



ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА

II семестр 2021-2022 навчального року
136-МОА-Д21, 111-УПЕП-Д19, 106-МОА-Д19

Лекції: згідно розкладу

Практики: згідно розкладу

Команда викладачів:

Лектор: Лук'янова Олена Миколаївна

Контакти: +38 (057) 730-10-46, e-mail: lukyanova-elena@ukr.net

Години прийому та консультацій: понеділок, середа з 12.40-14.00

Веб-сторінка курсу: <http://kart.edu.ua/mat-po-fak-ua/mat-fac-ekon-tran-ua>

Додаткові інформаційні ресурси: <http://metod.kart.edu.ua>

В сучасних умовах мистецтво управління людьми стає вирішальною умовою для забезпечення конкурентоздатності підприємств та стабільності їх підприємницького успіху.

Взаємодія людей у сучасних організаціях передбачає необхідність планування, організації, мотивації, контролю та координації спільної діяльності, таким чином менеджери стикаються з проблемою впливу індивідів, груп, організаційних структур на ефективність та результативність роботи.

Розуміння людської поведінки відіграє велику роль у визначенні організаційної ефективності, що є причиною розробки і включення

відповідних методик у навчальні програми з підготовки фахівців. Організаційні питання, проблеми розвитку колективу набувають в сучасних умовах великого значення, як і поведінка людей у всіх типах організацій.

Метою викладання навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» є формування у майбутніх менеджерів знань про індивідуально-психологічні характеристики особистості, її мотивацію та ставлення до різних складових трудового процесу, вертикальних та горизонтальних комунікацій, міжособистісних стосунків, тенденції організаційного розвитку та реакції на зміни, що відбуваються. Це дасть можливість ідентифікувати, розуміти і прогнозувати людську поведінку в певних ситуаціях.

Головними завдання курсу «Організаційна поведінка» є: співпраця з менеджерами підприємства і сприяння організаційним змінам; забезпечення підготовки управлінського персоналу до роботи з неформальними групами; персоніфікація цілей організації; облік потреб працівників при плануванні і цілеспрямованій діяльності, стимулюючи їх більшою мірою розділяти цілі компанії та досягати їх як власні цілі; забезпечення процесу реалізації управлінських рішень за допомогою управління мотиваційною динамікою.

Курс має на меті сформувати та розвинути наступні компетентності студентів:

1. Ціннісно-сміслову компетентність (формування та розширення світогляду студента в області управління поведінкою людей на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях, здатності до планування особистого розвитку та кар'єри працівників в організації; формувати систему адаптації та розвитку персоналу в організації).

2. Загальнокультурну компетентність (формування та розширення у студента сучасних знань з питань організаційної поведінки та технік організаційного розвитку, а також розуміння важливості політики оптимальної мобілізації людських ресурсів на підприємствах)

3. Навчально-пізнавальну компетентність (формування у студента зацікавленості про поведінку людей в організації дії індивідів, груп та структури в цілому з метою розвитку креативної складової компетентності. Оволодіння професійними знаннями і навичками щодо розподілу праці з урахуванням індивідуальних та групових реакцій на структурні зміни, удосконалення середовища, що оточує, розроблення ефективних стратегій розвитку організації)

4. Інформаційну компетентність (розвиток вмінь студента до самостійного пошуку, аналізу, структурування та відбору потрібної інформації з питань сучасних концепцій організаційної поведінки).

5. Комунікативну компетентність (розвиток у студента навичок ефективної взаємодії з людьми, вміння планувати та координувати їхню спільну діяльність, а також навичок роботи в команді шляхом реалізації групових проектів в галузі Організації ефективного управління та взаємодії людей у сучасних організаціях, вміння презентувати власний проект та кваліфіковано вести дискусію у досліджуваній сфері).

6. Компетентність особистісного самовдосконалення (елементи фізичного, духовного й інтелектуального саморозвитку, навички толерантного ставлення до іншої думки при вирішенні завдання, здатність до критики та самокритики, прагнення до неперервного особистісного та професійного вдосконалення)

Чому ви маєте обрати цей курс?

Якщо Ви прагнете підвищити свої шанси і конкурентоспроможність на сучасному ринку праці, опанувати специфічні прийоми та інструменти управління поведінкою індивіда в організації; сформувати навички раціональної організації роботи індивіда в організації; набути умінь аналізу групової та міжгрупової динаміки в організації, формувати ефективну командну роботу в організації; набути умінь розробки напрямків розвитку організаційної культури та опанувати інструментів управління організаційним розвитком, тоді Вам потрібен саме цей курс!

Курс «Організаційна поведінка» спрямований на формування фахових компетентностей з організаційної психології, зокрема організаційної культури та організаційної поведінки особистості.

Завдяки набутих знань в галузі організаційної поведінки майбутні фахівці зможуть легко обирати ефективний стиль лідерства; використовувати сучасний інструментарій в управлінні поведінкою людей в організації.

Команда викладачів і ваші колеги будуть готові надати будь-яку оперативну допомогу з найбільш складних аспектів курсу під час особистого спілкування та за допомогою електронної пошти.

Огляд курсу

Курс вивчається протягом одного семестра і дає вміння використовувати сучасний інструментарій в управлінні поведінкою людей в організації; розробляти мотиваційний механізм управлінської діяльності в організації; управляти конфліктами.

Курс складається з однієї лекції та одного практичного заняття раз на 2 тижні. Він супроводжується текстовим матеріалом, презентаціями та груповими завданнями. Студенти матимуть можливість застосовувати отримані знання та вирішувати практичні завдання протягом обговорень в аудиторії та розробки проектів з вирішення складних проблем управління груповими процесами.

Практичні заняття з курсу передбачають вивчення сутності основних понять і категорій організаційної поведінки; методик використання базових інструментів управління поведінкою, прийомів та методів, які дозволять сформувати базу знань, умінь та практичних навичок щодо застосування в практичній діяльності базових інструментів управління поведінкою, опанування закономірностями, специфікою та змістом організаційної

поведінки особистості представлених в системі сучасного психологічного знання.

Виконання завдань супроводжується зануренням у суміжні дисципліни, що доповнюють теми, та формують у студента інформаційну та комунікативну компетентності.

Ресурси курсу

Інформація про курс розміщена на сайті Університету у розділі «Дистанційне навчання» (<http://do.kart.edu.ua/course/view.php?id=317>) поряд із питаннями, над якими необхідно поміркувати під час підготовки для обговорення в аудиторії. Необхідна підготовка повинна бути завершена до початку наступного заняття. Під час обговорення ми запропонуємо вам критично поміркувати та проаналізувати питання організаційної роботи та мотивації поведінки працівників, способи та методи профілактики і боротьби з конфліктами, стресами в колективі. Ви повинні бути готовими до дискусій та мозкових штурмів – ми хочемо знати, Вашу думку з наведених нижче питань!

Приклади питань та тем для обговорення доступні на слайдах відповідних презентацій. Ось деякі з них:

1. Базові теоретичні підходи до організаційної поведінки.
2. Особистість та детермінанти її поведінки.
3. Психологічні методи впливу на працівників.
4. Засоби заохочення працівників.
5. Формування і розвиток груп в організації.
6. Трудові конфлікти та шляхи їх подолання.

Теми курсу

Денна форма здобуття освіти

Тиждень	Кільк. Годин	Тема лекцій	Кільк годин	Тема лабораторних, практичних, семінарських занять
1	2	Лекц.№1 Поняття і суть організаційної поведінки	2	ПР-1 Історія виникнення, становлення і розвитку дисципліни "Організаційна поведінка"
2				
3	2	Лекц.№2 Особа і організація	2	ПР-2 Теорія поведінки особи
4				
5	2	Лекц.№3 Мотивація і результативність організації	2	ПР-3 Сутність та зміст мотивації
6				
7	2	Лекц.№4 Лідерство в організації	2	ПР-4 Лідерство - найважливіший чинник поведінки в організації і в конкурентній боротьбі
8				

Модульний контроль знань				
9	2	Лекц.№5 Формування групової поведінки в організації	2	ПР-5 Формальні та неформальні групи, їх взаємодія в організації
10				
11	2	Лекц.№6 Конфлікти, стреси та шляхи їх подолання	2	ПР- 6 Причини та види конфліктів. Структура конфлікту.
12				
13	2	Лекц.№7 Управління поведінкою організації	2	ПР-7 Особливості поведінки організації на різних етапах життєвого циклу ситуацій
14				
15	2	Лекц.№8 Організаційна поведінка в міжнародному бізнесі	2	ПР-8 фактори міжнародного середовища, що впливають на організаційну поведінку і організаційну культуру компаній
Модульний контроль знань				

Заочна форма здобуття освіти

Тиждень ²	Кількість годин	Тема лекції	Кількість годин	Тема практичних, семінарських та лабораторних занять
	2	Лекц. №1 Особа і організація	2	ПР-1 Теорія поведінки особи. Сутність та зміст мотивації
	2	Лекц.№2 Мотивація і результативність організації	2	
	2			

Самостійна робота

№ з/п	Назва теми
1	Моделі організаційної поведінки
2	Сучасні теорії розвитку особистості
3	Настанови щодо мотивації працівників в організації
4	Форми винагородження за виконання робіт в організації
5	Управління кар'єрою працівника в організації
6	Причини та умови формування груп в організації
7	Сутність, природа та типологія конфліктів.
8	Сутність та природа стресу, його вплив на особистість.
9	Визначення чинників організаційної культури.
10	Проблеми організаційного розвитку.

Правила оцінювання

При заповненні заліково-екзаменаційної відомості та залікової книжки (індивідуального навчального плану) студента, оцінка, виставлена за 100-бальною шкалою, повинна бути переведена до національної шкали (5, 4, 3,) та шкали ECTS (A, B, C, D, E)

Визначення назви за державною шкалою(оцінка)	Визначення назви за шкалою ECTS	За 100 бальною шкалою	TS нка
ВІДМІННО – 5	<u>Відмінно</u> – відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	90-100	
ДОБРЕ – 4	<u>Дуже добре</u> – вище середнього рівня з кількома помилками	82-89	
	<u>Добре</u> – в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок	75-81	
ЗАДОВІЛЬНО - 3	<u>Задовільно</u> - непогано, але зі значною кількістю недоліків	69-74	
	<u>Достатньо</u> – виконання задовольняє мінімальні критерії	60-68	
НЕЗАДОВІЛЬНО - 2	<u>Незадовільно</u> – потрібно попрацювати перед тим як отримати залік (без повторного вивчення модуля)	35-59	
	<u>Незадовільно</u> - необхідна серйозна подальша робота (повторне вивчення модуля)	<35	

Завдання на самостійну роботу:

Студентам пропонується обрати одну з запропонованих тем та в письмовій формі мають розкрити досліджуване питання та подати його у вигляді реферату обсягом 14-16 сторінок. За вчасне та вірне виконання завдання нараховується **20 балів до поточного модульного контролю**. За невиконане завдання бали не нараховуються.

Перебіг поточного виконання завдання та питання для обговорення надсилаються на e-mail викладача або перевіряються ним особисто.

Відвідування лекцій:

Бали за цю складову нараховуються взагалі, якщо студент не відвідував більш 50% лекційних занять у модулі без поважних причин. За відвідування кожної лекції нараховується 1 бал. **Максимальна сума становить 15 балів.**

Ступінь залученості:

Мета участі в курсі – залучити вас до дискусії, розширити можливості навчання для себе та своїх однолітків та дати вам ще один спосіб перевірити свої погляди на питання застосування системного підходу щодо проблем євро інтеграції. Участь буде оцінюватися на основі кількості та вірності ваших відповідей. Питання, хоча й заохочуються, однак не оцінюються в

цьому блоці. Ми намагаємося надати всім студентам рівні та справедливі можливості для підвищення власною залученості. **Максимальна сума становить 10 балів.**

Практичні заняття:

Оцінюються за відвідуваннями (до 3 балів), ступенем залученості (до 7 балів) та стислою презентацією виконаного завдання (до 5 балів). **Максимальна сума становить 15 балів.**

Модульне тестування:

Оцінюються за вірними відповідями на тестові модульні питання (20 питань в тесті, кожна вірна відповідь оцінюється в 2 бали). **Максимальна кількість становить 40 балів за модуль.**

Додаткові бали:

До перелічених складових модульної оцінки можуть нараховуватись додаткові бали за участь студента у науковій роботі, підготовці публікацій, робіт на конкурси, участь у олімпіадах тощо.

Залік

Студент складає залік за результатами модульного 1-го та 2-го контролю шляхом накопичення балів. Максимальна кількість балів, яку може отримати студент становить 100 (до 60 балів поточного контролю та до 40 балів тестування). Середнє арифметичне суми модульних оцінок складає заліковий бал. Якщо студент не погоджується із запропонованими балами він може підвищити їх на заліку, відповівши на питання викладача (Додаток 1).

Студенту який пропустив заняття необхідно, в індивідуальному режимі підійти на консультацію до викладача, який надасть детальну інформацію щодо відпрацювання пропущених занять та отримання відповідних балів. Тобто студенту потрібно відвідати консультації з дисциплін, заняття з яких пропущено.

Програмні результати навчання

В результаті вивчення курсу «Організаційна поведінка» студенти зможуть навчитися розуміти та прогнозувати людську поведінку в конкретних ситуаціях, вивчити індивідуально-психологічні характеристики 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, на різних рівнях.

Команда викладачів:

Лук'янова Олена Миколаївна - <http://kart.edu.ua/kaf-mia-ua/kolectuv-kafedru-mia/lukyanyva-en-ua> - лектор, доцент кафедри менеджменту і адміністрування УкрДУЗТ.

Освіта: Харківська державна академія залізничного транспорту, 2000 р., «Менеджмент організацій (транспортний менеджмент)», економіст-менеджер. Кандидат економічних наук з 2011 року. Дисертацію захистила у спеціалізованій вченій раді Д 64.820.05 при Українській державній академії залізничного транспорту за спеціальністю 08.00.03 – «Економіка та управління національним господарством», тема дисертації «Шляхи удосконалення застосування лізингу рухомого складу на залізничному транспорті України». Напрямки наукової діяльності: вивчення питань конкурентоспроможності та економічної безпеки залізничної галузі, лізингу рухомого складу залізниць, інноваційно-інвестиційна діяльність на підприємствах залізничного транспорту.

У Вищій школі працює понад 15 років.

Кодекс академічної доброчесності

Порушення Кодексу академічної доброчесності Українського державного університету залізничного транспорту є серйозним порушенням, навіть якщо воно є ненавмисним. Кодекс доступний за посиланням:

<http://kart.edu.ua/documentu-zvo-ua>

Зокрема, дотримання Кодексу академічної доброчесності УкрДУЗТ означає, що вся робота на іспитах та заліках має виконуватися індивідуально. Під час виконання самостійної роботи студенти можуть консультуватися з викладачами та з іншими студентами, але повинні самостійно розв'язувати завдання, керуючись власними знаннями, уміннями та навичками. Посилання на всі ресурси та джерела (наприклад, у звітах, самостійних роботах чи презентаціях) повинні бути чітко визначені та оформлені належним чином. У разі спільної роботи з іншими студентами над виконанням індивідуальних завдань, ви повинні зазначити ступінь їх залучення до роботи.

Інтеграція студентів із обмеженими можливостями

Вища освіта є провідним чинником підвищення соціального статусу, досягнення духовної, матеріальної незалежності і соціалізації молоді з обмеженими функціональними можливостями й відображає стан розвитку демократичних процесів і гуманізації суспільства.

Для інтеграції студентів із обмеженими можливостями в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту створена система дистанційного навчання на основі сучасних педагогічних, інформаційних, телекомунікаційних технологій.

Доступ до матеріалів дистанційного навчання з цього курсу можна знайти за посиланням: <http://do.kart.edu.ua/>

Додаток 1

Питання до заліку з дисципліни «Організаційна поведінка»

1. Які існують типи лідерства?
2. Опишіть відомі вам стилі управління
3. У чому суть авторитарного стилю керівництва?
4. У чому суть демократичного стилю керівництва?
5. У чому суть ліберального стилю керівництва?
6. У чому суть аврального стилю керівництва?
7. Які типи можна виділити в особливостях поведінки в конфліктній ситуації?
8. Що таке домінування?
9. Що враховується при виборі стилю керівництва?
10. Дайте визначення поняттю «харизма».
11. Перелічіть характерні риси лідера.
12. Що об'єднує всіх без винятку лідерів?
13. Що впливає на вибір стилю керівництва?
14. Чи можна навчати лідерства?
15. Опишіть схему роботи з кадровим резервом.
16. Дайте визначення поняттю «конфлікт».
17. У чому основна причина конфліктів?
18. Опишіть основні етапи конфлікту.
19. У чому полягає позитивна роль конфлікту?
20. У чому полягає негативна роль конфлікту?
21. Чи можливо безконфліктний розвиток організації?
22. Як можна керувати конфліктом?
23. Як класифікуються конфлікти?
24. Що таке акцентуація особистості?
25. Чи можна стверджувати, що менеджер-сангвінік ефективніше інших психологічних типів?
26. Який з етапів управління персоналом найбільш конфліктогенним?
27. Опишіть внутрішньоособистісний конфлікт.
28. Опишіть міжособистісний конфлікт.
29. Опишіть конфлікт між особистістю і групою.
30. Опишіть груповий конфлікт.
31. Як пов'язаний конфлікт з типом особистості?
32. Як співвідносяться потреби і інтереси індивіда?
33. Які місце і роль мотивації в поведінці людини?
34. У чому полягає сутність мотивації ОП?
35. Яким чином інстинкти впливають на мотивацію поведінки індивіда?
36. Що формує склад і зміст мотивів організаційної поведінки?
37. Як класифікуються мотиви ОП?
38. У чому загальне і які відмінності між мотивацією і стимулюванням?

39. Чим визначається вибір і застосування інструментарію стимулювання?
40. Який механізм формування і розвитку мотивів?
41. Які місце і роль мотивації в механізмі ОП?
42. Чим визначається стиль керівництва та управління в організації?
43. Як взаємопов'язані мотиви і стиль поведінки індивіда?
44. Що визначає результативність мотивації ОП?
45. Чим забезпечується підвищення результативності мотивації?
46. Що таке життєвий цикл організації, з яких стадій він складається?
Дайте характеристику кожної з стадій.
47. Які особливості організаційної поведінки на різних стадіях життєвого циклу?
48. Що розуміється під терміном «корпоративна культура»? Які основні елементи корпоративної культури?
49. Що таке «рівні культури»?
50. Які фактори впливають на формування корпоративної культури?
51. Що таке «кредо організації»?
52. Чим потрібно керуватися при зміні культури?
53. У чому полягають складові репутації організації? Наведіть приклади.
54. У чому бачите взаємозв'язок репутації організації та її корпоративної культури? Наведіть приклади.
55. Чому репутація організації залежить від поведінки її співробітників?
Для організацій яких напрямків діяльності це найбільш характерно?
56. У чому полягають основні труднощі формування репутації всередині і поза організації та чому?
57. Як формується корпоративна культура конкретної організації?
Наведіть приклади
58. Як визначається сутність кар'єри?
59. Що являє собою кар'єра працівника?
60. Чим визначається зміст кар'єри працівника?
61. Які місце і роль кар'єри в формуванні організаційної поведінки працівника?
62. Що обумовлює виділення життєвого циклу працівника як об'єкта управління?
63. Який зміст життєвого циклу працівника?
64. Як пов'язані самоорганізація працівника і його кар'єрний ріст?
65. Чим визначається тривалість кар'єрного циклу працівника?
66. Які етапи виділяються в кар'єрному циклі працівника?
67. Чим обумовлена змінюваність кар'єрних циклів?
68. Які завдання ставляться і вирішуються в циклі управління кар'єрою?
69. Як взаємодіють між собою кар'єрний цикл і цикл управління кар'єрою?
70. Чим обумовлюється необхідність управління кар'єрою працівника?
71. У чому проявляється результат управління кар'єрою?
72. Як оцінюється ефективність управління кар'єрою?