

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

**ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА**

(назва навчальної дисципліни)

**ЗАВДАННЯ**

**для комплексної контрольної роботи  
з навчальної дисципліни  
підготовки докторів філософії**

**зі спеціальності 073 Менеджмент**

(шифр і назва спеціальності)

РОЗРОБЛЕНО ТА ВНЕСЕНО:  
кафедрою менеджменту та бізнесу, протокол № 1 від 29.08.2019 р.

## 1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

Метою проведення комплексних контрольних робіт (ККР) з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» є заміри залишкових знань здобувачів

Проведення ККР необхідне в наступних випадках:

- а) проведення самоаналізу ВНЗ (в т.ч. акредитаційного);
- б) проведення самоаналізу спеціальності (в т.ч. акредитаційного);
- в) проведення акредитаційної експертизи;
- г) формування акредитаційної справи.

ККР є обов'язковим елементом комплексу матеріалів навчально-методичного забезпечення навчальної дисципліни, яке входить до складу освітньо-наукової програми підготовки здобувачів ступеня доктора філософії по спеціальності 073 Менеджмент.

ККР є способом діагностики якості вищої освіти.

До виконання ККР залучаються всі здобувачі спеціальності 073 Менеджмент всіх форм навчання, після завершення ними вивчення даної дисципліни. У цих заходах мають прийняти участь не менше 90% спискового складу здобувачів, які перевіряються.

ККР з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» розробляється у відповідності до програми навчальної дисципліни.

Пакет ККР з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» включає мінімум 30 варіантів.

Кожен варіант складається з двох завдань: проблемного теоретичного запитання та практичного завдання для контролю теоретичних знань і практичних навичок здобувача.

Максимальна кількість балів, яку може отримати здобувач за виконання всіх завдань комплексної контрольної роботи, - 100.

Розподіл балів за виконання кожного завдання ККР наведено у розділі 3.

Тривалість виконання ККР з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» - 45-00 хвилин.

Пакети ККР розроблено кафедрою менеджменту та бізнесу.

До складу пакетів ККР входить:

1. Програма навчальної дисципліни.
2. Анотація до комплексної контрольної роботи.
3. Комплексна контрольна робота з дисципліни.
4. Критерії оцінювання виконання завдань комплексної контрольної роботи.
5. Перелік довідкової літератури, використання якої дозволяється при виконанні комплексної контрольної роботи.

Наслідки (результати) виконання ККР з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» є предметом ретельного аналізу кафедрою менеджменту та бізнесу з метою виявлення недоліків у підготовці здобувачів і розробки заходів по їх усуненню.

## 2. ЗАВДАННЯ ДЛЯ КОМПЛЕКСНИХ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

### 2.1. Зразок ККР

#### Теоретичне запитання:

Розкрийте історичну еволюцію розвитку значення організаційної поведінки

#### Практичне завдання:

На основі запропонованої для аналізу карти особи скласти схему психологічної структури індивідуальності співробітника малого підприємства Григор'єва Дмитра Олексійовича. Зробити висновки про психологічні особливості особистості даного співробітника.

#### КАРТА ОСОБИ

Григор'єв Дмитро Олексійович Загальна характеристика: Чоловік, 44 роки, зріст 178 см, вага 72 кг

1. Виявлення здібностей	
1.1. Музичні	<u>4</u>
1.2. Вокальні	<u>3</u>
1.3. Артистичні	<u>5</u>
1.4. Художні	<u>4</u>
1.5. Технічні	<u>1</u>
1.6. Математичні	<u>4</u>
1.7. Літературні	<u>5</u>
1.8. Наукові	<u>2</u>
1.9. Педагогічні	<u>1</u>
1.10. Організаторські	<u>1</u>
2. Загальні риси характеру	
2.1. Ідейність	<u>1</u>
2.2. Патріотизм	<u>2</u>
2.3. Принциповість	<u>3</u>
2.4. Чесність	<u>5</u>
2.5. Ініціативність	<u>4</u>
2.6. Активність	<u>4</u>
2.7. Організованість	<u>1</u>
2.8. Колективізм	<u>1</u>
2.9. Оптимізм	<u>3</u>
2.10. Поступливість	<u>4</u>
3. Підструктура спрямованості	
3.1. Загальна спрямованість: рівень	<u>2</u>
3.2. широта	<u>3</u>
3.3. інтенсивність	<u>2</u>
3.4. стійкість	<u>3</u>
3.5. діючість	<u>2</u>
3.6. Професійна Спрямованість	<u>4</u>
3.7. Релігійна спрямованість	<u>4</u>
3.8. Ставлення: до праці	<u>4</u>
3.9. до людей	<u>3</u>
3.10. до себе	<u>2</u>
4. Підструктура досвіду	
4.1. Професійна підготовка	<u>5</u>
4.2. Культура: музична	<u>4</u>
4.3. театральна	<u>1</u>
4.4. художня	<u>3</u>
4.5. літературна	<u>4</u>
4.6. інтелектуальна	<u>3</u>
4.6. поведінки	<u>2</u>
5. Підструктура індивідуальних особливостей психічних процесів	
5.1. Емоційна збудливість	<u>2</u>
5.2. Емоційно-моторна стійкість	<u>4</u>
5.3. Стенічність емоцій	<u>3</u>
5.4. Уважність	<u>4</u>
5.5. Продуктивність пам'яті	<u>4</u>
5.6. Критичність мислення	<u>3</u>
5.7. Кмітливість	<u>2</u>
5.8. Творча уява	<u>5</u>
5.9. Воля: самовладання	<u>3</u>
5.10. цілеспрямованість	<u>2</u>
5.11. наполегливість	<u>1</u>
5.12. рішучість	<u>2</u>
5.13. дисциплінованість	<u>1</u>
6. Біологічно зумовлена підструктура	
6.1. Темперамент: сила	<u>2</u>
6.2. рухомість	<u>1</u>
6.3. врівноваженість	<u>4</u>

## 2.2. Перелік завдань, які включено до складу ККР

### Теоретичні запитання:

1. Визначте предмет та об'єкт дослідження управління поведінкою організації.
2. Розкрийте сутність поняття «організаційна поведінка».
3. Розкрийте зв'язок управління поведінкою організації з іншими науками.
4. Назвіть базові елементи організаційної поведінки.
5. Розкрийте історичну еволюцію розвитку значення організаційної поведінки.
6. Охарактеризуйте системний зв'язок понять «організація - особистість».
7. Визначте поняття «особистість» та його відмінність від поняття «індивід».
8. Охарактеризуйте процес формування особистості.
9. Назвіть основні елементи структури особистості.
10. Визначте фактори впливу на поведінку людини.
11. Розкрийте сутність категорії «група».
12. Назвіть основні види груп.
13. Опишіть зміст поняття «групова згуртованість».
14. Охарактеризуйте моделі групової динаміки.
15. Назвіть види поведінки організації.
16. Розкрийте сутність механізму поведінки організації.
17. Охарактеризуйте фактори впливу на поведінку організації.
18. Опишіть відмінність понять «менеджер» та «лідер».
19. Розкрийте сутність функції мотивації та визначте основні мотиваційні категорії.
20. Назвіть основні процесуальні теорії мотивації Л. Портера – Е. Лоулера.
21. Назвіть основні змістовні теорії мотивації та визначте їх принципів відмінності.
22. Охарактеризуйте сутність та передумови виникнення науки акмеології.
23. Перелічіть та опишіть принципи науки акмеології.
24. Охарактеризуйте роль самоменеджменту в підвищенні якості роботи організації.
25. Визначте принципи делегування повноважень.
26. Розкрийте зміст методів делегування повноважень.
27. Визначте роль стресу в ефективній роботі.
28. Назвіть, які фактори формують організаційну культуру.
29. Розкрийте зміст комунікаційного процесу та напрями його вдосконалення.
30. Опишіть, в чому полягає опір змінам на організаційному рівні.

## Практичні завдання:

Практичні завдання мають одну форму, однак відрізняються різними даними.

Форма практичного завдання наступна:

На основі запропонованої для аналізу карти особи скласти схему психологічної структури індивідуальності співробітниці кондитерської фабрики Кривцун Ірини Сергіївни, 1965 року народження. Зробити висновки про психологічні особливості особистості даної співробітниці. Розробити рекомендації щодо застосування специфічних психологічних підходів до нього в процесі управлінського спілкування.

### КАРТА ОСОБИ

Кривцун Ірина Сергіївна. Загальна характеристика: Жінка, зріст 158 см., вага 58 кг

#### 1. Виявлення здібностей

1.1. Музичні	<u>4</u>	1.6. Математичні	<u>4</u>
1.2. Вокальні	<u>4</u>	1.7. Літературні	<u>2</u>
1.3. Артистичні	<u>3</u>	1.8. Наукові	<u>1</u>
1.4. Художні	<u>1</u>	1.9. Педагогічні	<u>1</u>
1.5. Технічні	<u>4</u>	1.10. Організаторські	<u>4</u>

#### 2. Загальні риси характеру

2.1. Ідейність	<u>3</u>	2.6. Активність	<u>1</u>
2.2. Патріотизм	<u>4</u>	2.7. Організованість	<u>5</u>
2.3. Принциповість	<u>5</u>	2.8. Колективізм	<u>3</u>
2.4. Чесність	<u>4</u>	2.9. Оптимізм	<u>2</u>
2.5. Ініціативність	<u>1</u>	2.10. Поступливість	<u>4</u>

#### 3. Підструктура спрямованості

3.1. Загальна спрямованість: рівень	<u>3</u>	3.6. Професійна спрямованість	<u>5</u>
3.2. широта	<u>4</u>	3.7. Релігійна спрямованість	<u>2</u>
3.3. інтенсивність	<u>4</u>	3.8. Ставлення: до праці	<u>5</u>
3.4. стійкість	<u>4</u>	3.9. до людей	<u>3</u>
3.5. діючість	<u>4</u>	3.10. до себе	<u>4</u>

#### 4. Підструктура досвіду

4.1. Професійна підготовка	<u>4</u>	4.4. художня	<u>1</u>
4.2. Культура: музична	<u>4</u>	4.5. літературна	<u>2</u>
4.3. театральна	<u>2</u>	4.6. інтелектуальна	<u>1</u>
		4.6. поведінки	<u>3</u>

#### 5. Підструктура індивідуальних особливостей психічних процесів

5.1. Емоційна збудливість	<u>5</u>	5.7. Кмітливість	<u>2</u>
5.2. Емоційно-моторна стійкість	<u>4</u>	5.8. Творча уява	<u>2</u>
5.3. Стенічність емоцій	<u>3</u>	5.9. Воля: самовладання	<u>4</u>
5.4. Уважність	<u>3</u>	5.10. цілеспрямованість	<u>3</u>
5.5. Продуктивність пам'яті	<u>4</u>	5.11. наполегливість	<u>5</u>
5.6. Критичність мислення	<u>2</u>	5.12. рішучість	<u>2</u>
		5.13. дисциплінованість	<u>4</u>

#### 6. Біологічно зумовлена підструктура

6.1. Темперамент: сила	<u>5</u>	6.2. рухомість	<u>4</u>
		6.3. зрівноваженість	<u>1</u>

### 3. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ КОМПЛЕКСНИХ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

Виконання кожного завдання комплексної контрольної роботи оцінюється відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця (табл.).

Таблиця

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		

Розподіл балів за виконання завдань комплексної контрольної роботи наведено в табл.

Таблиця

Розподіл балів за завданнями для комплексних контрольних робіт

Завдання ККР (у кожному варіанті)	Комплексна контрольна робота		Сума балів
	ЗККР1	ЗККР2	
Максимальна кількість балів	40	60	100

ЗККР – завдання для комплексної контрольної роботи.

Для теоретичних запитань оцінювання проводиться за такими критеріями:

- 1) розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються (9 балів);
- 2) ступінь засвоєння фактичного матеріалу навчальної дисципліни (9 балів);
- 3) знайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються (8 балів);
- 4) уміння поєднувати теорію з практикою при написанні наукових

робіт, виконанні практичних завдань, проведенні наукових досліджень при виконанні завдань, винесених для самостійного опрацювання, та завдань, винесених на розгляд в аудиторії (6);

5) логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки (8 балів).

Оцінка «40 балів» ставиться за умови відповідності виконаного завдання студента, або його усної відповіді усім п'ятьом зазначеним критеріям. Відсутність тієї або іншої складової знижує оцінку на відповідну кількість балів.

При оцінюванні практичних завдань поряд із зазначеними вище критеріями увага також приділяється якості, самостійності та наявності висновків.

Критерії оцінки практичного завдання, максимальна оцінка за виконання якого становить 60 балів:

1) розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем стосовно визначення психологічної особливостей особистості; (10 балів);

2) ступінь засвоєння специфічних методів аналізу, які використовуються в навчальній дисципліні; обґрунтований вибір методики для вирішення завдання; знання правильної структури карти особистості (10 балів);

3) уміння поєднувати теорію з практикою виконанні практичних завдань; вірне використання методик для вирішення завдання (10 балів);

4) творчий підхід до виконання завдання (10 балів);

5) наявність обґрунтованих висновків результатів виконання практичного завдання (10 балів);

6) логіка, структура, стиль викладу матеріалу, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки (10 балів).

При цьому, якщо при виконанні будь-якого ЗККР допущена незначні помилки, але вірний хід роботи, то максимальна оцінка за таке ЗККР зменшується на 1-2 бали, при наявності значних помилок, або виконання тільки частини певного ЗККР максимальна оцінка за таке ЗККР зменшується на 5-10 балів. У разі якщо завдання не вирішена здобувач отримує за нього 0 балів.

Оцінки за цією шкалою заносяться до відомостей зрізу залишкових знань здобувачів та іншої академічної документації.

## **4. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

### **4.1. Основна**

1. Дороніна М. С. Управління організаційною поведінкою: монографія / М. С. Дороніна, В. В. Тютлікова. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2011. – 199 с.

2. Дороніна М. С. Управління поведінкою персоналу. Гендерний аспект: монографія / М. С. Дороніна, В. І. Ковальова. – Х.: АдВА, 2009. – 280 с.



3. Лепейко Т. І. Організаційна поведінка: навч. посібник / Т. І. Лепейко, С. В. Лукашев, О. М. Миронова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2013. – 154 с.
4. Лепейко Т. І. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід): монографія / Т. І. Лепейко, О. М. Миронова. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2010. – 234 с.
5. Миронова О. М. Конфліктологія: навч. посібник / О. М. Миронова, О. В. Мазоренко. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2011. – 167 с.
6. Gavkalova, N. Personnel Management: summary of lectures / N. Gavkalova. . – Х. : ХНЕУ, 2013. – 171 p.

#### **4.2. Додаткова**

7. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: Учебник для слушателей, обучающихся по программам „Мастер делового администрирования” / М. Армстронг; Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 831 с.
8. Воронін А.В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток: Монографія / А.В. Воронін; Харківський національний економічний університет. – Х.: ІНЖЕК, 2008. – 319 с.
9. Иванова Т.Ю. Теория организации. Краткий курс: Учеб пособ. / Т.Ю. Иванова, В.И. Приходько. – СПб.: Питер, 2004. – 268 с.
10. 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.
11. Малменз Л. Менеджмент и организационное поведение: Учеб.-практ. пособ. Пер с англ. – Минск: Новое знание, 2003. – 1037 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. Управление персоналом организации: Учеб. / Под ред. А.Я. Кибанова, Государственный университет управления. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 637 с.
14. 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.
15. Элвессон М. Организационная культура. – Х.: Гуманитарный центр, 2005. – 458 с.
16. Баєва О.В. Основи менеджменту: практикум: Навч. посібник / О.В. Баєва, Н.І. Новальська, Л.О. Згалат-Лозинська. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 524 с.
17. Беляцкий Н.П. Интеллектуальная техника менеджмента: Учеб. пособие / Н.П. Беляцкий. – Мн.: Новое знание, 2001. – 320 с.
18. Беседін М.О. Основи менеджменту: оцінно-ситуаційний підхід (модульний варіант): Підручник / М.О. Беседін, В.М. Нагаєв. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 496 с.

19. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 1999. – 528 с.
20. Кирхлер Э. Дизайн работ в организациях. Психология труда и организационная психология: Пер. с нем. / Э. Кирхлер, Э. Хельцл. – Х.: Гуманитарный центр, 2003. – 212 с.
21. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 472 с.
22. Кредісов А.І. Менеджмент для керівників. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 1999. – 556 с.
23. Райгородский Д.Я. Организационное поведение. Хрестоматия. Учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента. – Самара: Издательский Дом „Бахрах-М”, 2006. – 752 с.
24. 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.
25. Спивак В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.

#### **4.3. Ресурси Інтернет**

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