

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**Робоча програма
навчальної дисципліни
"ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА"
для студентів усіх спеціальностей
усіх форм навчання**

**Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2016**

Затверджено на засіданні кафедри соціології та психології управління.

Протокол № 6 від 15.12.2015 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладачі: В. В. Тютлікова
Г. В. Білоконенко

Р 58 **Робоча** програма навчальної дисципліни "Організаційна поведінка" для студентів усіх спеціальностей усіх форм навчання : [Електронне видання] / уклад. В. В. Тютлікова, Г. В. Білоконенко. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. – 41 с.

Подано тематичний план навчальної дисципліни, її зміст за модулями й темами, наведено плани лекцій, семінарських і практичних занять, матеріали щодо закріплення та поглиблення знань, умінь, навичок і компетентностей (завдання для самостійної роботи, питання для самоконтролю, методи активізації навчання), приклади контрольних завдань з дисципліни, систему поточного та підсумкового контролю й оцінювання результатів навчально-пізнавальної діяльності студентів.

Рекомендовано для студентів усіх спеціальностей.

Вступ

Загальносвітові тенденції розвитку економіки полягають у посиленні впливу людського фактора на результати діяльності виробничих організацій. Людський фактор відіграє подвійну роль у функціонуванні організацій. З одного боку, це творці організацій, що визначають їх цілі і вибирають методи досягнення цих цілей. З іншого боку, це найважливіший ресурс, який використовується всіма без винятку організаціями для реалізації власних цілей. Причому визначальними чинниками ефективності організацій стають не фізичні здібності людини до праці, а її інтелект, психологічні та емоційні характеристики, здатність до творчої роботи в колективі. У сучасній економічній теорії сформувалися напрями, що дають можливість обґрунтувати підходи до вивчення поведінки економічних агентів. Ці тенденції поширюються і в теорії менеджменту, яка збагачується новими об'єктами і предметами дослідження, що значною мірою обумовлює посилення його соціалізації. За цих умов важливою характеристикою виробничої організації, що потребує уваги менеджерів, стає поведінка її персоналу.

Навчальна дисципліна "Управління поведінкою персоналу" ґрунтується на об'єктивно властивих ефективному управлінню виробництвом методах, принципах, процедурах, зміст яких достатньо повно викладений у таких навчальних дисциплінах, як "Менеджмент", "Управління персоналом", "Стратегічний менеджмент" й інших суміжних дисциплінах. Однак організаційна поведінка спрямована на визначення змісту і межі проблем, пов'язаних із управлінням поведінкою персоналу в тісному взаємозв'язку з вирішенням інших питань функціонування організації у ринковому середовищі. Це сприяє чіткому визначенню місця та підвищенню значення заходів із управління поведінкою в системі управління організацією.

Навчальна дисципліна "Організаційна поведінка" вивчається згідно з навчальним планом підготовки фахівців освітнього ступеня "магістр" студентами усіх спеціальностей усіх форм навчання.

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 4	усі	За вибором	
Змістових модулів – 2	усі	Рік підготовки:	
		1-й	1-й
Семестр:			
2-й		1-й	
Загальна кількість годин – 120		Лекції	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 2; самостійної роботи студента – 5	Освітній ступінь: магістр	16 год.	8 год.
		Практичні (семінарські)	
		18 год.	12 год.
		Самостійна робота	
		86 год.	100 год.
		Вид контролю: ПМК	

Примітка. Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить: для денної форми навчання – 39,5 %; для заочної форми навчання – 20 %.

Робоча програма містить два змістових модуля, контрольні запитання до них, переліки семінарських та практичних занять, питання для самостійної роботи студентів, характеристику системи поточного й підсумкового контролю, а також рекомендовану літературу.

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою навчальної дисципліни є формування у студентів сталих теоретичних знань та практичних навичок з питань сутності та змісту організаційної поведінки, використання інструментів управління організаційною поведінкою, а також вироблення системи професійних компетентностей щодо використання набутих знань.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

знати:

сутність понять "організаційна поведінка", "поведінка" та "діяльність";

теоретичні основи розвитку науки "організаційна поведінка";

особливості дослідження поведінки як форми активності персоналу;

моделі виробничої організації та перспективні напрями її розвитку;
методи діагностики поведінки колективу;
принципи формування та розвитку культури в організації;
методичні підходи щодо управління поведінкою організації;
технології подолання опору персоналу;
інструменти регламентації етичної поведінки персоналу;

уміти:

організовувати та впроваджувати систему ефективного управління поведінкою організації;

розвивати та підтримувати організаційну культуру, яка дозволяє формувати бажану поведінку;

застосовувати засоби впливу та систему заходів корекції поведінки колективу та виробничої організації;

використовувати соціально-психологічні технології управління поведінкою колективу та виробничої організації;

розробляти рекомендації щодо управління поведінкою колективу та організації в цілому;

організовувати та впроваджувати систему ефективного управління поведінкою виробничої організації.

Основні завдання навчальної дисципліни:

формування концептуального уявлення у студентів про організаційну поведінку;

формування у студентів професійних та особистісних компетентностей щодо визначення особливостей управління поведінкою як формою активності персоналу;

набуття навичок і вмінь самостійно діагностувати поведінки персоналу колективу;

формування позитивного ставлення персоналу до організації, внаслідок ефективного використання організаційної культури та стилів лідерства;

виховання особистих якостей майбутнього спеціаліста з управління персоналом, прагнення до самовдосконалення.

Об'єктом вивчення дисципліни є загальні засади організаційної поведінки, методи, технології та принципи управління нею.

Предметом вивчення дисципліни є принципи, закони, моделі та технології управління організаційною поведінкою.

Підґрунтям для ефективного формування професійних компетентностей у сфері організаційної поведінки є попереднє опанування

студентами таких дисциплін, як "Менеджмент", "Управління персоналом", "Соціальна психологія", "Теорія організацій", "Стратегічний менеджмент" й інших суміжних дисциплін.

Теоретичну та практичну підготовку студенти отримують у формі лекційних, практичних, семінарських занять, тренінгів. Для формування професійних компетентностей застосовуються методи та технології активізації навчально-пізнавальної діяльності.

Поєднання лекційної форми навчання з різними видами семінарських та практичних занять сприяє поглибленню отриманих знань, а також формуванню у студентів навичок і вмінь щодо практичного застосування цих знань. Одним із важливих елементів набуття сталих знань є самостійна робота студентів з літературою, що висвітлює коло проблемних питань дисципліни.

У процесі викладання навчальної дисципліни основна увага приділяється оволодінню студентами професійними компетентностями, що наведені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Професійні компетентності, які отримують студенти після вивчення навчальної дисципліни

Код компетентності	Назва компетентності	Складові компетентності
УПО*1	Діагностувати поведінку персоналу, колективу та організації	Визначати та аналізувати моделі організаційної поведінки, та застосовувати їх на практиці
		Аналізувати перспективні напрями розвитку організації
		Діагностувати поведінку персоналу
		Використовувати технології визначення індивідуальних особливостей персоналу для управління його поведінкою в організації
УПО 2	Розробляти стратегію управління поведінкою організації	Впливати на динамічні процеси в групі, для підвищення ефективності її роботи
		Ефективно застосовувати регулятори поведінки персоналу в організації
		Вміння використовувати технології подолання опору персоналу при проведенні організаційних змін
		Застосовувати на практиці інструменти регламентації поведінки персоналу

* Управління поведінкою організації

Структуру складових професійних компетентностей та їх формування відповідно до Національної рамки кваліфікацій України наведено в додатку А.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Теоретичні основи організаційної поведінки

Тема 1. Сутність організаційної поведінки

1.1. Сутність організаційної поведінки.

Організаційна поведінка як новий напрям сучасного менеджменту. Основні рівні реалізації "Організаційної поведінки": 1. Організаційна поведінка як організована поведінка. Вивчення закономірностей поведінки людини з погляду різних аспектів. Розробка методів впливу на поведінку людини, методів організування поведінки. 2. Організаційна поведінка як академічна дисципліна. Впровадження знань соціально-психологічних наук у програми управлінських дій менеджерів. 3. Організаційна поведінка як концепція систематичного дослідження й аналізу суб'єктивно-об'єктивних наслідків певних дій і вчинків людей у процесі взаємодії в організації. 4. Організаційна поведінка як галузь соціальних наук. Створення теорій, які використовуються для прогнозування, розуміння й контролінгу поведінки в організаціях.

1.2. Міждисциплінарність організаційної поведінки.

Міждисциплінарний підхід як особливість вивчення та розробки технології управління організаційною поведінкою. "Менеджмент", "Соціальна психологія", "Теорія організацій", "Економічна соціологія", "Економічна психологія" – вихідні науки організаційної поведінки. Історичний аспект розвитку організаційної поведінки. Базисні концепції організаційної поведінки: людська природа, природа організації. Нові концептуальні основи організаційної поведінки.

1.3. Типологія моделей організаційної поведінки.

Характеристика моделей організаційної поведінки, їх недоліки та переваги. Історичний аспект розвитку моделей організаційної поведінки та особливості їх використання в сучасному економічному середовищі.

Тема 2. Виробнича організація

2.1. Сутність та риси організації.

Сутність та визначення організації, її основні риси. Виробнича організація як система, що містить у собі колектив, матеріально-технічну базу, фінанси, виробництво, інформаційну систему.

2.2. Моделі виробничої організації.

Характеристика моделей виробничої організації (модель організації за Г. Лівіттом, модель компанії Маккінзі, модель організації Бодді-Пейтона, модель підприємства за принципом виділення керівної та керованої підсистем, модель підприємства за принципом виділення типу відносин та характеру розв'язуваних задач), їх переваги та недоліки. Орієнтири управління сучасною виробничою організацією.

2.3. Життєвий цикл організації.

Особливості життєвого циклу організації. Етапи життєвого циклу організації (етап підприємництва, етап колективізму, етап формалізації й управління, етап вироблення довгострокової структури, етап занепаду), їх характеристика.

2.4. Перспективні напрями розвитку організації.

Еволюція організаційних систем. Сучасні тенденції розвитку організації. Характеристика перспективних напрямків розвитку організації.

Тема 3. Особливості управління поведінкою як формою активності персоналу організації

3.1. Стратегічні аспекти актуалізації поведінкового підходу до управління.

Актуальність стратегічного управління організаційною поведінкою. Стратегічні перетворення в організації з орієнтацією на творчій персонал. Переваги і проблеми стратегічного управління організаційною поведінкою.

Порівняльна характеристика видів управління з урахуванням форми активності персоналу та типу змін в організації.

Фактори, що формують стратегічну необхідність управління поведінкою персоналу та розвитком його освітнього потенціалу.

3.2. Взаємозв'язок понять "поведінка" та "діяльність".

Форми активності персоналу виробничої організації (соціально-економічна поведінка та соціально-економічна діяльність). Сутність соціально-економічної поведінки. Сутність соціально-економічної діяльності. Порівняльна характеристика особливостей соціально-економічної діяльності та соціально-економічної поведінки персоналу.

Різновиди вчинків персоналу організації такі як самоствердження, самовизначення, самовивільнення, самоздійснення, самозвітування.

Формування системи взаємовідносин між працівниками для узгодження їх цілей й орієнтацій.

Тема 4. Особистість в системі організаційної поведінки

4.1. Теорія людського капіталу.

Визначення категорії людський капітал. Сутність теорії людського капіталу та особливості використання людських ресурсів: стратегія забезпечення ресурсами, стратегія розвитку людських ресурсів, стратегія винагородження. Практичне значення теорії людського капіталу.

4.2. Менеджмент різноманіття.

Сутність менеджменту різноманіття. Основні категорії менеджменту різноманіття. Створення умов для розвитку довіри та прихильності персоналу організації. Характеристики робочої сили, що реалізуються в рамках концепції управління різноманіттям в організації.

4.3. Класифікація індивідуальних особливостей персоналу.

Сутність поняття особистості як загального профілю, що визначає унікальність природи людини. Класифікації індивідуальних особливостей: 1) "Велика п'ятірка"; 2) соціальні риси, особисті концептуальні риси, риси емоційної стійкості. Моделі людини. Стилi вирішення проблем та спрямованості діяльності, виходячи із соціотипу особистості.

Змістовий модуль 2. Управління організаційною поведінкою

Тема 5. Управління поведінкою групи

5.1. Форми колективної діяльності.

Характеристика колективних форм діяльності. Поняття "ефективна група", її сутність і особливості. Унікальність вкладу групи: синергія, соціальна підтримка, соціальна лiнь.

5.2. Процеси в групах.

Сутність соціально-психологічних процесів в організації. Їх переваги та недоліки. Методи впливу на поведінку колективу.

5.3. Діагностика поведінки колективу.

Модель позитивного розвитку варіантів поведінки. Кількісно-якісна оцінка поведінки колективу. Етапи діагностики поведінки колективу.

Тема 6. Регулятори поведінки персоналу в організації

6.1. Організаційна культура.

Сутність організаційної культури. Основні функції та задачі, які виконує культура в організації. Характеристика видів організаційної культури. Особливості формування організаційної культури.

6.2. Лідерство та влада.

Феномен лідерства як специфічне явище. Проблема лідерства й керівництва: взаємозв'язок і відмітні характеристики лідерства й керівництва. Функції лідерів. Стили лідерства.

Влада й політика як основа визначення ролей індивідів в організації. Джерела влади керівників: влада положення та особиста влада.

6.3. Організаційна політика.

Організаційна політика як мистецтво досягати творчого компромісу між конкуруючими інтересами. Стратегії самозахисту з боку персоналу: ухилення від дій і прийняття на себе ризику, переадресація звітності й відповідальності, захист своєї території.

Тема 7. Організаційні зміни і технології подолання опору персоналу

7.1. Сутність змін та стратегії запланованих змін в організації.

Сутність організаційних змін. Основні види організаційних змін. Предмети змін: цілі, завдання, стратегія, технологія, структура, завдання, люди, культура. Стадії проведення організаційних змін. Характеристика стратегій змін в організації. Критерії успішності проведених змін.

7.2. Технології подолання опору персоналу.

Характеристика методів подолання опору. Переваги та недоліки методів подолання опору, рекомендації, щодо використання цих методів.

Тема 8. Етика та поведінка в організації

8.1. Сутність та принципи етичної поведінки персоналу.

Сутність етичної поведінки. Підходи до етичної поведінки. Етична дилема як ситуація вибору вигоди чи етичності вчинку. Алгоритм вирішення етичної дилеми.

8.2. Соціальна відповідальність організації.

Підходи до розуміння соціальної відповідальності організації. Ієрархічна система соціальної відповідальності організації: економічна відповідальність, юридична відповідальність, етична відповідальність, філантропічна відповідальність.

8.3. Інструменти регламентації етичної поведінки персоналу.

Інструменти, що регламентують поведінку персоналу та управляють цією поведінкою. Особливості психологічного контракту. Структура та особливості морального, етичного і корпоративного кодексів.

4. Структура навчальної дисципліни

На початку вивчення навчальної дисципліни студентам необхідно ознайомитися з програмою та структурою навчальної дисципліни, формами та методами навчання, видами та методами контролю знань, умінь, навичок, компетентностей.

Тематичний план навчальної дисципліни складається з двох модулів.

Навчальний процес здійснюється у таких формах: лекційні, семінарські та практичні заняття та самостійна робота.

Структура залікового кредиту навчальної дисципліни наведена у табл. 4.1.

Таблиця 4.1

Структура залікового кредиту навчальної дисципліни "Організаційна поведінка"

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин							
	денна форма				заочна форма			
	усього	у тому числі			усього	у тому числі		
		Лекційні заняття	Семінарські та практичні заняття	Самостійна робота		Лекційні заняття	Семінарські та практичні заняття	Самостійна робота
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи організаційної поведінки								
Тема 1. Сутність організаційної поведінки	14	2	2	10	14	1	1	12
Тема 2. Виробнича організація	14	2	2	10	14	1	2	11
Тема 3. Особливості управління поведінкою як формою активності персоналу організації	14	2	2	10	14	1	1	12

Закінчення табл. 4.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тема 4. Особистість в системі організаційної поведінки	16	2	2	12	16	1	2	13
Усього за модулем 1	58	8	8	42	58	4	6	48
Змістовий модуль 2. Управління організаційною поведінкою								
Тема 5. Управління поведінкою групи	14	2	2	10	14	1	2	11
Тема 6. Регулятори поведінки персоналу в організації	20	2	4	14	20	1	2	17
Тема 7. Організаційні зміни і технології подолання опору персоналу	14	2	2	10	14	1	1	12
Тема 8. Етика та поведінка в організації	14	2	2	10	14	1	1	12
Усього за модулем 2	62	8	10	44	62	4	6	52
Усього з дисципліни	120	16	18	86	120	8	12	100

5. Теми та плани семінарських занять

Семінарське заняття – це форма навчального заняття, спрямована на розвиток культури наукового мислення, під час якої викладач організовує дискусію навколо попередньо визначених тем, до яких учасники готують тези виступів на підставі індивідуально виконаних завдань.

У процесі проведення семінарського заняття організовується дискусія навколо попередньо визначених тем, до яких студенти готують тези виступів, а також проблемні питання, відповідь на які має бути знайдена під час обговорення.

Семінарські заняття зі студентами проводяться в активній формі відповідно до методичних рекомендацій.

Мета семінару-дискусії, що проводиться в активній формі – активізація мислення студентів шляхом їх залучення до організації та керівництва заняттям.

Семінарське заняття проводяться на основі плану, який надається студентам заздалегідь. Перелік тем та плани проведення семінарських занять наведені у табл. 5.1.

Перелік тем семінарських занять

Назва теми	Програмні запитання	Кількість годин	Література
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи організаційної поведінки			
Тема 1. Сутність організаційної поведінки	1. Сутність організаційної поведінки. 2. Міждисциплінарність організаційної поведінки. 3. Типологія моделей організаційної поведінки	1	Основна: [3; 4; 8; 10; 11; 13; 21]. Додаткова: [30; 38; 41 – 45]
Тема 2. Виробнича організація	1. Сутність та риси організації. 2. Моделі виробничої організації. 3. Життєвий цикл організації. 4. Перспективні напрями розвитку організації	2	Основна: [2; 8; 10; 14; 17; 18; 19;]. Додаткова: [27; 38; 42 – 45]
Тема 3. Особливості управління поведінкою як формою активності персоналу організації	1. Стратегічні аспекти актуалізації поведінкового підходу до управління. 2. Взаємозв'язок понять "поведінка" та "діяльність"	2	Основна: [3; 5]. Додаткова: [30; 31; 34; 39; 42 – 45]
Тема 4. Особистість в системі організаційної поведінки	1. Теорія людського капіталу. 2. Менеджмент різноманіття. 3. Класифікації індивідуальних особливостей персоналу	1	Основна: [2; 5; 6; 11; 14; 15; 20; 21]. Додаткова: [25; 36; 41 – 45]
Усього за модулем 1		6	
Змістовий модуль 2. Управління організаційною поведінкою			
Тема 5. Управління поведінкою групи	1. Форми колективної діяльності. 2. Процеси в групах. 3. Діагностика поведінки колективу	1	Основна: [4; 5; 15; 18; 20]. Додаткова: [26; 29; 33; 34; 40; 42 – 45]
Тема 6. Регулятори поведінки персоналу в організації	1. Організаційна культура. 2. Лідерство та влада. 3. Організаційна політика	2	Основна: [1; 5; 7; 9; 13; 19; 22; 23]. Додаткова: [24; 28; 32; 35; 36; 42 – 45]
Тема 7. Організаційні зміни і технології подолання опору персоналу	1. Сутність змін та стратегії запланованих змін організаціях. 2. Технології подолання опору персоналу	1	Основна: [2; 11; 17]. Додаткова: [38; 42 – 45]
Тема 8. Етика та поведінка в організації	1. Сутність та принципи етичної поведінки персоналу. 2. Інструменти регламентації етичної поведінки персоналу	1	Основна: [4; 5]. Додаткова: [37; 38; 42 – 45]
Усього за модулем 2		5	
Усього за дисципліною		11	

6. Теми практичних занять

Практичне заняття – форма навчального заняття, на якому викладач організовує детальний розгляд окремих теоретичних положень навчальної дисципліни й формує вміння та навички їх практичного застосування через індивідуальне виконання відповідних завдань. Шляхом практичної діяльності формуються ключові та спеціальні компетентності.

Практичне заняття включає в себе проведення попереднього контролю знань, умінь і навичок студентів, постановку загальної проблеми викладачем та її обговорення за участю слухачів, розв'язування завдань з їх обговоренням, розв'язування контрольних завдань, їх перевірку, оцінювання.

Перелік тем практичних занять наведено у табл. 6.1.

Таблиця 6.1

Перелік практичних занять

Назва теми	Назви тем практичних занять (за модулями)	Кількість годин	Література
1	2	3	4
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи організаційної поведінки			
Тема 1. Сутність організаційної поведінки	Тренінгова вправа "Катастрофа в пустелі" для відпрацювання навичок вибору стратегії поведінки	1	Основна: [3; 4; 8; 10; 11; 13; 21]. Додаткова: [30; 38; 41; 42 – 45]
Тема 4. Особистість в системі організаційної поведінки	Тест "Визначення типу особистості", тест "Визначення соціотипу", відпрацювання вмінь і навичок використання інструментів визначення моделі поведінки та взаємовідносин членів колективу	1	Основна: [2; 5; 6; 11; 14; 15; 20; 21]. Додаткова: [25; 36; 41; 42 – 45]
Усього за модулем 1		2	
Змістовий модуль 2. Управління організаційною поведінкою			
Тема 5. Управління поведінкою групи	Тренінгові вправа "Колективна безвідповідальність", відпрацювання навичок і вмінь управління груповими процесами	1	Основна: [4; 5; 15; 18; 20]. Додаткова: [26; 29; 33; 34; 40; 42 – 45]

1	2	3	4
Тема 6. Регулятори поведінки персоналу в організації	Ділова гра "культурні сигнали", відпрацювання навичок діагностики організаційної культури. Групова робота "Стилі лідерства", відпрацювання навичок вибору ефективного стилю лідерства в управлінні колективом. Тренінгові вправа "Кола влади", відпрацювання навичок вибору ефективного типу влади при управлінні колективом	2	Основна: [1; 5; 7; 9; 13; 19; 22; 23]. Додаткова: [24; 28; 32; 35; 36; 42 – 45]
Тема 7. Організаційні зміни і технології подолання опору персоналу	Групова робота: "Проведення організаційних змін", відпрацювання вмінь і навичок використання технологій подолання опору	1	Основна: [2; 11; 17]. Додаткова: [38; 42 – 45]
Тема 8. Етика та поведінка в організації	Групова робота "Етичний кодекс", відпрацювання навичок побудови етичного кодексу організації	1	Основна: [4; 5]. Додаткова: [37; 38; 42 – 45]
Усього за модулем 2		5	
Усього за дисципліною		7	

6.1. Приклади типових практичних завдань за темами

Тема 6. Регулятори поведінки персоналу в організації

Ділова гра "Культурні сигнали"

Опис проведення ділової гри

1. Гра розрахована на 30 хв.
2. Чисельність групи не повинна перевищувати 30 осіб, які діляться на групи з 5 осіб.
3. Для кожної групи готується копія вихідних даних ділової гри.
4. Викладач пояснює цілі ділової гри і пропонує студентам ознайомитися з ситуацією і обговорити її.

Постановка задачі:

1. Визначити національні (культурні) особливості ділового партнера в процесі взаємодії. Чи впливають культурні відмінності на ділову поведінку партнера?
2. Визначити особливості організаційної культури організації-партнера. Який вплив має організаційна культура на поведінку персоналу організації?
3. Зробити висновки та презентувати результати ділової гри.

7. Самостійна робота

Самостійна робота – це різноманітні види індивідуальної і колективної діяльності студентів, які здійснюються ними на навчальних заняттях або в позааудиторний час за завданнями викладача, під його керівництвом, але без його безпосередньої участі.

Організація самостійної роботи студентів спрямована на навчання студентів щодо творчої і самостійної праці, планування особистої стратегії навчання, раціональної організації свого часу, аналізу та інтерпретації результатів наукових досліджень.

Основні види самостійної роботи, які запропоновані студентам:

1. Вивчення лекційного матеріалу
2. Підготовка до семінарських та практичних занять
3. Виконання домашніх завдань
4. Опрацювання та вивчення рекомендованої літератури
5. Робота з інформаційними ресурсами
6. Пошукова і дослідницька робота
7. Підготовка тезисів
8. Самоконтроль та самодіагностика засвоєння змісту освіти

Самостійна робота передбачає опрацювання та вивчення рекомендованої літератури, основних термінів, понять за темами дисципліни, а також контрольну перевірку кожним студентом особистих знань за питаннями самодіагностики (табл. 7.1).

Завдання для самостійної роботи студентів та форми її контролю

Назва теми	Питання для самостійного опрацювання за модулями та темами	Кількість годин	Форми контролю СРС	Література
1	2	3	4	5
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи організаційної поведінки				
Тема 1. Сутність організаційної поведінки	1. Особливості формування системи знань у сфері управління організаційною поведінкою	10	Презентація результатів	Основна: [3; 4; 8; 10; 11; 13; 21]. Додаткова: [30; 38; 41 – 45]
Тема 2. Виробнича організація	1. Тенденції гуманізації моделі виробничої організації. 2. Особливості сучасних форм організацій. 3. Яку користь можуть принести організації?	10	Презентація результатів. Перевірка контрольної роботи	Основна: [2; 8; 10; 14; 17; 18; 19]. Додаткова: [27; 38; 42 – 45]
Тема 3. Особливості управління поведінкою як формою активності персоналу організації	1. Стратегічні аспекти управління поведінкою персоналу	10	Презентація результатів. Перевірка домашнього завдання	Основна: [3; 5]. Додаткова: [30; 31; 34; 39; 42 – 45]
Тема 4. Особистість в системі організаційної поведінки	1. Значення людського капіталу в створенні конкурентоспроможної організації. 2. Стратегії управління персоналом в теорії людського капіталу	12	Презентація результатів. Перевірка домашнього завдання	Основна: [2; 5; 6; 11; 14; 15; 20; 21]. Додаткова: [25; 36; 41 – 45]
Усього за модулем 1		42		
Змістовий модуль 2. Управління організаційною поведінкою				
Тема 5. Управління поведінкою групи	1. Негативні наслідки міжгрупової конкуренції. 2. Особливості самокерованих команд	10	Презентація результатів. Написання наукової статті. Перевірка контрольної роботи	Основна: [4; 5; 15; 18; 20]. Додаткова: [3; 6; 10; 11; 17; 42 – 45]

1	2	3	4	5
Змістовий модуль 2. Управління організаційною поведінкою				
Тема 6. Регулятори поведінки персоналу в організації	1. Глобалізація як фактор, що визначає вектор розвитку культури сучасних організацій. 2. Лідерство нового типу в сучасних організаціях. 3. Руйнівні аспекти організаційної політики в сучасних організаціях. 4. Українська національна культура та її вплив на формування організаційної культури на вітчизняних підприємствах	14	Презентація результатів. Перевірка контрольної роботи	Основна: [1; 5; 7; 9; 13; 19; 22; 23]. Додаткова [24; 28; 32; 35; 36; 42 – 45].
Тема 7. Організаційні зміни і технології подолання опору персоналу	1. Вплив економіки знань на необхідність проведення організаційних змін. 2. Значення організаційної структури при проведенні організаційних змін	10	Презентація результатів. Перевірка домашнього завдання	Основна: [2; 11; 17]. Додаткова: [38; 42 – 45].
Тема 8. Етика та поведінка в організації	1. Етичний кодекс організації: основні елементи та функції	10	Презентація результатів. Перевірка домашнього завдання	Основна: [4; 5]. Додаткова: [37; 38; 42 – 45].
Усього за модулем 2		44		
Усього за дисципліною		86		

7.1. Контрольні запитання для самодіагностики

1. Охарактеризуйте міждисциплінарну сутність дисципліни "організаційна поведінка".
2. Історія розвитку наукового напрямку "організаційна поведінка".
3. Визначте основні категорії дисципліни "організаційної поведінки".
4. Охарактеризуйте стратегічні аспекти актуалізації поведінкового підходу до управління.
5. У чому полягають особливі характеристики "соціально-економічної поведінки"?
6. У чому полягають особливі характеристики "соціально-економічної діяльності"?
7. Наведіть типологію вчинків.

8. Охарактеризуйте основні риси організації.
9. Охарактеризуйте моделі організації. Яке їх значення для управління поведінкою персоналу?
10. Охарактеризуйте життєвий цикл організації. Чи змінюється поведінка персоналу залежно від етапу життєвого циклу організації?
11. Опишіть кожний етап життєвого циклу організації. Зазначте, які умови змінюють їх характеристики.
12. У чому полягають особливості менеджменту різноманіття?
13. Наведіть класифікацію особистісних характеристик.
14. Як впливає вік персоналу на його поведінку?
15. Чи існує взаємозв'язок між продуктивністю праці та поведінкою персоналу?
16. Охарактеризуйте сутність понять "група", "трудоий колектив", "команда".
17. Як проводиться діагностика поведінки колективу?
18. Які складові організаційної культури ви знаєте?
19. Опишіть вплив задоволення працею на роботу співробітників, використовуючи такі показники як плинність кадрів, прогули і запізнення.
20. Виділіть і прокоментуйте потенційні недоліки роботи в групах.
21. Що є альтернативою групового мислення? Які причини "ескаляції участі" в роботі?
22. Що є основними умовами ефективної командної роботи?
23. Наведіть загальні характеристики малої групи.
24. Які основні функції малої групи?
25. Які динамічні процеси в групі ви знаєте?
26. Перелічіть основні характеристики команди.
27. Охарактеризуйте моделі виробничої організації.
28. Охарактеризуйте моделі організаційної поведінки.
29. Які етапи діагностики поведінки колективу?
30. Охарактеризуйте соціально-психологічні процеси в організації.
31. У чому полягає єдність та відмінності домінуючої культури, субкультури та контркультури в організації?
32. Перелічіть функції організаційної культури.
33. Які основні завдання організаційної культури?

34. Джерела влади менеджера в організації.
35. Види особистої влади керівника.
36. Вкажіть стадії впровадження організаційних змін.
37. Охарактеризуйте види організаційних змін.
38. Охарактеризуйте методи подолання опору змінам.
39. Які основні групи методів підтримки культури в організації?
40. Охарактеризуйте принципи побудови етичного кодексу організації.

8. Індивідуально-консультативна робота

Індивідуально-консультативна робота здійснюється за графіком індивідуально-консультативної роботи у формі: індивідуальних занять, консультацій, аналізу результатів виконання індивідуальних завдань та завдань, які винесені на поточний контроль, тощо.

Індивідуально-консультативна робота з теоретичної частини дисципліни проводиться у вигляді:

- 1) індивідуальних консультацій (запитання – відповідь стосовно проблемних питань теоретичного матеріалу дисципліни);
- 2) групових консультацій (розгляд типових прикладів, практики впровадження та використання нових методів та методик у виробничу практику).

Індивідуально-консультативна робота з практичної частини дисципліни проводиться у вигляді:

- 1) індивідуальних консультацій (розгляд практичних завдань, стосовно яких виникли запитання);
- 2) групових консультацій (розгляд практичних ситуацій, рольових ігор, які потребують колективного обговорення).

Індивідуально-консультативна робота для комплексної оцінки засвоєння програмного матеріалу проводиться у вигляді:

- 1) індивідуального захисту самостійних та індивідуальних завдань;
- 2) підготовки рефератів для виступу на науковому семінарі;
- 3) підготовки рефератів для виступу на науковій конференції.

Зміст індивідуально-консультативної роботи наведено в табл. 8.1.

Зміст індивідуально-консультативної роботи

Засвоєння змісту освіти	Зміст консультативної роботи	
	індивідуальна	групова
Теоретична підготовка (засвоєння знань)	Запитання – відповідь стосовно проблемних питань теоретичного матеріалу дисципліни; методу та методики виконання дослідної роботи	Розгляд типових прикладів – ситуацій, практики впровадження та використання теоретичних знань на практиці
Практична підготовка (засвоєння способів діяльності)	Розгляд практичних завдань, стосовно яких виникли запитання	Розгляд практичних ситуацій, рольових ігор, які потребують колективного обговорення та прийняття рішень
Засвоєння способів творчої діяльності	Наукове консультування щодо написання наукових публікацій, участі у науково-практичних та науково-методичних заходах	Наукове консультування щодо самостійної розробки та проведення семінарських занять, ділових ігор, тренінгів

9. Методи навчання

Під час викладання навчальної дисципліни для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів передбачено застосування наступних форм, методів та технологій: проблемні лекції, робота в малих групах, мозкові атаки, ділова гра, презентації (табл. 9.1).

Проблемна лекція – лекція, у ході якої новий зміст освіти подається не у вигляді готової інформації, яку необхідно запам'ятати, а як невідоме, що необхідно "відкрити". Викладач створює проблемну ситуацію, спонукає студентів до пошуку її розв'язання шляхом вирішення протиріч, крок за кроком підводячи до цілі.

Лекція-діалог (лекція з включенням бесіди) – діалог з аудиторією, форма залучення присутніх до навчального процесу, що передбачає безпосередній контакт з аудиторією. Дозволяє повернути увагу до найважливіших питань з теми, визначити темп викладу навчального матеріалу з урахуванням особливостей аудиторії.

**Розподіл форм та методів активізації процесу навчання
за темами навчальної дисципліни**

Тема	Практичне застосування навчальних технологій
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи організаційної поведінки	
Тема 1. Сутність організаційної поведінки	Лекція проблемного характеру з питання "Проблеми і передумови розвитку наукового напрямку організаційна поведінка". Практичне заняття – <i>тренінгова вправа</i> "Катастрофа в пустелі" для відпрацювання навичок вибору стратегії поведінки, презентація результатів
Тема 2. Виробнича організація	<i>Лекція візуалізація</i> на тему "Побудова моделі виробничої організації". <i>Семінарське заняття – мозкова атака</i> , спрямована на генерацію ідей при вирішенні ситуаційних завдань, презентація результатів
Тема 3. Особливості управління поведінкою як формою активності персоналу організації	<i>Проблемна лекція</i> на тему "Стратегічні аспекти актуалізації поведінкового підходу до управління персоналом організації"
Тема 4. Особистість в системі організаційної поведінки	<i>Лекція-дискусія</i> на тему "Особистість як цілеспрямована система". Практичне заняття – робота в малих групах, спрямована на відпрацювання вмінь і навичок використання інструментів, визначення моделі поведінки та взаємовідносин членів колективу, презентація результатів
Змістовий модуль 2. Управління організаційною поведінкою	
Тема 5. Управління поведінкою групи	<i>Лекція із застосуванням техніки зворотного зв'язку</i> на тему "Діагностика поведінки колективу". Практичне заняття. <i>Тренінгова вправа</i> "Колективна безвідповідальність", відпрацювання навичок і вмінь управління груповими процесами, презентація результатів
Тема 6. Регулятори поведінки в організації	<i>Лекція-діалог</i> на тему "Передумови формування та розвитку культури організації". Практичне заняття – робота в малих групах "Культурні сигнали", відпрацювання навичок діагностики організаційної культури. <i>Презентація</i> результатів
Тема 7. Організаційні зміни і технології подолання опору персоналу	<i>Проблемна лекція</i> на тему "Технології подолання опору персоналу". Практичне заняття. <i>Ділова гра</i> : "Проведення організаційних змін", відпрацювання вмінь і навичок використання технологій подолання опору, презентація результатів
Тема 8. Етика та поведінка в організації	<i>Проблемна лекція</i> на тему "Соціальна відповідальність організації". Практичне заняття – робота в малих групах "Етичний кодекс", відпрацювання навичок побудови етичного кодексу організації, презентація результатів

Лекція-дискусія (лекція з включенням дискусійних питань) – лекція, у ході якої передбачається не тільки включення відповідей студентів на питання викладача, а й організація вільного обміну думками в інтервалах між логічними розділами.

Лекція із застосуванням техніки зворотного зв'язку – лекція, у ході якої викладач організовує отримання інформації про реакцію аудиторії на поставлені питання за допомогою технічних засобів або прийомів постановки питань (на початку лекції чи після кожного її розділу). Якщо відповідь є правильною, викладач продовжує виклад, якщо ні – ставить питання і підбиває підсумки. Дозволяє відстежити засвоєння змісту освіти у ході лекційного заняття.

Лекція-візуалізація – лекція, у ході якої передбачається подання форм наочності, які не лише доповнюють словесну інформацію, а й самі виступають носіями змістовної інформації (електронна презентація).

Дискусія – організаційна форма навчання, заснована на публічному, відкритому, доброзичливому обговоренні актуального, але суперечливого питання і спрямована на певний позитивний результат.

Дидактичний тренінг – це система вправ, спрямованих на розвиток здібностей студентів, а також набуття ними професійних вмінь і навичок, формування компетенцій.

Ділова гра – організаційна форма навчання, яка ґрунтується на ситуації вибору і прийнятті рішень, в якій відтворюються умови, близькі до реальних. У ній передбачаються такі дії учасників, які дозволяють осмислити, пережити й освоїти нові функції. У грі закладена конкретна подія або явище, що підлягає моделюванню, і допускається віднесення ігрового часу до будь-якого періоду (теперішнього, минулого, майбутнього). Зазвичай – це модель майбутньої професійної діяльності.

Мозкова атака – метод розв'язання невідкладних завдань, сутність якого полягає в тому, щоб висловити максимальну кількість ідей за обмежений проміжок часу, обговорити і здійснити їх селекцію.

Робота в групах – форма організації навчально-пізнавальної діяльності, яка використовується для вирішення складних проблем, що потребують колективного розуму і спільної роботи.

Презентації – виступи перед аудиторією, що використовуються для подання певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань, інструктажу, демонстрації нових продуктів діяльності та послуг.

10. Методи контролю

Система оцінювання результатів успішності засвоєння знань, вмінь, комунікацій, автономності та відповідальності студентів, що відповідає певному рівню Національної рамки кваліфікацій України з навчальної дисципліни "Організаційна поведінка" включає поточний, модульний контроль (відповідно до визначеного змістового модуля) результатів навчання.

Поточний контроль здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних та семінарських занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 100 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту скласти дисципліну – 60 балів).

Основні форми поточного контролю:

Усне опитування – найбільш поширений метод контролю знань студентів. При усному контролі встановлюється безпосередній контакт між викладачем і студентом, у процесі якого викладач отримує широкі можливості для вивчення індивідуальних особливостей засвоєння студентами навчального матеріалу.

Фронтальне опитування проводиться у формі бесіди викладача з групою. За його допомогою викладач може перевірити виконання студентами домашнього завдання, з'ясувати готовність групи до вивчення нового матеріалу, визначити сформованість основних понять, засвоєння нового навчального матеріалу, який був тільки що розібраний на занятті.

Індивідуальне опитування передбачає ґрунтовні, розгорнуті відповіді студентів на питання, що належить до досліджуваного навчального матеріалу. Питання індивідуального опитування стимулюють студентів логічно мислити, порівнювати, аналізувати, доводити, підбирати переконливі приклади, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, робити обґрунтовані висновки.

Письмові контрольні роботи – ефективний метод перевірки й оцінки знань, умінь і навичок студентів, а також їх творчих здібностей і дають можливість в найбільш короткий термін одночасно перевірити засвоєння навчального матеріалу всіма студентами групи та визначити напрямки для індивідуальної роботи з кожним. Однорідність робіт, що виконуються студентами, дозволяє ставити до всіх однакові вимоги і об'єктивно оцінити результати навчання.

Есе – твір-роздум невеликого обсягу з вільною композицією, що виражає індивідуальні враження, міркування за конкретним питанням, проблемою. Есе містить вираження автором своєї точки зору, особистої суб'єктивної оцінки предмета міркування, дає можливість нестандартного (творчого), оригінального висвітлення матеріалу. На відміну від інших методів контролю і перевірки знань, метою есе є діагностика продуктивної, творчої складової пізнавальної діяльності студентів, яка передбачає аналіз інформації, його інтерпретацію, побудову міркувань, порівняння фактів, підходів і альтернатив, формулювання висновків, особисту оцінку автора і под.

Під час виставлення балів за поточний контроль, оцінці підлягають: рівень засвоєння теоретичних знань та практичних умінь і навичок з тем, включених до змістових модулів; самостійне опрацювання тем; проведення розрахунків та контрольних робіт; написання есе.

Модульний контроль проводиться з урахуванням поточного контролю за відповідний змістовий модуль і має на меті інтегровану оцінку результатів навчання студента після вивчення матеріалу з логічно завершеної частини дисципліни – змістового модуля. Модульний контроль з навчальної дисципліни "Організаційна поведінка" проводиться у формі колоквиуму за відповідний змістовий модуль.

Колоквиум – це форма перевірки і оцінювання знань студентів у системі освіти у вищих навчальних закладах. Є проміжним міні-іспитом, що проводиться з ініціативи викладача. Має на меті зменшення списку тем, що виносяться на основний іспит і оцінити поточний рівень знань студентів та вміння їх застосовувати у практичній діяльності.

Порядок проведення поточного оцінювання знань студентів.

Оцінювання знань студента під час семінарських і практичних занять та виконання індивідуальних завдань проводиться за накопичувальною системою за такими критеріями:

розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються;

ступінь засвоєння фактичного матеріалу навчальної дисципліни;

ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються;

вміння поєднувати теорію з практикою під час розгляду виробничих ситуацій, розв'язанні задач, проведенні розрахунків у процесі виконання індивідуальних завдань та завдань, винесених на розгляд в аудиторії;

логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки.

Максимально можливий бал за конкретним завданням ставиться за умови відповідності індивідуального завдання студента або його усної відповіді всім зазначеним критеріям. Відсутність тієї або іншої складової знижує кількість балів.

Колоквіум проводиться 2 рази за семестр та включає практичні завдання різного рівня складності відповідно до вивченого матеріалу.

Критерії оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів. Загальними критеріями, за якими здійснюється оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів, є: глибина і міцність знань, вміння систематизувати знання за окремими темами, вміння робити обґрунтовані висновки, володіння категорійним апаратом, навички і прийоми виконання практичних завдань, вміння знаходити необхідну інформацію, здійснювати її систематизацію та обробку, самореалізація на практичних та семінарських заняттях.

Критеріями оцінювання есе є:

здатність проводити критичну та незалежну оцінку певних проблемних питань;

вміння пояснювати альтернативні погляди та наявність власної точки зору, позиції на певне проблемне питання;

застосування аналітичних підходів;

якість і чіткість викладення міркувань;

логіка, структуризація та обґрунтованість висновків щодо конкретної проблеми;

самостійність виконання роботи;

грамотність подачі матеріалу;

використання методів порівняння, узагальнення понять та явищ;

оформлення роботи.

Студент, який із поважних причин, підтверджених документально, не мав можливості брати участь у формах поточного контролю, тобто не склав змістовий модуль, має право на його відпрацювання у двотижневий термін після повернення до навчання за розпорядженням декана факультету відповідно до встановленого терміну.

Студента слід **вважати атестованим**, якщо сума балів, одержаних за результатами поточної перевірки успішності, дорівнює або перевищує 60 балів.

Зразок питань до колоквиуму:

1. Дайте характеристику організаційним змінам.
2. Дайте порівняльну характеристику ситуаційної теорії й системної теорії походження лідерства.
3. Як правила, що належать до культури, впливають на атмосферу в навчальній аудиторії? Навести приклади.
4. Запропонуйте систему мотивації для колективу, яка представлена моделлю людини, що самоактуалізується (50 %), економічною (10 %) й комплексною (40 %) моделями людини?

Критерії оцінки колоквиуму

Під час виконання завдань студент має розуміти, що типи завдань, які запропоновані йому, нададуть можливість оцінити його навички, розуміння предмету та професійні здібності щодо можливості самостійно вирішити завдання з навчальної дисципліни.

Перше завдання характеризує професійні навички студента на стереотипному рівні. Правильне і повністю розкрите питання, в якому надана характеристика особливості зазначеного поняття у сфері організаційної поведінки, оцінюється максимально на рівні 2 бали.

Правильно вирішене друге та третє завдання дає змогу студентові набрати 8 балів (2 бали за кожне завдання), і характеризуються як діагностичні.

Максимальна кількість балів надається студентові якщо він правильно і повністю розкрив питання, чітко визначив загальне та відмінне у порівнюваних поняттях або явищах у сфері організаційної поведінки, правильно визначив шляхи виходу із наведеної ситуації, навів приклади, зробив аргументовані висновки.

Якщо студент не повністю розкрив питання, не чітко визначив загальне та відмінне у порівнюваних поняттях або явищах у сфері організаційної поведінки, припустився неточностей при визначенні шляхів виходу з заданої ситуації, не зробив достатньо аргументованих висновків – він отримує 0,5 або 1 бал залежно від ступеня виконання кожного завдання.

Четверте завдання оцінюється максимально у 6 балів і дає можливість студентові отримати максимальну оцінку 16 балів. Це завдання характеризується як евристичне.

Максимальну кількість балів студент отримує за умов розкриття питання з викладенням оригінальних висновків та прикладів, отриманих на основі програмного, додаткового матеріалу та самостійно знайденої інформації з навчальної дисципліни. У разі неповного виконання – відповідно 0,5 або 1 бал залежно від ступеня виконання завдання.

11. Розподіл балів, які отримують студенти

Система оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей студентів денної форми навчання наведена в табл. 11.1.

Таблиця 11.1

Система оцінювання рівня сформованості професійних компетентностей

Професійні компетентності	Навчальний тиждень	Години	Методи та форми навчання			ОЦІНКА рівня сформованості компетентностей		
						Форми контролю	Макс. бал	
1	2	3	4			5	6	
Змістовий модуль 1. Управління поведінкою персоналу: теоретичні основи							50	
Діагностувати поведінку персоналу, колективу та організації	Здатність визначати й аналізувати моделі організаційної поведінки та застосовувати їх на практиці	1	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 1. Теоретичні основи управління поведінкою персоналу. ТЕМА 2. Виробнича організація	Робота на лекції	1
					Практичне заняття			
		2	СРС	5	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять	На першому навчальному тижні контроль самостійної роботи не відбувається	0
					Лекція			
			Ауд.	2	Практичне заняття	Ділова гра "Аварія в пустелі"	Активна участь. Презентація результатів	0,5 3
					Ситуація для аналізу: значення теоретичних основ та практичного інструментарію управління поведінкою персоналу для менеджерів	Активна участь. Презентація результатів	0,5 3	
	СРС	5	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять	ДЗ	1		
	Здатність аналізувати перспективні напрями розвитку організації	3	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 3. Особливості управління поведінкою як формою активності персоналу організації	Робота на лекції	1
					Практичне заняття			
			СРС	5	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою, підготовка доповіді	Доповідь	6

Продовження табл. 11.1

1	2	3	4		5	6		
Здатність розробляти стратегію управління поведінкою персоналу	4	Ауд	2	Лекція Практичне заняття	Круглий стіл на тему: "Організація майбутнього" Вирішення ситуаційних завдань	Активна участь	0,5	
			5	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять	ДЗ	2	
		СРС	2	Лекція	ТЕМА 4. Особистість в системі організаційної поведінки	Робота на лекції	1	
2	Практичне заняття							
Здатність використовувати технології визначення індивідуальних особливостей персоналу для управління його поведінкою в організації	5	СРС	6	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою. Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до контрольної роботи	КР	3	
			Ауд.	2	Практичне заняття	Круглий стіл: "Характерні особливості соціально-економічної діяльності та поведінки персоналу". Поточна контрольна робота	Активна участь	0,5
2	Вирішення завдань, спрямованих на використання інструментів визначення моделі поведінки та взаємовідносин між членами колективу	Активна участь		0,5				
Здатність визначати й аналізувати моделі організаційної поведінки та застосовувати їх на практиці	6	СРС	6	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять	ДЗ	2	
			7	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 4. Особистість в системі організаційної поведінки	Робота на лекції
	СРС	5		Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять	Практичне завдання	6	
	8	Ауд.	2	Практичне заняття	Тест "Визначення типу особистості", тест "Визначення соціотипу", відпрацювання вмінь і навичок використання інструментів визначення моделі поведінки та взаємовідносин між членами колективу	Активна участь	0,5	
			Колоквіум за змістовим модулем		Активна участь	0,5		
	СРС	5	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка. Підготовка до колоквіуму	Підсумкова контрольна робота	16		
	Змістовий модуль 2. Управління поведінкою персоналу: практичний інструментарій						50	
	Здатність впливати на динамічні процеси в групі. Здатність для підвищення ефективності її роботи. Здатність діагностувати поведінку групи	9	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 5. Управління поведінкою групи	Робота на лекції	1
СРС			5	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять, пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	доповідь	5	
10		Ауд.	2	Практичне заняття	Лекція			
					Тренінгова вправа "Соціальна лінз"	Активна участь	0,5	
Проведення діагностики поведінки колективу	Активна участь у виконанні завдання	0,5						
СРС	5	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять, пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Поточна КР	3			

Закінчення табл. 11.1

1	2	3	4		5	6		
Розробляти стратегію управління поведінкою організації	Здатність до ефективного застосування стилів лідерства як технологій управління поведінкою персоналу. Здатність до діагностики організаційної культури та організаційної політики як факторів ефективного управління поведінкою персоналу	11	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 6. Регулятори поведінки в організації	Робота на лекції	1
			СРС	6	Підготовка до занять	Вивчення лекц. матеріалу, пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	ДЗ	2
		12	Ауд.	2	Практичне заняття	Ділова гра "Культурні сигнали" Тест "Особистісний профіль влади". Ділова гра "Кола влади"	Активна участь	0,5
			СРС	6	Підготовка до занять	Вивчення лекц. матеріалу, пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	ДЗ	2
		13	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 6. Регулятори поведінки в організації	Робота на лекції	1
			СРС	5	Підготовка до занять	Вивчення лекц. матеріалу, пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою, виконання завдання	Практичне завдання	3
	14	Ауд.	2	Практичне заняття	Вирішення ситуаційних завдань Групова робота "Стилі лідерства"	Активна участь	0,5	
		СРС	5	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до поточної контрольної роботи	Поточна КР	3	
	Вміння використовувати технології подолання опору персоналу при проведенні організаційних змін	15	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 7. Організаційні зміни	Робота на лекції	1
			СРС	5	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять, пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою	Презентація	3,5
		16	Ауд.	2	Практичне заняття	Групова робота: Розробка програми подолання опору персоналу змінам в організації" Ділова гра, спрямована на розвиток вмінь упоратися зі змінами	Активна участь	0,5
			СРС	5	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до практичних занять, пошук, підбір та огляд літературних джерел з поданої тематики	Поточна КР	3
	Здатність до застосування інструментів регламентації поведінки персоналу та управління цією поведінкою	17	Ауд.	2	Лекція	ТЕМА 8. Етика та поведінка в організації	Робота на лекції	1
				2	Практичне заняття	Групова робота "Етичний кодекс", відпрацювання навичок побудови етичного кодексу організації	Активна участь	0,5
СРС			5	Підготовка до занять	Пошук, підбір та огляд літературних джерел за поданою тематикою; виконання завдань, підготовка до колоквіуму	Підсумкова контрольна робота	16	
УСЬОГО годин		120	Загальна максимальна кількість балів з дисципліни			100		

Розподіл балів у межах тем змістових модулів наведено в табл. 11.2.

Таблиця 11.2

Розподіл балів за темами

Поточне тестування та самостійна робота								Сума
Змістовий модуль 1				Змістовий модуль 2				100
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	
4,5	4,5	10	15	10	14	8,5	1,5	
Колоквіум				Колоквіум				
16				16				

Примітка. T1, T2 ... T12 – теми змістових модулів.

Максимальну кількість балів, яку може накопичити студент протягом тижня за формами та методами навчання, наведено в табл. 11.3

Таблиця 11.3

Розподіл балів за тижнями

Теми змістового модуля			Лекційні заняття	Практичні заняття	Домашнє завдання	Презентація	Письмова контрольна робота	Колоквіум	Усього
Змістовий модуль 1. Управління поведінкою персоналу: теоретичні основи	Тема 1	1 тиждень	1	–	–	–	–	–	1
	Тема 2	2 тиждень	–	1	1	6	–	–	8
	Тема 3	3 тиждень	1	–	–	6	–	–	7
	Тема 3	4 тиждень	–	1	2	–	–	–	3
	Тема 4	5 тиждень	1	–	–	–	3	–	4
	Тема 4	6 тиждень	–	1	2	–	–	–	3
	Тема 4	7 тиждень	1	–	–	6	–	–	7
	Тема 4	8 тиждень	–	1	–	–	–	16	17
Змістовий модуль 2. Управління поведінкою персоналу: практичний інструментарій	Тема 5	9 тиждень	1	–	–	5	–	–	6
	Тема 5	10 тиждень	–	1	–	–	3	–	4
	Тема 6	11 тиждень	1	–	2	–	–	–	3
	Тема 6	12 тиждень	–	1	2	–	–	–	3
	Тема 6	13 тиждень	1	–	3	–	–	–	4
	Тема 6	14 тиждень	–	1	–	–	3	–	4
	Тема 7	15 тиждень	1	–	–	3,5	–	–	4,5
	Тема 7	16 тиждень	–	1	–	–	3	–	4
	Тема 8	17 тиждень	1	0,5	–	–	–	16	17,5
Усього			9	8,5	12	26,5	12	32	100

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни визначається відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця (табл. 11.4).

Оцінки за цією шкалою заносяться до відомостей обліку успішності, індивідуального навчального плану студента та іншої академічної документації.

Таблиця 11.4

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D		
60 – 63	E	задовільно	не зараховано
35 – 59	FX	незадовільно	
1 – 34	F		

12. Рекомендована література

12.1. Основна

1. Адаир Дж. Эффективное лидерство / Дж. Адаир. – Москва : Изд. Эксмо, 2003. – 320 с.
2. Гибсон Дж. Организации: поведение, структура, процессы / Дж. Л. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Д. Х.-М. Доннелли ; пер. с англ. – 8-изд. – Москва : ИНФРА-М, 2000. – 662 с.
3. Доронін А. В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток : монографія / А. В. Доронін. – Харків : ВД "ІНЖЕК", 2008. – 320 с
4. Дороніна М. С. Управління поведінкою персоналу. Гендерний аспект : наукове видання / М. С. Дороніна, В. І. Ковальова. – Харків : Адва™, 2009. – 284 с.
5. Дороніна М. С. Управління організаційною поведінкою : наукове видання / М. С. Дороніна, В. В. Тютлікова. – Харків : Вид. ХДЕУ, 2011. – 180 с.
6. Занковский А. Н. Организационная психология : учебное пособие для вузов по специальности "Организационная психология" / А. Н. Занковский. – 2-изд. – Москва : Флинта МПСИ, 2002. – 648 с.
7. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куин ; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 320 с.
8. Карташова Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. – Москва : ИНФРА-М, 2001. – 220 с.
9. Корпоративна культура : навчальний посібник / під заг. ред Г. Л. Хаєта. – Київ : Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.
10. Красовский Ю. Д. Организационное поведение / Ю. Д. Красовский. – 2-е изд. – Москва : Юнити, 2003. – 511 с.
11. Лютенс Ф. Организационное поведение / Ф. Лютенс; пер. с англ. 7-го изд. – Москва : ИНФРА-М, 1999. – 692 с.
12. Льюис Р. Д. Деловые культуры в международном бизнесе / Р. Д. Льюис. – Москва : Дело, 1999. – 174 с.

13. Макеева В. Г. Культура предпринимательства : учеб. пособ. / В. Г. Макеева. – Москва : ИНФРА-М, 2002. – 217 с.
14. Молл Е. Г. Менеджмент. Организационное поведение : учеб. пособ. / Е. Г. Молл. – Москва : Финансы и статистика, 2000. – 160 с.
15. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 447 с.
16. Организационное поведение : практикум / под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – 272 с.
17. Организационное поведение. Хрестоматия : учеб. пособ. для факультетов: психологических, экономических и менеджмента / ред. сост. Д. Я. Райгородский. – Самара : ИД "Бахрах-М", 2006. – 752 с.
18. Організаційна поведінка : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / Л. М. Савчук, Н. Ю. Бутенко, А. М. Власова та ін. – Київ : КНЕУ, 2001. – 249 с.
19. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культури : навч. посіб. / Ю. І. Палеха. – Київ : Вид. Європейського університету, 2002. – 337 с.
20. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снетковой. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 448 с.
21. Шермерон Дж. Организационное поведение / Дж. Шермерон, Дж. Хант, Р. Осборн; пер. с англ. под ред. Е. Г. Молл. – 8-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 637 с.
22. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенствование / Э. Шейн. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 335 с.
23. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн; пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой. – 3-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 336 с.

12.2. Додаткова

24. Бай С. Менеджмент сквозь призму конфликта культур / С. Бай // Персонал. – 2004. – № 5. – С. 38–44.

25. Блинов А. Искусство управления персоналом : учеб. пособ. для колледжей и вузов / А. Блинов, О. Василевская. – Москва : ГЕЛАН, 2001. – 411 с.
26. Виханский О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – Москва : Гардарика, 1998. – 527 с.
27. Власов П. К. Психология замысла организации / П. К. Власов. – 2-е изд. – Харьков : Изд. Гуманитарный центр, 2003. – 284 с.
28. Воронов М. Организационная культура и командная деятельность / М. Воронов, С. Гримблат // Персонал. – 2003. – № 11. – С. 15–27.
29. Джи Б. Имидж фирмы. Планирование, формирование, продвижение / Б. Джи. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 244 с.
30. Доронина М. С. Гуманизация экономической теории в работах нобелевских лауреатов / М. С. Доронина, А. В. Доронин ; зб. наук. праць "Економіка: проблеми теорії та практики". Вип. 256. – Дніпропетровськ : Вид. ДНУ, 2009. – Т. 3. – С. 1317–1324.
31. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства : монографія / М. С. Дороніна. – Харків : Вид. ХДЕУ, 2002. – 432 с.
32. Завадський Й. С. Менеджмент : Menegement / Й. С. Завадський. – У 3 т. – Т.1. – 3-є вид., доп. – Київ : Вид. Європ. ун-ту. – 2001. – 542 с.
33. Задихайло Д. В. Корпоративне управління : навч. посіб. / Д. В. Задихайло, О. Р. Кібенко, Г. В. Назарова. – Харків : Еспада, 2003. – 687 с.
34. Механізм мотивації управлінського персоналу. Наукове видання / М. С. Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова, Г. М. Надьон. – Харків : Адва™, 2009. – 240 с.
35. Мороз А. Гармонізація сфер формування і використання корпоративної культури підприємства / А. Мороз // Економіка підприємства та управління виробництвом. – 2004. – № 1. – С. 45–51.
36. Пугачев В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом : учебник для вузов / В. П. Пугачев. – Москва : Аспект-Пресс, 2003. – 284 с.
37. Славинская О. Значение корпоративного кодекса этики в бизнес – сфере / О. Славинская // Економіка розвитку. – 2004. – №3(31). – С. 12–17.

38. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – Санкт-Петербург : ПИТЕР, 2000. – 416 с.

39. Управление персоналом организации : учеб. пособ. / А. Я. Кибанов; под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 1997. – 512 с.

40. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Майнулов. – Москва : Изд. Институт Психотерапии, 2002. – 490 с.

41. Щекин Г. В. Организация и психология управления персоналом : учебно-методическое пособие / Г. В. Щекин. – Киев : МАУП, 2002. – 832 с.

12.3. Інформаційні ресурси

42. Сайт научно-просветительского журнала "Скепсис". – Режим доступа : <http://www.scepsis.ru/library>

43. Образовательный портал. – Режим доступа : <http://ecsocman.hse.ru>

44. Амелина И. В. Система организационного поведения предприятия в современных условиях [Электронный ресурс] / И. В. Амелина. – Режим доступа : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mtip/2008_14/amelina.pdf.

45. Сайт Википедия, свободная энциклопедия. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/>

Додатки

Додаток А
Таблиця А.1

Структура складових професійних компетентностей з навчальної дисципліни "Організаційна поведінка" за Національною рамкою кваліфікацій України

Складові компетентності, яка формується в рамках теми	Мінімальний досвід	Знання	Уміння	Комунікації	Автономність і відповідальність
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Сутність організаційної поведінки					
Визначати та аналізувати моделі організаційної поведінки, та застосовувати їх на практиці	Знання поняття "організаційна поведінка"	Знання моделей організаційної поведінки	Аналізувати моделі організаційної поведінки	Презентувати результати аналізу моделей організаційної поведінки	Застосовувати на практиці моделі організаційної поведінки
Тема 2. Виробнича організація					
Аналізувати перспективні напрями розвитку організації	Знання теорії організацій	Знання організаційної структури підприємств	Аналізувати організаційну структуру та напрями розвитку організації	Презентувати результати аналізу напрямів розвитку організації	Впроваджувати перспективні напрями розвитку організації
Тема 3. Особливості управління поведінкою як формою активності персоналу організації					
Діагностувати поведінку персоналу	Знання поняття "організаційна поведінка"	Знання алгоритму діагностики поведінки колективу	Самостійно діагностувати поведінку персоналу	Презентувати результати діагностики організації	Розробляти рекомендації щодо управління поведінкою колективу

1	2	3	4	5	6
Тема 4. Особистість в системі організаційної поведінки					
Використовувати технології визначення індивідуальних особливостей персоналу для управління його поведінкою в організації	Знання теорії людського капіталу	Знання класифікації особистісних характеристик персоналу	Самостійно діагностувати поведінку персоналу	Презентувати результати діагностики організації	Розробляти рекомендації щодо управління поведінкою персоналу
Тема 5. Управління поведінкою групи					
Впливати на динамічні процеси в групі, для підвищення ефективності її роботи	Знання основних характеристик групи	Знання динамічних процесів в групі	Ідентифікувати чинники впливу на розвиток динамічних процесів в групі	Ефективно формувати комунікаційну стратегію	Управляти динамічними процесами в групі для підвищення ефективності її роботи
Тема 6. Регулятори поведінки персоналу в організації					
Ефективно застосовувати регулятори поведінки персоналу в організації	Сутність організаційної культури, стилі лідерства.	Знання особливостей формування організаційної культури, видів влади	Застосовувати регулятори поведінки персоналу в організації для підвищення ефективності її роботи	Ефективно формувати комунікаційну стратегію	Самостійно застосовувати регулятори поведінки персоналу в організації для підвищення ефективності її роботи

1	2	3	4	5	6
Тема 7. Організаційні зміни і технології подолання опору персоналу					
Вміння використовувати технології подолання опору персоналу при проведенні організаційних змін	Розуміння сутності організаційних змін	Знання стратегій та етапів проведення організаційних змін	Використовувати технології подолання опору персоналу	Ефективно формувати комунікаційну стратегію	Ефективно використовувати технології подолання опору персоналу при проведенні організаційних змін
Тема 8. Етика та поведінка в організації					
Застосовувати на практиці інструменти регламентації поведінки персоналу	Розуміння сутності етичної поведінки	Знання особливостей морального, етичного та корпоративного кодексів	Використовувати інструменти регламентації поведінки персоналу	Ефективно формувати комунікаційну стратегію	Самостійно обирати та використовувати інструменти регламентації поведінки персоналу

Зміст

Вступ.....	3
1. Опис навчальної дисципліни	4
2. Мета та завдання навчальної дисципліни	4
3. Програма навчальної дисципліни	7
4. Структура навчальної дисципліни.....	11
5. Теми та плани семінарських занять.....	12
6. Теми практичних занять	14
6.1. Приклади типових практичних завдань за темами.....	15
7. Самостійна робота.....	16
7.1. Контрольні запитання для самодіагностики	18
8. Індивідуально-консультативна робота	20
9. Методи навчання	21
10. Методи контролю	24
11. Розподіл балів, які отримують студенти	28
12. Рекомендована література.....	33
12.1. Основна	33
12.2. Додаткова	34
12.3. Інформаційні ресурси.....	36
Додатки.....	37

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Робоча програма
навчальної дисципліни
"ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА"
для студентів усіх спеціальностей
усіх форм навчання**

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладачі: **Тютлікова** Вікторія Валеріївна
Білоконенко Ганна Володимирівна

Відповідальний за видання *Л. О. Сасіна*

Редактор *К. Л. Бикова*

Коректор *О. Г. Лященко*

План 2016 р. Поз. № 201 ЕВ. Обсяг 41 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*