«31» серпня 2022 р.

**ЛИСТ ПЕРЕЗАТВЕРДЖЕННЯ РОБОЧОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Дата засідання  кафедри-розробника РПНД | Номер протоколу | Підпис завідувача кафедри | Гарант освітньої програми |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**МЕТА, КОМПЕТЕНТНОСТІ, РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ**

**ТА СТРУКТУРНО-ЛОГІЧНА СХЕМА ВИВЧЕННЯ**

**НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

Метою вивчення курсу «Практикум з дослідження організаційної поведінки» є формулювання у студентів системи знань про основні напрямки досліджень поведінки персоналу в межах організацій, відповідних вмінь зі створювання програми соціологічного дослідження, обрання методів та розробки інструментарію для діагностики організаційних процесів, станів та явищ.

**Компетентності:**

* ЗК06. Здатність приймати обґрунтовані рішення.
* СК01. Здатність аналізувати соціальні явища і процеси.
* CК03. Здатність проектувати і виконувати соціологічні дослідження, розробляти й обґрунтовувати їхню методологію.

**Результати навчання:**

* ПР01. Аналізувати соціальні явища і процеси, використовуючи емпіричні дані та сучасні концепції і теорії соціології.
* ПР02. Здійснювати діагностику та інтерпретацію соціальних проблем українського суспільства та світової спільноти, причини їхнього виникнення та наслідки.

У результаті вивчення дисципліни «Практикум з дослідження організаційної поведінки» студенти повинні:

Знати:

* Основні елементи внутрішньої структури організації, напрями їхньої взаємодії, взаємозв’язок поведінки працівників на виконання організацєю її завдань;
* Основні напрямки та рівні дослідження поведінки людей в межах організації;
* Основні якісні та кількісні методи, що використовуються при дослідженні організаційної поведінки

Вміти:

* Виявляти думки та ставлення, дії людей в організації для прогнозування організаційних подій;
* Виявляти проблеми, що виникають в організації в процесі взаємодії її працівників та під впливом зовнішнього середовища, розробляти програму їх дослідження.
* Використовувати методи збору соціологічної інформації для дослідження поведінки в організації на рівні індивіду, групи, характеру поведінки керівника та лідера.

**Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни**

|  |  |
| --- | --- |
| Попередні дисципліни: | Наступні дисципліни: |
| Інтернет-дослідження економічної діяльності | Переддипломна практика |
| Соціологічний супровід економічної діяльності | Атестація |

**ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

(розподіл навчального часу за семестрами та видами навчальних занять)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Семестр | Загальний обсяг  (годин) / кредитів ECTS | З них | | За видами аудиторних занять (годин) | | | Індивідуальні завдання студентів (КП, КР, РГ, Р, РЕ) | Поточний контроль | Семестровий контроль | |
| Аудиторні заняття  (годин) | Самостійна робота  (годин) | Лекції | Лабораторні заняття | Практичні заняття, семінари | Контрольні роботи (кількість робіт) | Залік | Екзамен |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 10 | 90/3 | 48 | 42 | 16 |  | 32 | 22 |  | **+** |  |

**Співвідношення кількості годин аудиторних занять до загального обсягу складає 53 %**

**СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. № з/п. | Види навчальних занять (Л, ЛЗ, ПЗ, СР) | Кількість годин | Номер семестру (якщо дисципліна викладається  у декількох семестрах).  Назви змістових модулів.  Найменування тем та питань кожного заняття.  Завдання на самостійну роботу. | Рекомендована література (базова, допоміжна) |
|  | 1. 2 | 1. 3 |  | 1. 5 |
| 1 | Л | 2 | Тема 1. «Практикум з дослідження організаційної поведінки» як освітня компонента в підготовки соціолога. Складові, предмет і об'єкт організаційної поведінки.Мета та завдання вивчення освітньої компоненти «Практикум з дослідження організаційної поведінки»Теорії організаційної поведінки.Школа наукового управління та школа людських відносин  * Системний підхід до вивчення організації. * Структурно-функціональний підхід до вивчення організації * Ситуаційний підхід до вивчення організації. Дослідження Т. Бернса та Г. Сталкера: «механістична» та «органічна» моделі організації. * Типи організацій у залежності від їх відносин із зовнішнім середовищем за П. Лоранжом та М. Мортоном.  Структура та основні типи організацій.  1. Моделі організаційної поведінки 2. Особистість в організації. 3. Групи в організаціях.  Основні напрямки дослідження організаційної поведінки та методи збору соціологічної інформації. |  |
| 2 | СР | 4 | Тема 1. «Практикум з дослідження організаційної поведінки» як освітня компонента в підготовки соціолога.   1. Поняття організації. Характерні та специфічні риси соціальної організації. 2. Структурні компоненти організації. 3. Основні типи організацій 4. Поняття організаційної поведінки та її об’єкти 5. Теорії, що пояснюють організаційну поведінку 6. Авторітарна, патерналістська, підтримуюча та колегіальна моделі організаційної поведінки 7. Соціальні статуси та ролі особистості в організації 8. Формальні та неформальні групи в організаціях 9. Основні напрямки дослідження організаційної поведінки та методи збору соціологічної інформації.. | 1-3, 6, 9-12 |
| 3 | ПЗ | 4 | Тема 1. «Практикум з дослідження організаційної поведінки» як освітня компонента в підготовки соціолога. Складові, предмет і об'єкт організаційної поведінки.Мета та завдання вивчення освітньої компоненти «Практикум з дослідження організаційної поведінки»Теорії організаційної поведінки.Школа наукового управління та школа людських відносин  * Системний підхід до вивчення організації. * Структурно-функціональний підхід до вивчення організації * Ситуаційний підхід до вивчення організації. Дослідження Т. Бернса та Г. Сталкера: «механістична» та «органічна» моделі організації. * Типи організацій у залежності від їх відносин із зовнішнім середовищем за П. Лоранжом та М. Мортоном.  Структура та основні типи організацій.  1. Моделі організаційної поведінки 2. Особистість в організації. 3. Групи в організаціях. 4. Основні напрямки дослідження організаційної поведінки та методи збору соціологічної інформації. | 1-3, 6, 9-12 |
| 4 | Л | 2 | Тема 2. Відбір персоналу в організацію та його адаптація.   1. Поняття та характеристика персоналу організації. 2. Набор та відбір персоналу.  Опитування та аналіз документів як методи для отримання інформації для ефективного відбору персоналу  1. Поняття, етапи, типи, чинники адаптації персоналу в організації. 2. Дослідження проблем, що виникають під час адаптації персоналу в організації |  |
| 5 | СР | 4 | Тема 2. Відбір персоналу в організацію та його адаптація.   1. Набор персоналу: поняття, технології. 2. Відбір персоналу в організацію: поняття, складові (аналіз резюме, проведення інтерв’ю) 3. Програма КСД за темою: потреби організації в кадрах 4. Програма КСД за темою: адаптація працівників на підприємстві 5. Програма КСД за темою: оцінка ефективності наставництва в організації. | 2, 4, 5, 6, 8, 11, 13, 14, 33 |
| 6 | ПЗ | 4 | Тема 2. Відбір персоналу в організацію та його адаптація.   1. Набор персоналу: поняття, технології. 2. Відбір персоналу в організацію: поняття, складові (аналіз резюме, проведення інтерв’ю) 3. Програма КСД за темою: потреби організації в кадрах 4. Програма КСД за темою: адаптація працівників на підприємстві 5. Програма КСД за темою: оцінка ефективності наставництва в організації. 6. Тестові методики, що допомагають відбору персоналу. | 2, 4, 5, 6, 8, 11, 13, 14, 33 |
| 7 | Л | 2 | Тема 3. Задоволеність персоналу працею та плинність кадрів.   1. Умови праці в організації: поняття, аспекти дослідження. 2. Чинники задоволеності умовами праці. 3. Дослідження ставлення персоналу до оплати його праці. 4. Методи дослідження задоволеності персоналу працею в організації. 5. Плинність кадрів: поняття, види, чинники. 6. Профілактика патологічної плинності кадрів в організації. |  |
| 8 | СР | 6 | Тема 3. Задоволеність персоналу працею та плинність кадрів.   1. Санітарно-гігієнічні, соціально-психологічні, організаційні, техніко-технологічні умови праці. 2. Вплив статі, віку, освіти, досвіду роботи, кваліфікації, посади працівника на задоволеність умовами праці. 3. Форми нарахування зарплати та еталони для порівняння її розміру. 4. Преміювання як складова матеріальної винагороди за працю. 5. Розробити програму КСД за темою: задоволеність персоналу працею в організації. 6. Розробити програму КСД за темою: мотивація персоналу та стимулювання праці. 7. Розробити програму КСД за темою: чинники плинності персоналу в організації. 8. Розробити програму КСД за темою: потенційна плинність персоналу. 9. Виявлення соціального портрету та типових причин звільнення за власним бажанням працівника організації (метод аналізу документів) 10. Розробити програму КСД за темою: виявлення ефективності комунікації в організації. | 2, 4, 5, 6, 8, 11, 13, 14, 33 |
| 9 | ПЗ | 4 | Тема 3. Задоволеність персоналу працею та плинність кадрів.   1. Розробити програму КСД за темою: задоволеність персоналу умовами праці 2. Розробити програму КСД за темою: задоволеність персоналу працею в організації. 3. Розробити програму КСД за темою: мотивація персоналу та стимулювання праці. 4. Розробити програму КСД за темою: чинники плинності персоналу в організації. 5. Розробити програму КСД за темою: потенційна плинність персоналу. 6. Виявлення соціального портрету та типових причин звільнення за власним бажанням працівника організації (метод аналізу документів) | 2, 4, 5, 6, 8, 11, 13, 14, 33 |
| 10 | Л | 2 | Тема 4. Оцінка персоналу в організації. Професійне вигорання. Вимоги персоналу щодо професійного навчання та кар’єрного просування.   1. Поняття «оцінка персоналу». Критерії оцінки персоналу. 2. Функції оцінки персоналу. та суб'єкти оцінювання. 3. Методи оцінки персоналу організації. 4. Поняття та ознаки професійного вигорання. Діагностика професійного вигорання персоналу та шляхи його профілактики. 5. Професійне навчання в організації: форми та напрямки. 6. Поняття та типи кар'єри в організації. 7. Методи оцінювання вимог персоналу щодо професійного навчання та кар'єрного просування. |  |
| 11 | СР | 7 | Тема 4. Оцінка персоналу в організації. Професійне вигорання. Вимоги персоналу щодо професійного навчання та кар’єрного просування.   1. Критерії та функції оцінки персоналу. 2. Керівництво, колеги та підлеглі як суб'єкти оцінювання праці співробітника в організації. 3. Атестація персоналу: форми та складові. Методи оцінки персоналу організації. 4. Ознаки професійного вигорання. Використання тестових методик для його виявлення . 5. Професійне навчання: форми та напрямки. 6. Розробити програму КСД за темою: потреби персоналу організації до його професійного навчання. 7. Типи побудування кар'єри в організації 8. Розробити програму КСД за темою: вимоги різних груп персоналу щодо кар'єрного просування. | 2, 4, 5, 6, 8, 11, 13, 14 |
| 12 | ПЗ | 4 | Тема 4. Оцінка персоналу в організації. Професійне вигорання. Вимоги персоналу щодо професійного навчання та кар’єрного просування.   1. Оцінка soft skills працівника 2. Методи оцінки компетентності працівника та її складових (опитування, аналіз документів, тестові методики) 3. Дослідження професійного вигорання працівника – тестові методики. 4. Розробити програму КСД за темою: потреби персоналу організації до його професійного навчання. 5. Типи побудування кар'єри в організації 6. Розробити програму КСД за темою: вимоги різних груп персоналу щодо кар'єрного просування. | 2, 4, 5, 6, 8, 11, 13, 14 |
| 13 | Л | 2 | Тема 5. Соціально-психологічний клімат в колективі. Дослідження дискримінаційних практик в організації   1. Соціально-психологічний клімат в колективі, його види та вплив на діяльність організації. 2. Суб’єктивні та об’єктивні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату. 3. Чинники формування соціально-психологічного клімату. 4. Методи діагностування соціально-психологічного клімату. 5. Дискримінаційні практики в організації: поняття, види, методи дослідження. |  |
| 14 | СР | 5 | Тема 5. Соціально-психологічний клімат в колективі. Дослідження дискримінаційних практик в організації   1. Суб’єктивні та об’єктивні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату. 2. Використання методів спостереження та опитування для характеристики соціально-психологічного клімату в колективі. 3. Розробити програму КСД за темою: вікова/гендерна/етнічна дискримінація в організації. | 2, 4, 5, 6, 8, 11, 13, 14, 18-21, 25, 27, 33 |
| 15 | ПЗ | 4 | Тема 5. Соціально-психологічний клімат в колективі. Дослідження дискримінаційних практик в організації   1. Розробити програму КСД за темою: соціально-психологічний клімату в колективі. 2. Розробити програму КСД за темою: вікова/гендерна/етнічна дискримінація в організації. | 2, 4, 5, 6, 8, 11, 13, 14, 18-21,25, 27, 33 |
| 16 | Л | 2 | Тема 6 Групові взаємодії та конфлікти в організації. Ставлення персоналу до дисципліни в організації та організаційних змін.   1. Поняття та характеристика групової поведінки. Класифікація груп в організації. 2. Конфлікти в організації: поняття, типи, чинники. 3. Використання методу соціометрії для опису внутрішньо групових взаємодій. 4. Трудова дисципліна та її складові. 5. Сутність та типологія соціальних змін в організації. 6. Основні напрямки змін в організації. Типи організаційних змін. 7. Головні причини опору персоналу інноваціям. |  |
| 17 | СР | 6 | Тема 6. Групові взаємодії та конфлікти в організації. Ставлення персоналу до дисципліни в організації та організаційних змін..   1. Розробити програму КСД за темою: ставлення персоналу до трудової дисципліни (методи опитування та аналізу документів) 2. Розробити програму КСД за темою: оцінка інновацій в організації очима її представників. 3. Розробити програму КСД за темою: конфлікти в організації (метод спостереження та опитування) 4. Описати структуру формальних та неформальних групових відносин використовуючи соціометричну методику. | 2- 6, 8, 11, 13, 14, 18-21,23, 25, 27, 33 |
| 18 | ПЗ | 4 | Тема 6. Групові взаємодії та конфлікти в організації. Ставлення персоналу до дисципліни в організації та організаційних змін..   1. Розробити програму КСД за темою: ставлення персоналу до трудової дисципліни (методи опитування та аналізу документів) 2. Розробити програму КСД за темою: оцінка інновацій в організації очима її представників. 3. Розробити програму КСД за темою: гендерна та вікова дискримінація в колективі. 4. Розробити програму КСД за темою: конфлікти в організації (метод спостереження та опитування) 5. Описати структуру формальних та неформальних групових відносин використовуючи соціометричну методику. | 2- 6, 8, 11, 13, 14, 18-21, 23, 25, 27, 33 |
| 19 | Л | 2 | Тема7: Керівник в організації. Оцінка стилю та методів управління.   1. Стилі та методи управління в організації. 2. Індикатори для визначення стилю управління. 3. Параметри оцінки роботи керівника в організації. |  |
| 20 | СР | 5 | Тема7: Керівник в організації. Оцінка стилю та методів управління   1. Розробити програму КСД за темою: оцінка стилю управління в колективі 2. Розробити програму КСД за темою: вертикальні відносини в організації | 2, 4, 5, 6, 8, 11, 13, 14, 33 |
| 21 | ПЗ | 4 | Тема7: Керівник в організації. Оцінка стилю та методів управління   1. Розробити програму КСД за темою: характеристика керівника очима підлеглих. 2. Соціометричне дослідження та рекомендації щодо обрання на роль керівника одного з членів колективу. | 2, 4, 5, 6, 8, 11, 13, 14, 33 |
| 22 | Л | 2 | Тема 8 Корпоративна культура. Лояльність персоналу до організації.   1. Поняття та складові організаційної культури. 2. Зміст організаційної культури: діяльнісно-рольовий культурний комплекс, управлінській культурний комплекс, культурний комплекс взаємодії з зовнішнім середовищем, поведінковий культурний комплекс. 3. Види корпоративної культури та її вплив на організацію 4. Опитування як метод дослідження організаційної культури. 5. Поняття, види та чинники лояльності персоналу організації |  |
| 23 | СР | 5 | Тема 8. Корпоративна культура. Лояльність персоналу до організації.   1. Розробити програму КСД за темою: корпоративна культура. 2. Розробити програму КСД за темою: залучення персоналу та його лояльність до організації | 2, 4, 5, 6, 8, 11, 13-17, 22, 33 |
| 24 | ПЗ | 4 | Тема 8. Корпоративна культура. Лояльність персоналу до організації.   1. Розробити програму КСД за темою: корпоративна культура. 2. Розробити програму КСД за темою: залучення персоналу та його лояльність до організації | 2, 4, 5, 6, 8, 11, 13-17, 22, 33 |
| **Разом (годин)** | | **90** |

**САМОСТІЙНА РОБОТА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **з/п** | **Назва видів самостійної роботи** | **Кількість годин** |
| 1 | Опрацьовування лекційного матеріалу | 8 |
| 2 | Підготовка до практичних(семінарських)занять | 16 |
| 3 | Самостійне вивчення тем та питань, які не викладаються на лекційних заняттях | - |
| 4 | Виконання індивідуальних завдань: | 18 |
| 5 | НДРС (виконання проектів) | - |
|  | Разом | 42 |

**ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ**

Студентами здійснюється підготовка та захист презентації за темами індивідуальних завдань, відповідно до тем курсу.

(вид індивідуального завдання)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  з/п | Назва індивідуального завдання  та (або) його розділів | Терміни виконання (на якому тижні) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1  2  3  4  5  6  7  8  9 | Підготувати презентацію за темою\*   * Соціальні статуси та ролі особистості в організації; * Неформальні групи в організаціях; * Основні напрямки дослідження організаційної поведінки та методи збору соціологічної інформації.   Підготувати презентацію за темою\*   * Токсичні працівники та як їх виявити під час прийому на роботу.   Розробити програму соціологічного дослідження за темою:   * потреби організації в кадрах; * адаптація працівників на підприємстві; * оцінка ефективності наставництва в організації.   Тестові методики, що допомогають відбору персоналу.  Розробити програму соціологічного дослідження за темою:   * задоволеність персоналу працею в організації. * мотивація персоналу та стимулювання праці. * чинники плинності персоналу в організації. * потенційна плинність персоналу. * виявлення ефективності комунікації в організації. * виявлення соціального портрету та типових причин звільнення за власним бажанням працівника організації (метод аналізу документів)   Розробити програму соціологічного дослідження за темою:   * потреби персоналу організації до його професійного навчання. * вимоги різних груп персоналу щодо кар'єрного просування.   Розробити програму соціологічного дослідження за темою:   * вікова дискримінація в організації. * гендерна дискримінація в організації. * етнічна дискримінація в організації. * соціально-психологічний клімату в колективі   Розробити програму соціологічного дослідження за темою:   * ставлення персоналу до трудової дисципліни (методи опитування та аналізу документів) * оцінка іновацій в організації очима її представників * гендерна та вікова дискримінація в колективі. * конфлікти в організації (метод спостереження та опитування)   Розробити програму соціологічного дослідження за темою:   * оцінка стилю управління в колективі * вертикальні відносини в організації   Розробити програму соціологічного дослідження за темою:   * корпоративна культура. * залучення персоналу та його лояльність до організації | 2  3-4  5-6  7-8  9-10  11-12  13-14  15-16  15-16 |

**МЕТОДИ НАВЧАННЯ**

Під час проведення лекційних занять з навчальної дисципліни передбачено застосування таких методів навчання: пояснювально-ілюстративний; метод проблемного викладення; частково-пошуковий.

Під час проведення семінарських занять застосовується: частково-пошуковий, або евристичний метод(під час виконання індивідуальних завдань) та дослідницький.

**Лекції –** викладення теоретичного матеріалу лектором згідно навчальної програми і розподілу годин поміж темами. Використовуються інтерактивні форми активізації аудиторії та відеопрезентації вербальної інформації. Викладач перш ніж викладати матеріал, ставить проблему, формулює пізнавальне завдання, а потім, розкриваючи систему доведень, порівнюючи погляди, різні підходи, показує спосіб розв'язання поставленого завдання. Лектор має власний конспект, що відображає основний зміст теми, студенти занотовують нову інформацію у власні конспекти.

**Практичні заняття** – проводяться у формі підготовки програм досліджень та їх обговорення. Для практичних занять студенти опрацьовують лекційний матеріал, навчальну і наукову літературу, готують виступи з використанням розроблених самостійно програм КСД та їх презентують. Лектор оцінює активність студентів впродовж семінару за прийнятою шкалою оцінок в балах. Під час практичного заняття обов’язково за кожною темою КСД оцінюються рівень знань студентів за темами.

**Індивідуальне завдання** – вид самостійної роботи поза аудиторними годинами, коли студент, використовуючи лекційний матеріал та додаткові джерела знань, розробляє особисту тему.

**МЕТОДИ КОНТРОЛЮ**

**1.Підсумковий (семестровий) контроль проводиться у формі заліку або шляхом накопичення балів за поточним контролем.**

**Залік –** письмова або усна відповідь на питання, що містяться в заліковому завданні. Питання залікових завдань можуть доводитися до студентів заздалегідь. Залікові завдання готує лектор, вони затверджуються на засіданні кафедри і підписуються завідувачем кафедри. Залік проводить лектор за призначенням завідувача кафедри. Викладач, що проводить залік має оцінити якість відповіді студента за прийнятою шкалою академічних оцінок.

**Контрольні завдання з курсу до заліку:**

1. Організаційна поведінка та методи її дослідження в соціології.
2. Основні напрямки дослідження організаційної поведінки.
3. Персонал в організації: поняття, типи, напрямки роботи з персоналом.
4. Розробити програму КСД за темою: потреби організації в кадрах.
5. Розробити програму КСД за темою: адаптація працівників в організації.
6. Розробити програму КСД за темою: оцінка ефективності наставництва в організації.
7. Тестові методики, що використовуються під час відбору персоналу.
8. Розробити програму КСД за темою: оцінка персоналом умов праці.
9. Розробити програму КСД за темою: задоволеність персоналу працею в організації.
10. Розробити програму КСД за темою: потенційна плинність кадрів в організації.
11. Розробити програму КСД за темою: задоволеність персоналу працею в організації.
12. Розробити програму КСД за темою: ставлення персоналу до наявних форм стимулювання праці в організації.
13. Розробити програму КСД за темою: чинники плинності персоналу в організації.
14. Розробити програму КСД за темою: потенційна плинність персоналу.
15. Розробка програми КСД для виявлення соціального портрету та типових причин звільнення за власним бажанням працівника організації (методом аналізу документів).
16. Розробити програму КСД за темою: виявлення ефективності комунікації в організації.
17. Розробити програму КСД за темою: потреби персоналу організації до його професійного навчання.
18. Ознаки професійного вигорання. Використання тестових методик для його виявлення .
19. Розробити програму КСД за темою: вимоги різних груп персоналу щодо кар'єрного просування.
20. Розробити програму КСД за темою: характеристика соціально-психологічного клімату в колективі.
21. Розробити програму КСД за темою: вікова дискримінація в організації.
22. Розробити програму КСД за темою: гендерна нерівність в організації.
23. Розробити програму КСД за темою: етнічна дискримінація в організації.
24. Описати використання методу соціометрії для опису внутрішньо групових взаємодій.
25. Розробити програму КСД за темою: оцінка інновацій в організації очима її представників.
26. Розробити програму КСД за темою: конфлікти в організації (метод спостереження)
27. Розробити програму КСД за темою: конфлікти в організації (метод опитування)
28. Виявити структуру формальних та неформальних групових відносин використовуючи соціометричну методику.
29. Розробити програму КСД за темою: ставлення персоналу до трудової дисципліни (методи аналізу документів)
30. Розробити програму КСД за темою: ставлення персоналу до трудової дисципліни (методи опитування)
31. Розробити програму КСД за темою: оцінка стилю управління в колективі
32. Розробити програму КСД за темою: характеристика керівника очима підлеглих.
33. Соціометричне дослідження та рекомендації щодо обрання на роль керівника одного з членів колективу.
34. Розробити програму КСД за темою: корпоративна культура.
35. Розробити програму КСД за темою: лояльність персоналу до організації

**2.Поточний контроль проводиться за результатами роботи студентів під час практичних занять, методом оцінювання самостійних робіт, індивідуальних завдань, командних проектів.**

**Контроль на семінарських заняттях –** оцінювання виступів студентів, відповідей на питання поставлені викладачем, оцінці виконання завдань, оцінок під час самостійних робот, оцінювання внеску окремих студентів у групову роботу.

**Індивідуальні завдання** – оцінюються викладачем або за результатами доповіді на практичному занятті.

Виконання проекту передбачає командну або індивідуальну дослідницьку роботу за вибраною темою, підготовку письмового звіту та проведення презентації за допомогою мультимедійного обладнання в присутності викладачів кафедри.

*Ціль проекту* полягає в перевірці успішності засвоєння студентами напрямків дослідження організаційної поведінки та методів, що можна використовувати; демонстрації вмінь створювати інструментарій для проведення дослідження в межах розробленої програми дослідження.

Індивідуальний проект виконується за персональною темою.

Командний проект – це пізнавально-аналітична робота групи студентів (2-3 осіб)

**РОЗПОДІЛ БАЛІВ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬ СТУДЕНТИ, ТА ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ТА УМІНЬ (НАЦІОНАЛЬНА ТА ECTS)**

Таблиця 1. – Розподіл балів для оцінювання успішності студента для заліку

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Самостійні роботи за темами | Індивідуальні завдання (проекти) | Залік | Сума |
| 40 (5\*8) | 40 | 10 | 100 |

**Таблиця 2. Шкала оцінювання знань та умінь: національна та ЄКТС**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рейтингова**  **Оцінка, бали** | **Оцінка ЕСТS та її визначення** | **Національна  оцінка** | **Критерії оцінювання** | |
| **позитивні** | **негативні** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 90-100 | А | Відмінно | - **Глибоке знання** навчального матеріалу модуля, що містяться в **основних і додаткових літературних джерелах;**  - **вміння аналізувати** явища, які вивчаються, в їхньому взаємозв’язку і розвитку;  - **вміння** проводити **теоретичні розрахунки**;  - **відповіді** на запитання **чіткі**, **лаконічні, логічно послідовні;**  **- вміння  вирішувати складні практичні задачі.** | Відповіді на запитання можуть  містити **незначні неточності** |
| 82-89 | В | Добре | - **Глибокий рівень знань** в обсязі **обов’язкового матеріалу**, що передбачений модулем;  - вміння давати **аргументовані відповіді** на запитання і проводити **теоретичні розрахунки**;  - вміння вирішувати **складні практичні задачі.** | Відповіді на запитання містять **певні неточності;** |
| 75-81 | С | Добре | - **Міцні знання** матеріалу, що вивчається, та його **практичного застосування;**  **-** вміння давати **аргументовані відповіді** на запитання і проводити **теоретичні розрахунки**;  - вміння вирішувати **практичні задачі.** | **-** невміння використовувати теоретичні знання для вирішення **складних практичних задач.** |
| 64-74 | D        Д | Задовільно | - Знання **основних фундаментальних положень** матеріалу, що вивчається, та їх **практичного застосування**;  - вміння вирішувати прості **практичні задачі**. | Невміння давати **аргументовані відповіді** на запитання;  - невміння **аналізувати** викладений матеріал і **виконувати розрахунки;**  - невміння вирішувати **складні практичні задачі.** |
| 60-63 | Е | Задовільно | - Знання **основних фундаментальних положень** матеріалу модуля,  - вміння вирішувати найпростіші **практичні задачі**. | Незнання **окремих (непринципових) питань** з матеріалу модуля;  - невміння **послідовно і аргументовано** висловлювати думку;  - невміння застосовувати теоретичні положення при розв’язанні **практичних задач** |
| 35-59 | FХ  (потрібне додаткове вивчення) | Незадовільно | **Додаткове вивчення** матеріалу модуля може бути виконане **в терміни, що передбачені навчальним планом**. | Незнання **основних фундаментальних положень** навчального матеріалу модуля;  - **істотні помилки** у відповідях на запитання;  - невміння розв’язувати **прості практичні задачі.** |
| 1-34 | F  (потрібне повторне вивчення) | Незадовільно | - | - Повна **відсутність знань** значної частини навчального матеріалу модуля;  - **істотні помилки** у відповідях на запитання;  -незнання основних фундаментальних положень;  - невміння орієнтуватися під час розв’язання  **простих практичних задач** |

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ   
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**(надається перелік складових навчально-методичного забезпечення навчальної дисципліни та посилання на сайт, де вони розташовані)**

1. сілабус,
2. робоча навчальна програма
3. навчальний контент
4. плани семінарських занять
5. завдання для самостійної роботи
6. екзаменаційні питання
7. бібліотечний фонд університету і кафедри

сайт кафедри: http://web.kpi.kharkov.ua/sp/054-sotsiologiya-magistr/

**РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

**Базова література**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Барков С.А. Соціологія організацій 2015 р. / С.А.Барков [Електронний ресурс] URL:https://stud.com.ua/36031/sotsiologiya/sotsiologiya\_organizatsiy |
|  | Білорус Т.В. Практикум з менеджменту: навчальний посібник. – К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2020. – 185 с. https://www.researchgate.net/publication/349713692\_PRAKTIKUM\_Z\_MENEDZMENTU\_Navcalnij\_posibnik\_KIIV\_2020 |
|  | Людина в соціальних організаціях: методичний посібник для студентів спеціальності 054 «Соціологія» / К.А. Агаларова, Т.М. Байдак, М.В. Бірюкова, В.О. Болотова, Н.О. Ляшенко, І.П. Рущенко – Харків : НТУ «ХПІ», 2020. – 170 с. |
|  | Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / За заг. ред. д. е. н., проф. В. Я. Брича. – Тернопіль: ТНЕУ, 2012. – 520 c. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/33670/1/%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%83%202012.pdf |
|  | Богдан О. Що варто знати про соціологів та соціальні дослідження? Посібник-довідник для громадських активістів та всіх зацікавлених. К.: Дух і літера, 2015. 380 с. |
|  | Новак, В. О. Організаційна поведінка : Підручник / В. О. Новак, Т. Л. Мостенська, О. В. Ільєнко. - К.: Кондор-Видавництво, 2013. - 498 с. https://pidru4niki.com/1584072058972/menedzhment/organizatsiyna\_povedinka |
|  | Кислова О.М., Кузіна І.І. Методи аналізу та комп’ютерної обробки соціологічної інформації. Харків : Вид-во ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2020. 165 с. |
|  | Паніна Н. В. Технологія соціологічного дослідження. Київ: Наукова думка, 2006. 232 с. |
|  | Соціологія організацій: навчальний посібник / І.М. Гавриленко, В.І. Кузьменко., О.Л. Скідін, Запоріжжя, ГУ «ЗІДМУ», 2007 р., 407 с. |
|  | Соціологія управління та організацій [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / Л. М. Димитрова ; Національний технічний ун-т "Київський політехнічний ін-т". - 2-ге вид., виправ. і доп. - К. : Політехніка НТТУ "КПІ" : Ліра-К, 2005. – 156 с. |
|  | Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://lib.lntu.edu.ua/sites/default/files/2021-03/%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%80%D1%83%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA%202018.pdf |
|  | Фролов С. С. / Соціологія організацій: підручник // С. С. Фролов. [Електронний ресурс] URL: <http://uchebnik-online.com/soderzhanie/textbook_63.html> |
|  | Як провести соціологічне дослідження: методичні рекомендації / Упоряд. та заг. ред. О.М. Балакірєвої та О.О. Яременка. – К.: Державний ін.-т проблем сімї та молоді, 2004. – 264 с. |
|  | Якісні дослідження в соціологічних практиках: навчальний посібник / За ред. Н. Костенко, Л. Скокової. Київ: Інститут соціології НАНУ, 2009 400 с. <https://i-soc.com.ua/assets/files/library/gs_ok.pdf> |

**Допоміжна література**

|  |  |
| --- | --- |
| 15 | Баннікова К. Потенціал організаційної культури в управлінні людськими ресурсами міжнародних компаній : монографія / К. Баннікова, К. Михайльова ; Нар. укр. акад. – Харків : Вид-во НУА, 2019. 232 с. |
| 16 | Фокіна-Мезенцева К.В. Мотиваційні основи корпоративної культури в системі менеджменту якості підприємства: теорія, методологія, практика: монографія. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2018. 300 с. . |
| 17 | Харчишина О. В. Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості: Монографія. – Житомир: Вид-во Житомирського державного університету ім. І Франка, 2011. – 289 с. |
| 18 | Башук Т.О., Хижняк М.О. Управління різними типами конфліктів у креативному колективі/ Т.О. Башук, М.О. Хижняк // Маркетинг і менеджмент інновацій, 2012, № 3, – С. 111-119. |
| 19 | Біловодська О.А., Кириченко Т.В. Управління конфліктами в системі управління людським потенціалом підприємств/ О.А. Біловодська, Т.В. Кириченко // Економіка і суспільство, Випуск №10, – 2017, – С. 170-182. |
| 20 | Зінчина О.Б. Конфліктологія: навч. посібник [Текст] / О.Б. Зінчина. – Харків: ХНАМГ, 2007. – 164 с. |
| 21 | Конфліктологія : навч. посіб. / Л. М. Герасіна, М. П. Требін, В. Д. Воднік та ін. — Х. : Право, 2012. — 128 с. |
| 22 | Мазурик О. В., Єрескова Т. В., Никифоренко Н. О. Методологія та методи соціологічних досліджень: практикум. Донецьк: Східний видавничій дім, 2011. 232 с. |
| 23 | Мельнік О.Г., Косцик Р.С. Організаційні зміни: сутність та види/ О.Г. Мельнік, Р.С. Косцик //Науковий вісник НЛТУ Україні.  2009.  Вип.19.3  С. 233. |
| 24 | Мороз О. О. Теорія конфліктів в контексті побудови загальної моделі ефективності сучасного підприємства: монографія [Текст] / О.В. Мороз, О.А. Сметанюк, О.В. Лазарчук. – Вінниця: ВНТУ, 2010. – 256 с. |
| 25 | Новікова Н. Управління конфліктами в організації: підходи до вирішення та профілактики / Н.Новікова // Галицький економічний вісник. — 2013. — №2(41). — с.79-83. |
| 26 | Пацкун Т. В. Інформаційні технології в управлінні комунікаціями на підприємстві / Т. В. Пацкун // Економіка України. – 2014. – №5. – C. 70-76. |
| 27 | Профілактика та вирішення конфліктів:методичний посібник / Укладач: Виноградова В.Є., – Київ, Видавництво КМЦППК, 2013. – 40с. |
| 28 | Розгляд методу контент-аналізу з погляду кількісно-якісних технік проведення /В. Бондар, М. Допіра. 2007 - http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/6877/Bondar\_ Dopira\_Rozglyad\_metodu\_kontent-analizu.pdf |
| 29 | Соціологія: Хрестоматія (від першоджерел до сучасності). У 2-х томах. – Т.1. – Львів: ЛьвДУВС, 2019. – [Електронний ресурс] http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/1/1/%D0%93%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%8E%D0%BA%20%D0%9B.%20%D0%A1%D0%9E%D0%A6%D0%86%D0%9E%D0%9B%D0%9E%D0%93%D0%86%D0%AF\_%D1%85%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D1%82%D1%96%D1%8F%20%D1%82.1.pdf |
| 30 | Методичний посібник з оцінювання потреб ВПО у громадах. Кобзін Д., Левкіна Г., Луньова О. та ін. Харків, Харківський інститут соціальних досліджень (ХІСД). 2020. 246 с. |
| 31 | Хижняк Л. М. Перетворення організацій в умовах соціально-економічних змін. Харків : Основа, 1999. 271 с. |
| 32 | Чаплай І.В. Державно-громадська комунікація як об’єкт наукового дослідження в Україні: Монографія. Одеса : Купрієнко Св. 2018. 385 с. |
| 33 | Кодекс професійної етики соціолога. Затверджений П'ятим з'їздом Соціологічної асоціації України. 20 травня 2004 року. Київ |
| 34 | Яхно Т.П. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. /Т. П. Яхно — К. : ЦНЛ, 2018. — 240 с. |
| 35 | Organization and Organizational Behaviour // http://www.tmv.edu.in/pdf/Distance\_education/BCA%20Books/BCA%20VI%20SEM/BCA-629%20OB.pdf |
| 36 | Organizations: behavior, structure, processes. Fourteenth Edition / James L. Gibson University of Kentucky John M. Ivancevich University of Houston James H. Donnelly, Jr. University of Kentucky Robert Konopaske Texas State University //  <http://dl.motamem.org/organizations_behavior_structure.pdf> |

**ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ**

1. Архів журналу «Соціологія: теорія методи, Маркетинг». URL: http://stmm.in.ua/archive/
2. Інститут соціології НАН України. Видання. Соціальні виміри суспільства URL: <https://i-soc.com.ua/ua/edition/socialni-vimiri-suspilstva/>
3. International Sociology: SAGE Journals. URL: https://journals.sagepub.com/home/iss
4. Київський міжнародний інститут соціології. URL: https://www.kiis.com.ua/
5. Соціологічна асоціація України. URL:http://www.sau.kiev.ua/
6. SOCIS: Центр соціальних та маркетингових досліджень. URL: http://socis.kiev.ua/ua/
7. Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка.URL: http://www.uisr.org.ua/
8. Фонд Демократичні ініціативи імені Ілька Кучеріва. URL: https://dif.org.ua/
9. Соціологічна асоціація України, дослідження URL: <http://sau.in.ua/doslidzhennya/>
10. Центр Разумкова. URL: http://razumkov.org.ua/
11. Соціологічна група «Рейтинг». URL: http://ratinggroup.ua/
12. Соціологія та соціальні дослідження: що, як, навіщо? Онлайн курс на платформі Prometheus. URL: https://courses.prometheus.org.ua/courses/IRF/SOC101/2015\_T1/about
13. Центр Разумкова. URL: http://razumkov.org.ua/
14. Центр соціальний моніторинг. URL: <https://smc.org.ua/>