



МІЖНАРОДНИЙ ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
«ЄВРОПЕЙСЬКА ШКОЛА БІЗНЕСУ»

Кафедра менеджменту та економіки

УЗГОДЖУЮ

Директор Навчально-наукового
інституту «Європейська школа
бізнесу»

О. Чатченко
" 19 " 2021 р.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри менеджменту
та економіки

Ю. Ремига
" 19 " 2021 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА

(шифр і назва навчальної дисципліни)

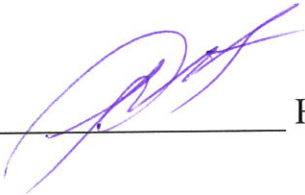
Рівень вищої освіти:	Перший (бакалаврський) рівень
Ступінь вищої освіти:	бакалавр
Галузь знань:	07 «Управління та адміністрування»
Спеціальність:	073 «Менеджмент»

РОЗРОБЛЕНО ТА ВНЕСЕНО:

Приватний заклад вищої освіти «Міжнародний європейський університет».

РОЗРОБНИК ПРОГРАМИ:

завідувач кафедри менеджменту та економіки,
кандидат економічних наук, доцент


Ю. Ремига

Робоча програма навчальної дисципліни обговорена та схвалена на засіданні
кафедри менеджменту та економіки,
протокол № 1 від «12» 01 2021 р.

Завідувач кафедри менеджменту та економіки  Ю. Ремига

Плановий термін між ревізіями – 1 рік
Контрольний примірник

ВСТУП

Програма вивчення навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» складена відповідно до Стандарту вищої освіти України (далі – Стандарт) першого (бакалаврського) рівня галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент».

Опис навчальної дисципліни (анотація). Організація ефективного управління та взаємодії людей у сучасних організаціях передбачає необхідність планування та координації спільної діяльності. Ця дисципліна на меті вивчення індивідуально-психологічних характеристик особистості, її мотивації та ставлення до різних складових трудового процесу, вертикальних і горизонтальних комунікацій та між особових стосунків, тенденцій організаційного розвитку та реакцій на зміни, що дасть можливість ідентифікувати, розуміти та прогнозувати людську поведінку в конкретних ситуаціях. Структура і зміст предмету дозволяють студентам ознайомитися з концептуальними засадами організаційної поведінки, з управлінням груповими процесами, проблемами організаційної культури і управління організаційним розвитком.

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітній рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань 07 «УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ»	<u>Вибіркова</u>	
Розділів – 2	Спеціальність: 073 «Менеджмент»	Рік підготовки	
Змістових розділів – 2		2-й	2-й
Загальна кількість годин – 90		Семестр	
		3-й	3-й
		Лекції	
		16 год.	4 год.
		Практичні	
16 год.	2 год.		
Тижневе навантаження: аудиторних – 2 самостійної роботи студента – 3	Освітній рівень: Перший (бакалаврський) рівень	Самостійна робота	
		58 год.	84 год.
		Вид контролю:	
		<u>залік</u>	<u>залік</u>

Предметом вивчення навчальної дисципліни є технологічні, управлінські та соціальні аспекти поведінки організацій. Поведінка людей в організації дії індивідів, груп та структури в цілому, котрі впливають на процеси ефективної діяльності і розвитку організації.

Міждисциплінарні зв'язки: навчальна дисципліна «Організаційна поведінка» вивчається після дисциплін «Філософія, етика й естетика», «Соціологія та психологія», «Самоменеджмент», «Теорія організації».

1. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1.1. Метою викладання навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» є вивчення індивідуально-психологічних характеристик особистості, її мотивації та ставлення до різних складових трудового процесу, вертикальних і горизонтальних комунікацій та міжособистісних стосунків, тенденцій організаційного розвитку та реакцій на зміни, що дасть можливість ідентифікувати, розуміти та прогнозувати людську поведінку в конкретних ситуаціях.

1.2. Основними завданнями вивчення дисципліни «Організаційна поведінка» є:

- ознайомлення майбутніх менеджерів з термінологією, понятійним апаратом дисципліни;
- озброєння системою знань у сфері теоретичних, методичних, інформаційних основ дисципліни;
- опанування навичок формувати систему адаптації та розвитку персоналу в організації; команди та командну взаємодію;
- навчити розробляти систему винагородження в організації; систему оцінки персоналу організації;
- систему цінностей, які підтримують здійснення місії організації та мотивують працівників до її досягнення;
- забезпечення зацікавленості в активній навчальній та науково-дослідній роботі.

1.3. Компетентності та результати навчання, формуванню яких сприяє дисципліна (взаємозв'язок з нормативним змістом підготовки здобувачів вищої освіти, сформульованим у термінах результатів навчання у Стандарті).

Згідно з вимогами стандарту дисципліна забезпечує набуття студентами **компетентностей:**

Інтегральна компетентність	Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук.
Загальні компетентності	ЗК 4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. ЗК 5. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.
Спеціальні (фахові, предметні) компетентності	СК 6. Здатність діяти соціально відповідально і свідомо. СК 9. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань. СК 11. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління. СК 14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.

Деталізація компетентностей відповідно до дескрипторів НРК у формі «Матриці компетентностей».

Матриця компетентностей

№	Компетентність	Знання	Уміння / навички	Комунікація	Автономія та відповідальність
Інтегральна компетентність					
1.	здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук.	концептуальні наукові та практичні знання, критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або навчання	поглиблені когнітивні та практичні уміння/навички, майстерність та інноваційність на рівні, необхідному для розв'язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем у сфері професійної діяльності або навчання	донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та аргументації збір, інтерпретація та застосування даних; спілкування з професійних питань, у т.ч. іноземною мовою, усно та письмово	управління складною технічною або професійною діяльністю чи проектами; спроможність нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних робочих та/або навчальних контекстах; формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти; організація та керівництво професійним розвитком осіб та груп; здатність продовжувати навчання із значним ступенем автономії
Загальні компетентності					
2.	Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.	концептуальні наукові та практичні знання, критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або навчання	поглиблені когнітивні та практичні уміння/навички, майстерність та інноваційність на рівні, необхідному для розв'язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем у сфері професійної діяльності або навчання	донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та аргументації збір, інтерпретація та застосування даних; спілкування з професійних питань, у т.ч. іноземною мовою, усно та письмово	управління складною технічною або професійною діяльністю чи проектами; спроможність нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних робочих та/або навчальних контекстах; формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти;

					<p>організація та керівництво професійним розвитком осіб та груп;</p> <p>здатність продовжувати навчання із значним ступенем автономії</p>
Спеціальні (фахові, предметні) компетентності					
3.	<p>Здатність діяти соціально відповідально і свідомо.</p> <p>Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.</p> <p>Здатність створювати та організувати ефективні комунікації в процесі управління.</p> <p>Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.</p>	<p>концептуальні наукові та практичні знання, критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або навчання</p>	<p>поглиблені когнітивні та практичні уміння/навички, майстерність та інноваційність на рівні, необхідному для розв'язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем у сфері професійної діяльності або навчання</p>	<p>донесення до фахівців і нефаківців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та аргументації</p> <p>збір, інтерпретація та застосування даних;</p> <p>спілкування з професійних питань, у т.ч. іноземною мовою, усно та письмово</p>	<p>управління складною технічною або професійною діяльністю чи проектами;</p> <p>спроможність нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних робочих та/або навчальних контекстах;</p> <p>формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти;</p> <p>організація та керівництво професійним розвитком осіб та груп;</p> <p>здатність продовжувати навчання із значним ступенем автономії</p>

Інтегративні кінцеві програмні результати навчання, формуванню яких сприяє навчальна дисципліна:

Програмні результати навчання	<p>ПРН 9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.</p> <p>ПРН 10. Мати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації.</p> <p>ПРН 11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації.</p> <p>ПРН 14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.</p> <p>ПРН 15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.</p>
--------------------------------------	---

Результати навчання:

Після опанування дисципліни студент повинен

знати:

- сутність основних понять і категорій організаційної поведінки;
- методики використання базових інструментів управління поведінкою;
- підстави, умови, форми управлінських дій та рішень;
- базові інструменти управління поведінкою людей на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях;
- характеристики впливу різних факторів на поведінку людей в організації.

уміти:

- мотиваційний механізм управлінської діяльності в організації;
- механізм формування функціональної поведінки працівників організації;
- обирати ефективний стиль лідерства; використовувати сучасний інструментарій в управлінні поведінкою людей в організації;
- управляти конфліктами - обмін інформацією, знаннями між підрозділами, групами, індивідами в організації;
- аналізувати досягнення поставлених перед організацією, групами, індивідами економічних та позаекономічних цілей.

2. ІНФОРМАЦІЙНИЙ ОБСЯГ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

На вивчення навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» відводиться 90 години 3 кредити ЄКТС.

ЗМІСТОВИЙ РОЗДІЛ 1 СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

Тема 1. Концептуальні основи організаційної поведінки.

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

Тема 2. Людина в системі організаційної поведінки.

Базові позиції управління поведінкою людей в організації. Індивідуальний рівень моделі організаційної поведінки. Індивідуальні цінності, які впливають на поведінку індивіда в організації. Поширене ставлення індивіда в організації. Особливість та детермінанти її поведінки.

Структура особистості. Темперамент, характер, спрямованість особистості. Індивідуальні характеристики особистості, що впливають на поведінку людини в організації. Поведінка людини в організації. Характерні риси особистості, пов'язані з її поведінкою в організації: інтерналізм, екстерналізм, авторитаризм, маківеалізм, орієнтація на досягнення, схильність до ринку. Сучасні теорії розвитку особистості. Теорії розвитку особистості, психоаналітичні теорії, теорія розвитку пізнання, теорія навчання, теорія морального розвитку, теорія зрілості, мікросоціологічні теорії, теорія поля, теорія самоузгодженості. Закони поведінки індивіда: загальні закони поведінки, біопсихічні закони поведінки, закони інерційності людських систем, зв'язку з навколишнім середовищем, соціально-психологічні закони.

Тема 3. Виконання та оцінка роботи індивіда.

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

Тема 4. Мотивація поведінки працівника в організації.

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

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

ЗМІСТОВИЙ РОЗДІЛ 2

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ ПОВЕДІНКОЮ

Тема 6. Формування груп та команди в організаціях.

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

Тема 7. Управління груповими процесами.

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

Тема 8. Поведінковий аспект прийняття управлінських рішень.

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

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

Тема 10. Влада і лідерство.

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

Тема 11. Організаційна культура.

Сутність організаційної культури. Види організаційних культур. Елементи та стадії формування організаційної культури. Організаційна культура в сфері комунікацій. Культура і методика проведення ділових

переговорів, виробничих нарад. Ділове листування. Методика визначення особистісних якостей співробітника: анкетування, тестування тощо. Духовна культура та моральні якості керівника. Етика і соціальна відповідальність в організації.

3. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових розділів і тем	Кількість годин											
	усього	денна форма					усього	заочна форма				
		у тому числі						у тому числі				
		л	п	лаб.	інд.	с. р.		л	п	лаб.	інд.	с. р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Змістовий розділ 1. Сутність та особливості організаційної поведінки.												
Тема 1. Концептуальні основи організаційної поведінки.	8	2	1	-	-	5	9	2	-	-	-	7
Тема 2. Людина в системі організаційної поведінки.	8	2	1	-	-	5	7	-	-	-	-	7
Тема 3. Виконання та оцінка роботи індивіда.	7	1	1	-	-	5	7	-	-	-	-	7
Тема 4. Мотивація поведінки працівника в організації.	7	1	1	-	-	5	7	-	-	-	-	7
Тема 5. Організація роботи індивіда	7	1	1	-	-	5	8	-	1	-	-	7
Разом за змістовим розділом 1	37	7	5	-	-	25	38	2	1			35
Змістовий розділ 2. Управління організаційною поведінкою.												
Тема 6. Формування груп та команди в організаціях.	8	2	1	-	-	5	9	2	-	-	-	7
Тема 7. Управління груповими процесами.	7	1	1	-	-	5	7	-	-	-	-	7
Тема 8. Поведінковий аспект прийняття управлінських рішень.	7	1	1	-	-	5	7	-	-	-	-	7
Тема 9. Управління конфліктами та стресами в організації	8	2	1	-	-	5	7	-	-	-	-	7
Тема 10. Влада і лідерство.	8	1	2	-	-	5	7	-	-	-	-	7
Тема 11. Організаційна культура.	9	2	2	-	-	5	8	-	1	-	-	7
Індивідуальне завдання	6	-	3	-	-	3	7	-	-	-	-	7
Разом за змістовим розділом 2	53	9	9	-	-	32	52	2	1	-	-	49
Усього годин	90	16	16	-	-	58	90	4	2	-	-	84

4. ТЕМИ ЛЕКЦІЙ

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Концептуальні основи організаційної поведінки.	2
2.	Людина в системі організаційної поведінки.	2

3.	Виконання та оцінка роботи індивіда.	1
4.	Мотивація поведінки працівника в організації.	1
5.	Організація роботи індивіда	1
6.	Формування груп та команди в організаціях.	2
7.	Управління груповими процесами.	1
8.	Поведінковий аспект прийняття управлінських рішень.	1
9.	Управління конфліктами та стресами в організації	2
10.	Влада і лідерство.	1
11.	Організаційна культура.	2
Разом:		16

5. ТЕМИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

Програмою навчальної дисципліни семінарські заняття не передбачені.

6. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Концептуальні основи організаційної поведінки.	1
2.	Людина в системі організаційної поведінки.	1
3.	Виконання та оцінка роботи індивіда.	1
4.	Мотивація поведінки працівника в організації.	1
5.	Організація роботи індивіда	1
6.	Формування груп та команди в організаціях.	1
7.	Управління груповими процесами.	1
8.	Поведінковий аспект прийняття управлінських рішень.	1
9.	Управління конфліктами та стресами в організації	1
10.	Влада і лідерство.	2
11.	Організаційна культура.	2
12.	Індивідуальне завдання	3
Разом:		16

7. ТЕМИ ЛАБОРАТОРНИХ ЗАНЯТЬ

Програмою навчальної дисципліни лабораторні заняття не передбачені.

8. САМОСТІЙНА РОБОТА

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Концептуальні основи організаційної поведінки.	5
2.	Людина в системі організаційної поведінки.	5
3.	Виконання та оцінка роботи індивіда.	5
4.	Мотивація поведінки працівника в організації.	5
5.	Організація роботи індивіда	5

6.	Формування груп та команди в організаціях.	5
7.	Управління груповими процесами.	5
8.	Поведінковий аспект прийняття управлінських рішень.	5
9.	Управління конфліктами та стресами в організації	5
10.	Влада і лідерство.	5
11.	Організаційна культура.	5
12.	Індивідуальне завдання	3
Разом:		58

9. ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Виконувати індивідуальне завдання, вибрати варіант та оформити у вигляді реферату:

Варіант 1.

1. Індивідуальні цінності, які впливають на поведінку індивіда в організації.

2. Методи соціального впливу та морального стимулювання.

3. Які, на вашу думку, навички за класифікацією Г.Мінцберга найнеобхідніші менеджеру? Відповідь обґрунтуйте.

Варіант 2.

1. Модель МакКінсі “7-S”.

2. Планування особистого розвитку та кар’єри в організації.

3. Які складові організації роботи найбільше впливають на поведінку виконавців у сучасних ринкових умовах? Проілюструйте свою відповідь прикладами з вашої організації.

Варіант 3.

1. Структура особистості. Темперамент, характер, спрямованість особистості.

2. Групи і команди в організації.

3. Чи може поведінка окремої людини впливати на розвиток організації? Проаналізуйте механізм такого впливу на конкретному прикладі.

Варіант 4.

1. Сучасні теорії розвитку особистості.

2. Процес навчання в системі організаційної поведінки.

3. Якими знаннями і навичками повинен володіти менеджер, щоб запобігти перекрученню інформації в процесі комунікації?

Варіант 5.

1. Самоменеджмент та його основні функції.

2. Основні відмінності формальних та неформальних груп.

3. Чи мають знати виконавці, які фінансові винагороди отримують їхні колеги за результати роботи? Вплив цієї інформації на поведінку.

Варіант 6

1. Мотиви та потреби людини.

2. Культура і методика проведення ділових переговорів, виробничих нарад.

3. Наведіть приклади конкретних ситуацій ефективного використання менеджером таких стилів поведінки в конфлікті, як компроміс, конкуренція, пристосування.

Варіант 7.

1. Змістовні теорії мотивації.
2. Види групових ролей: цільові, підтримуючі, негативні ролі.
3. В яких ситуаціях керівник залежить від підлеглих? Наведіть приклади.

Варіант 8.

1. Процесні теорії мотивації.
2. Стадії становлення та розвитку колективу.
3. Які фактори і яким чином визначають поведінку людей? Наведіть приклади.

Варіант 9.

1. Теорія біхевіоризму. Основні категорії біхевіоризму.
2. Групове ухвалення рішення в організаціях.
3. В яких, на ваш погляд, ситуаціях за ситуаційною теорією лідерства Ф.Фідлера повинна бути орієнтація на завдання, а в яких на персонал?

Варіант 10.

1. Мотиваційні засоби менеджера.
2. Дії менеджера щодо попередження та вирішення конфлікту.
3. Які дії може вжити менеджер, щоб підвищити або послабити групову згуртованість? Наведіть приклади

10. ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Сутність поняття “поведінка” Предмет організаційної поведінки. Об’єкти аналізу “організаційної поведінки”.
2. Модель МакКінсі “7-S”.
3. Визначення поведінки за К. Левіним.
4. Темперамент, характер, спрямованість особистості.
5. Індивідуальні характеристики особистості, що впливають на поведінку людини в організації.
6. Сучасні теорії розвитку особистості.
7. Закони поведінки індивіда.
8. Самоменеджмент та його основні функції.
9. Складові процесу оцінки виконання роботи.
10. Діюча модель виконання (Дж. Чалікофф).
11. Процес мотивації в системі організаційної поведінки.
12. Мотиваційне поле.
13. Теорія потреб А. Маслоу.
14. Двочинникова теорія Ф. Герцберга.
15. Теорія очікування В. Врума.
16. Теорія справедливості Дж. Адамса.
17. Теорія результативної валентності Дж. Аткинсона.

18. Основні категорії біхевіоризму.
19. Теорія "поведінки людини" К. Арджиріса.
20. Теорія "Z" В. Оучі.
21. Мотиваційні засоби менеджера.
22. Види винагород.
23. Методи соціального впливу та морального стимулювання.
24. Процес навчання в системі організаційної поведінки.
25. Управління за метою як чинник формування організаційної поведінки працівника.
26. Планування особистого розвитку та кар'єри в організації.
27. Групи і команди в організації.
28. Причини об'єднання людей у групи та команди.
29. Типи груп і команд: функціональна, неформальна і цільова.
30. Чинники, що зумовлюють появу неформальних груп.
31. Основні відмінності формальних та неформальних груп.
32. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи.
33. Види групових ролей: цільові, підтримуючі, негативні ролі.
34. Згуртованість груп. Типи згуртованості.
35. Модель групової поведінки Д. Хоманса.
36. Дії менеджера щодо підвищення або зниження групової згуртованості.
37. Стадії становлення та розвитку колективу: формування притирання, нормалізації, повної інтеграції.
38. Умови прийняття управлінських рішень.
39. Етапи раціонального ухвалення управлінського рішення.
40. Групове ухвалення рішення в організаціях.
41. Вимоги до інформації. 43. Комунікативний процес в управлінні.
42. Методи вдосконалення міжособистісних комунікацій.
43. Види, причини та стадії конфліктів.
44. Дії менеджера щодо попередження та з'ясування конфлікту.
45. Методи з'ясування конфліктів.
46. Стресові ситуації та їх вплив на організаційну поведінку.
47. Основи керівництва: вплив, лідерство, влада.
48. Джерела влади керівника.
49. Теорії лідерства.
50. Елементи та стадії формування організаційної культури.
51. Культура і методика проведення ділових переговорів, виробничих нарад.
52. Ділове листування.
53. Методика визначення особистісних якостей співробітника: анкетування, тестування тощо.
54. Духовна культура та моральні якості керівника.
55. Етика і соціальна відповідальність в організації.

11. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

При викладанні навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» застосовуються інформаційні та практичні методи навчання: класичні лекції, лекції-дискусії, практичні заняття, консультації з виконання самостійної та індивідуальної роботи студентів, а також виконання рефератів, підготовка коротких повідомлень на основі додаткової літератури курсу.

Методи навчально-пізнавальної діяльності: пояснювально-ілюстративний метод, репродуктивний метод, метод проблемного викладу, частково-пошуковий або евристичний метод, дослідницький метод.

Методи стимулювання й мотивації навчально-пізнавальної діяльності: індуктивні і дедуктивні методи навчання, методи стимулювання і мотивації навчання.

12. МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Відповідно до плану вивчення дисципліни «Організаційна поведінка» передбачається проведення поточного та підсумкового контролю:

– поточний контроль передбачає проведення опитування під час практичних занять;

– контроль виконання робіт;

– підсумковий контроль реалізується у вигляді заліку.

Методи контролю:

1. Оцінювання знань студента під час практичних занять.
2. Виконання завдань для самостійної роботи.
4. Проведення проміжних тестів.
5. Проведення поточного контролю.
6. Проведення підсумкового заліку.

13. ФОРМА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ

Формою підсумкового контролю є **залік**, який складається очно в період призначений деканатом або за індивідуальним графіком, який затверджується навчальним планом. Основною формою підсумкового контролю є тестування, робота над практичним завданням та співбесіда.

14. СХЕМА НАРАХУВАННЯ ТА РОЗПОДІЛ БАЛІВ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬ СТУДЕНТИ

Оцінювання окремих видів виконаної студентом навчальної роботи з дисципліни «Організаційна поведінка» здійснюється в балах відповідно до табл.14.1. Виконані види навчальної роботи зараховуються студенту, якщо він отримав за них позитивну рейтингову оцінку.

Таблиця 14.1

Розподіл балів оцінювання успішності студентів з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка»

Розділ I Поточне тестування та самостійна робота											Розділ II Підсумковий контроль	Всього	
Змістовий розділ 1					Змістовий розділ 2								
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	ІНЗ		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100

*T1, T2, ..., T11 – теми занять

**ІНЗ – індивідуальне завдання

Поточне оцінювання знань студентів проводиться протягом семестру у наступних формах: усного опитування студентів на практичних заняттях та оцінки рівня їх знань; перевірки правильності розв'язання практичних задач; експрес-опитування (в усній чи письмовій формі).

Загальна оцінка знань студентів за поточним контролем

Результати поточного контролю знань студентів в цілому (за усіма формами робіт) оцінюються в діапазоні від **0** до **60** балів. Студент допускається до підсумкового контролю за умови виконання вимог навчальної програми та у разі, якщо за поточну навчальну діяльність він набрав не менше **36** балів.

Підсумкове оцінювання знань студентів

Підсумкове оцінювання знань студентів проводиться у формі заліку.

Критерії оцінювання знань під час заліку

Максимальна кількість балів, яку можна отримати на заліку складає **40** балів (див. табл. 14.2).

Таблиця 14.2

Розподіл балів оцінювання при підсумковому контролі з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка»

Оцінка в балах за поточне оцінювання	Оцінка в балах за підсумкове оцінювання	Оцінка за національною шкалою
54-60	36-40	Відмінно
45-53	30-35	Добре
36-44	24-29	Задовільно
менше 36	менше 24	Незадовільно

Під час оцінювання відповіді на окреме питання додатково враховуються допущені недоліки та помилки, якими вважаються:

– неохайне оформлення роботи (не загальноприйняті скорочення, незрозумілий почерк, використання олівців замість чітких чорнил) (мінус 2 бали);

– неточності в назвах окремих економічних категорій та понять (мінус 4 бали).

Критерії оцінювання відповіді на теоретичні питання білету:

1. Повна відповідь на питання, яка оцінюється **«відмінно»**, повинна відповідати таким вимогам:

- розгорнутий, вичерпний виклад змісту даної у питанні проблеми;
- повний перелік необхідних для розкриття змісту питання економічних категорій та законів;
- здатність здійснювати порівняльний аналіз різних теорій, концепцій, підходів та самостійно робити логічні висновки й узагальнення;
- уміння користуватись методами наукового аналізу економічних явищ, процесів і характеризувати їхні риси та форми виявлення;
- демонстрація здатності висловлення та аргументування власного ставлення до альтернативних поглядів на дане питання;
- використання актуальних фактичних та статистичних даних, знань дат та історичних періодів, які підтверджують тези відповіді на питання.

2. Відповідь на питання оцінюється **«добре»**, якщо:

- відносно відповіді на найвищий бал не зроблено розкриття хоча б одного з пунктів, вказаних вище (якщо він явно потрібний для вичерпного розкриття питання) або, якщо:
 - при розкритті змісту питання в цілому правильно за зазначеними вимогами зроблені окремі помилки під час: використання цифрового матеріалу.

3. Відповідь на питання оцінюється **«задовільно»**, якщо:

- відносно відповіді на найвищий бал не зроблено розкриття чотирьох чи більше пунктів, зазначених у вимогах до нього (якщо вони явно потрібні для вичерпного розкриття питання);
- одночасно присутні чотири чи більше типів недоліків, які окремо характеризують критерій оцінки питання;
- висновки, зроблені під час відповіді, не відповідають правильним чи загально визначеним при відсутності доказів супротивного аргументами, зазначеними у відповіді;
- характер відповіді дає підставу стверджувати, що особа, яка складає іспит, не зовсім правильно зрозуміла зміст питання чи не знає правильної відповіді і тому не відповіла на нього по суті, допустивши грубі помилки у змісті відповіді.

З урахуванням вищевикладеного результати заліку оцінюються в діапазоні від **0** до **40** балів для студентів. При цьому, якщо відповіді студента на заліку оцінені менше ніж на 30%, він отримує незадовільну оцінку за результатами заліку та незадовільну загальну підсумкову оцінку. Загальна

підсумкова оцінка з дисципліни складається з суми балів за результати поточного контролю знань та за виконання завдань, що виносяться на залік.

Загальна підсумкова оцінка не може перевищувати **100 балів**. Загальна підсумкова оцінка в балах, за національною шкалою та за шкалою ECTS заноситься до заліково-екзаменаційної відомості, навчальної картки та залікової книжки студента (див. табл. 14.3).

Таблиця 14.3

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90-100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
66-73	D	задовільно	
60-65	E		
30-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-29	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

15. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

- робоча навчальна програма дисципліни;
- плани лекцій, практичних занять та самостійної роботи студентів;
- тези лекцій з дисципліни;
- методичні матеріали, що забезпечують самостійну роботу студентів;
- перелік питань та завдань для поточного і проміжного контролю знань з дисципліни;
- перелік питань до заліку, завдання для перевірки практичних навичок під час заліку.

16. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна (базова):

1. Молчанова А.О., Воляник І.В., Кондратьєва В.П. Організаційна поведінка: Навч. посібн. / за наук. ред. А. О. Молчанової. – Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», – 2015. – 176 с.

2. Лепейко Т.І. Організаційна поведінка: навчальний посібник / Т.І.Лепейко, С.В.Лукашев, О.М.Миронова. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2013. – 156 с. (Укр. мов.)

3. Організаційна поведінка. Навчальний посібник для студентів денної та заочної форм навчання спеціальності „Менеджмент організацій” / Укладач: М. В. Матушкіна, – Старобільськ, 2016. – 200 с.

4. Новак В.О. Організаційна поведінка: Підручник / В.О.Новак, Т.Л.Мостенська, О.В.Ільєнко. - К.: Кондор-Видавництво, 2013. - 498 с.

Додаткова:

1. Аширов Д. А. Организационное поведение: учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 360 с.

2. Басенко В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: Учебное пособие / В.П.Басенко, Б.М.Жуков, А.А.Романов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2012. – 384 с.

3. Волкова Н.П. Професійно-педагогічна комунікація. / Н. П. Волкова. – К.: Академія, 2006. – 255 с.

4. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.: ил.

5. Глумаков В. Н. Организационное поведение: Учебное пособие. – 2-е изд. – М.: Вузовский учебник, 2009. – 352 с.

6. Гринчуцький В.І. Економіка підприємства: Навч. посібн. / В.І.Гринчуцький, Е.Т.Карпетян, Б.В.Погрішук. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 304 с.

7. Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. Мотивация и оценка персонала: Учеб. пособие. / Г.А.Дмитренко, Е.А.Шарапатова, Т.М.Максименко. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.: ил. – Библиогр.

8. Жуковська Л.Е. Теорія організацій: навч. посіб. / Л.Е.Жуковська, Є.Г.Борисевич, Є.М.Стрельчук. – Одеса: ОНАЗ ім. О. С. Попова, 2011. – 148 с.

9. Захарова Т.И. Организационное поведение: Учебно-метод. комплекс. / Т.И.Захарова. – М.: Изд. центр ЕАОИ. 2009. – 330 с.

10. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учеб. пособие. / А.В.Карпов. – М.: Гардарики, 2005. – 584 с.

11. Кулініч І. О. Психологія управління: навч. посібник. – К.: Знання, 2008. – 292 с.

12. Минева О.К. Организационное поведение: учебное пособие / О.К.Минева, О. И. Горелова, Т. М. Храмова и др. – Астрахань., Издательский дом «Астраханский университет», 2012. – 148 с.

17. ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ:

1. Офіційний сайт Національної бібліотеки України імені В.І.Вернадського // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua>.

2. Сайт безкоштовних електронних підручників онлайн // Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://pidru4niki.com>.
3. Офіційний сайт студентської електронної бібліотеки «ЧИТАЛКА» // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://chitalka.info>.
4. Офіційний сайт онлайн-бібліотеки освітньої та наукової літератури // Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://eduknigi.com>.
5. Сайт електронної бібліотеки підручників // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://studentam.kiev.ua>.
6. Дуан Дайк. Лідерство: як розпізнати, де сурогат, а де автентичність? // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/notes/true-leaders-are-human.html>