

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні кафедри менеджменту та бізнесу
Протокол № 1 від 27.08.2018 р.

Розробники:
Отенко В. І., д.е.н., проф. кафедри менеджменту та бізнесу,
Лукашев С. В., к.е.н., проф. кафедри менеджменту та бізнесу,
Миронова О. М., к.е.н., доц. кафедри менеджменту та бізнесу.

**Лист оновлення та перезатвердження
робочої програми навчальної дисципліни**

Навчальний рік	Дата засідання кафедри – розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри

1. Вступ

Анотація навчальної дисципліни.

Кожний день будь-який керівник вирішує велику кількість завдань, які пов'язані з людьми та групами людей. Це доводить менеджера необхідність управління організаційною поведінкою, як особистою, так і оточуючих людей – підлеглих. Тому майбутньому спеціалісту з менеджменту необхідно мати значний рівень теоретичних знань та практичних умінь у галузі організаційної поведінки.

Вивчення закономірностей організаційної поведінки дозволить сформувати у керівників такі теоретичні уявлення та практичні навички, які повинні проявлятися в їх управлінській діяльності:

1) в якісному виконанні її складових під час цілеспрямованого, інформаційної підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень та при здійсненні окремих елементів управлінської діяльності: бесід, нарад, переговорів;

2) в ефективному управлінні групами людей (відділами, цехами, підрозділами, колективами тощо);

3) в умінні встановлювати міжособові відносини (лідерство, навички усних та письмових комунікацій, гнучкість тощо);

4) у забезпеченні стабільності діяльності (опір стресу, толерантність до умов невизначеності, діяльність, що пов'язана з ризиком, працездатність тощо);

5) у мотивуванні праці (наявність внутрішніх стандартів діяльності, самооцінка, енергійність, мотивація досягнень, мотивування інших).

Предметом вивчення навчальної дисципліни є теоретико-методологічний та методико-практичний підхід до формування компетентностей у сфері управління поведінкою в організації.

Мета навчальної дисципліни: підготовка здобувачів до управління поведінкою в організації на основі системи теоретичних знань та практичних навичок у сфері організаційної поведінки на рівні підприємств, окремих груп та індивідів.

Курс	1	
Семестр	1	
Кількість кредитів ECTS	4	
Аудиторні навчальні заняття	лекції	14
	семінарські, практичні	10
	лабораторні	8
Самостійна робота	88	
Форма підсумкового контролю	залік	

Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни:

Попередні дисципліни	Наступні дисципліни
Менеджмент	Сучасні теорії менеджменту
Менеджмент персоналу	Стратегії менеджменту
Психологія	Крос-культурний менеджмент
Психологія управління	
Корпоративна соціальна відповідальність	

2. Компетентності та результати навчання за дисципліною:

Компетентності	Результати навчання
здатність створення та підтримки соціально-економічних відносин між членами трудового колективу на правовій основі та демократичних принципах та формуванні відчуття єдиної команди	особливості організаційної поведінки як міждисциплінарної науки; принципи формування єдиної команди
здатність гармонійного поєднання індивідуальних, групових та масових форм виховної роботи, застосування методів навчання, створення орієнтуючих умов та особистого прикладу	сутність особистості в системі управління поведінкою в організації; формулювання психолого-педагогічної характеристики особистості
здатність поєднання офіційних повноважень та особистого авторитету під час формування власного гнучкого ефективного стилю керівництва організаціями, які функціонують в умовах поведінкової економіки	особливості застосовування різних засобів керівництва: інформування, індивідуальну бесіду, обговорення, визнання, критику, осудження
здатність ефективного розподілу повноважень в структурі апарату управління сучасними організаціями на основі поведінкового підходу, який базується на балансі прав, відповідальності та обов'язків між керівниками та виконавцями	ефективний розподіл повноважень в структурі апарату управління підприємств різних галузей економіки; визначення можливостей кар'єрного зростання працівників
здатність регулювання внутрішньо-корпоративних відносин на основі нейтралізації дезорганізаційних (конфліктних) ситуацій, яка базується на їх діагностиці, аналізі та запобіганні таким ситуаціям	побудова комунікаційної мережі для обміну інформацією та зворотного зв'язку; визначення стилю поведінки співробітників в умовах конфлікту; оцінка мотивації організаційної поведінки
здатність формування особистісної ділової поведінки персоналу організації на основі розробки і використання індикаторів поведінкової активності	формування міжособових стосунків між членами трудового колективу; схема психологічної структури індивідуальності співробітника; застосування методів рольової поведінки в залежності від виробничої ситуації; використання мови поз, жестів, інтонації

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Сучасні парадигми в галузі організаційної поведінки

Тема 1. Концептуальні основи організаційної поведінки.

Мультипарадигмальний підхід до управління людьми в організаціях. Основні проблеми організаційної поведінки. Організуючі сили організаційної поведінки: субординаційні та координаційні. Причетність співробітника до організації. Головний управлінський закон. Моделі організаційної поведінки людини.

Тема 2. Особистість в системі управління поведінкою організації.

Проблеми управління індивідуальною поведінкою в організації. Підсистеми особистості. Структура особистості. Психічні процеси, психічні властивості та психічні стани, що впливають на поведінку людей в організації.

Психічні процеси: відчуття, сприйняття, уявлення, увага, пам'ять, мова, мислення, увага. Психологічні властивості: темперамент, характер, здібності, емоційно-вольова сфера особистості (почуття, емоції, воля). Психічні стани. Психологічні утворення: знання, вміння, навички.

Проблеми управління індивідуальною поведінкою в організації. Підсистеми особистості. Характерні особливості групи та особливості поведінки індивідуума в групах.

Тема 3. Влада та лідерство в організації управління персоналом.

Влада. Лідерство. Керівництво. Типи лідерів. Якості лідера та менеджера, їх основні особливості. Стилi керівництва. Типи підходів до вивчення лідерства.

Концепції лідерства: теорії на основі аналізу лідерських якостей; концепції лідерської поведінки; концепції ситуаційного лідерства; модель лідерства "шлях-мета"; концепція атрибутивного лідерства; концепція харизматичного лідерства; концепція лідерства для змін. Основні відмінності лідера від менеджера, та їх вплив на управління поведінкою в організації.

Змістовий модуль 2. Методологія управління поведінкою в організації

Тема 4. Методи та моделі ефективного керівництва підлеглими.

Взаємовідносини повноважень різних рівнів управління. Концепції процесу передачі повноважень. Значення неформальних груп в ефективності управління поведінкою в організації. Модель взаємодії керівника з неформальним групами Хоманса. Фактори впливу на ефективність неформальних груп. Правила мотивування підлеглих: саморегуляція, вербальна та невербальна поведінка.

Тема 5. Комунікативна складова в процесі управління поведінкою в організації.

Формування комунікаційного простору як сучасний підхід до організації комунікаційного процесу в організації. Основні принципи та методи побудови ефективних комунікацій на всіх рівнях організації. Роль елементів поведінкової економіки в побудові комунікаційного процесу в організації.

Інформаційна модель дезорганізаційної (конфліктної) ситуації. Основні рекомендації до управління організаційною поведінкою в таких ситуаціях та недопущення деструктивних наслідків на діяльність організації.

Тема 6. Основи управління організаційною культурою.

Організаційна поведінка як фактор організаційної культури. Рівні вивчення організаційної культури: зовнішні факти; ціннісні орієнтації та вірування; базові

припущення. Формування, підтримка та зміни організаційної культури. Підходи до виміру впливу культури на ефективність діяльності організації. Сумісництво культури, поведінки та стратегії організації.

4. Порядок оцінювання результатів навчання

Система оцінювання сформованих компетентностей у студентів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні, семінарські, практичні заняття, а також виконання самостійної роботи. Оцінювання сформованих компетентностей у студентів здійснюється за накопичувальною 100-бальною системою. Відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця, контрольні заходи включають:

поточний контроль, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних, семінарських, лабораторних занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 100 балів);

підсумковий/семестровий контроль, що проводиться у формі підсумкової контрольної роботи як залік з ініціативи викладача 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 (максимальна сума – 40 балів).

Порядок проведення поточного оцінювання знань студентів. Оцінювання знань студента під час семінарських, практичних і лабораторних занять та виконання індивідуальних завдань проводиться 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 при розгляді 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; структурна та логічна правильність виконання індивідуального та підсумкової контрольної роботи; 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.

Загальними критеріями, за якими здійснюється оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів, є: глибина і міцність знань, рівень мислення, 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 лабораторних заняттях.

Студента слід **вважати атестованим**, якщо сума балів, одержаних за результатами поточного та підсумкового контролю упродовж семестру дорівнює або перевищує 60.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни розраховується з урахуванням балів, отриманих під час заліку, та балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою. Сумарний результат у балах за семестр складає: "60 і більше балів – зараховано", "59 і менше балів – не зараховано" та заноситься у залікову "Відомість обліку успішності" навчальної дисципліни.

Розподіл балів за тижнями
(вказати засоби оцінювання згідно з технологічною картою)

Теми змістового модуля			Лекційні заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття	Завдання за темами	Письмова контрольна робота	Підсумкова контрольна робота	Усього
Змістовий модуль 1.	Тема 1	1 тиждень	1						1
		2 тиждень		2					2
	Тема 2	3 тиждень	1						1
		4 тиждень		2		4			6
	Тема 3	5 тиждень	1						1
		6 тиждень		2		4			6
Змістовий модуль 2.	Тема 4	7 тиждень	1						1
		8 тиждень		2		4			6
	Тема 5	9 тиждень	1						1
		10 тиждень		2		4			6
	Тема 6	11 тиждень	1		2				3
		12 тиждень			2	4			6
		13 тиждень	1		2	4	11		18
		14 тиждень			2			40	42
Усього									100

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	задовільно	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно	не зараховано
1 – 34	F		

5. Рекомендована література

Основна

1. Лепейко Т. І. Організаційна поведінка: навч. посібник / Т. І. Лепейко, С. В. Лукашев, О. М. Миронова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2013. – 154 с.
2. Лепейко Т. І. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід): монографія / Т. І. Лепейко, О. М. Миронова. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2010. – 234 с.
3. Миронова О. М. Конфліктологія: навч. посібник / О. М. Миронова, О. В. Мазоренко. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2011. – 167 с.

Додаткова

4. Беседін М. О. Основи менеджменту: оцінно-ситуаційний підхід (модульний варіант): підручник / М. О. Беседін, В. М. Нагаєв. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 496 с.
5. Воронін А. В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток: Монографія / А. В. Воронін; Харківський національний економічний університет. – Х.: ІНЖЕК, 2008. – 319 с.
6. Иванова Т. Ю. Теория организации. Краткий курс: учеб. пособ. / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько. – СПб.: Питер, 2004. – 268 с.
7. Кирхлер Э. Дизайн работ в организациях. Психология труда и организационная психология: пер. с нем. / Э. Кирхлер, Э. Хельцл. – Х.: Гуманитарный центр, 2003. – 212 с.
8. Кирхлер Э. Психологические теории организации. Психология труда и организационная психология: Пер. с нем. / Э. Кирхлер, К. Майер-Пести, Е. Хофманн. – Х.: Гуманитарный центр, 2005. – 308 с.
9. Малменз Л. Менеджмент и организационное поведение: Учеб.-практ. пособ. Пер с англ. – Минск: Новое знание, 2003. – 1037 с.
10. Психология управления персоналом: пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А. В. Батаршева, А. О. Лукьянова. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2005. – 624 с.
11. Райгородский Д. Я. Организационное поведение. Хрестоматия. Учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента / Д. Я. Райгородский. – Самара: Издательский Дом „Бахрах-М”, 2006. – 752 с.
12. Родлер К. Управление в организациях. Психология труда и организационная психология: пер. с нем. / К. Родлер, Э. Кирхлер. – Х.: Гуманитарный центр, 2003. – 126 с.
13. Сливак В. А. Корпоративная культура / В. А. Сливак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
14. Управление персоналом организации: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова, Государственный университет управления. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 637 с.
15. Шермерорн Д. Организационное поведение: Учебник для слушателей, обучающихся по программам „Мастер делового общения” / Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн; Пер. с англ. под ред. Е.Г. Молл. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 636 с.
16. Элвессон М. Организационная культура. – Х.: Гуманитарный центр, 2005. – 458 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

17. Сайт вільної енциклопедії Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.wikipedia.org/wiki>.
18. Сайт журналу інтелектуальної еліти «Персонал» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.personal.in.ua>.