

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

---

**ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА**

(назва навчальної дисципліни)

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ  
до практичних занять  
з навчальної дисципліни  
підготовки докторів філософії**

зі спеціальності 073 Менеджмент

(шифр і назва спеціальності)

2019 рік

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

## 1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

Метою проведення практичних занять з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» є здобуття практичних навичок та вмінь щодо управління поведінкою людей в організації.

У ході практичних занять здобувач набуває професійних компетентностей та практичних навичок роботи з вирішення прикладних задач професійної діяльності.

Відповідно до програми навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» на практичні заняття відводиться 10 год. навчального часу.

Практичні заняття з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» проводяться у аудиторіях, оснащених комп'ютерною та мультимедійною технікою Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

Заняття проводяться з використанням роздаткового матеріалу.

При підготовці до конкретного практичного заняття в межах виконання відповідного завдання (табл.) здобувачі формують аналітичну записку, яка відповідає зазначеним викладачем вимогам, та захищають її під час аудиторного заняття перед викладачем і аудиторією одногрупників.

## 2. ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Завдання для практичних занять, які передбачені навчальним планом і програмою навчальної дисципліни для засвоєння теоретичних знань і практичних навичок, наведені в табл.

Таблиця 2.1

Перелік тем та завдань для практичних занять

№ з/п	Назва теми	Компетентності, які забезпечуються	Програмні питання і завдання	Кількість годин	Необхідне ПЗ*	Література
<b>Змістовий модуль I. Сучасні парадигми в галузі організаційної поведінки</b>						
1.	Тема 1. Концептуальні основи організаційної поведінки	вміння визначати особливості організаційної поведінки як міждисциплінарної науки	1. Еволюція виникнення науки „Організаційна поведінка” 2. Відмінність понять „організаційна поведінка” та „поведінка організацій” 3. Науковий та практичний підходи до визначення	2	-	Основна: [3, 5]. Додаткова: [8,11,14,21, 23]

№ з/п	Назва теми	Компетентності, які забезпечуються	Програмні питання і завдання	Кількість годин	Необхідне ПЗ*	Література
			організаційної поведінки 4. Основні аспекти трактування поняття "організаційна поведінка"			
2.	Тема 2. Особистість в системі управління поведінкою організації	вміння визначати здатність до формулювання психолого-педагогічної характеристики особистості	1. Визначення типу темпераменту працівників	2	-	Основна: [1,3,5]. Додаткова: [7,10,13,15, 21,24]
3.	Тема 3. Влада та лідерство в організації управління персоналом	вміння застосовувати різні засоби керівництва: інформування, індивідуальну бесіду, обговорення, визнання, критику, осудження	1. Визначення стилю лідерства	2	-	Основна: [1,3,5]. Додаткова: [7,10,13,15, 21,24]
Разом за змістовим модулем I				6		
<b>Змістовий модуль II. Методологія управління поведінкою в організації</b>						
3	Тема 1 вміння ефективно розподіляти повноваження в структурі апарату управління промислового підприємства	вміння ефективно розподіляти повноваження в структурі апарату управління промислового підприємства	1. Аналіз психологічної придатності працівника до посади, яку він займає 2. Визначення можливості кар'єрного зростання працівників	2	-	Основна: [1,3-5]. Додаткова: [7,8,13,16, 20,22]
5	Тема 3 Основи управління організаційною культурою	вміння регулювати міжособові стосунки між членами трудового колективу	1. Схема психологічної структури індивідуальності співробітника 2. Визначення найбільш прийняттого виду організаційної культури на підприємстві	2	-	Основна: [3,5]. Додаткова: [7,9,12,15, 18,22,25]
Разом за змістовим модулем II				4		
Разом за навчальною дисципліною				10		

\*ПЗ – програмне забезпечення

### 3. ТИПОВИЙ ПРИКЛАД ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

#### Практичне заняття №3

**Аналіз психологічної придатності працівника до посади, яку він займає**

**Завдання:** З'ясувати, до якої з перелічених професій належить психограма, що наведена нижче: програміст, бухгалтер, актор, викладач, електрик, менеджер, математик, архітектор.

#### Психограма (професійно важливі якості особи)

Якості особи	Ступень вираженості якостей
Винахідливість	++
Кмітливість	++
Витриманість	++
Працездатність	+++
Терпимість до людей	0
Щирість	0
Самовладання	+
Аналітичний склад розуму	+++
Економічні знання	+++
Здатність до виконання рутинної роботи	+++
Комунікабельність	0
Творча уява	0
Уважність	+++
Вміння керувати людьми	0
Вимогливість до себе	++
Вимогливість до інших людей	+
Критичність мислення	+++
Вміння працювати з літературними джерелами	++
Вміння створювати позитивні відносини в колективі	0

Зробити висновки про психологічну придатність до роботи за наведеною вище професією працівника Семенової С.С., 1965 року народження, яка має вищу освіту за фахом, що відповідає наведеній психограмі. Відомо, що Семенова С.С. працює за фахом протягом 20 років. За результатами проведеної експертної оцінки її ділових та організаторських якостей, вони були оцінені у 5 балів відповідно. Інші якості особи, що досліджувались, були розподілені таким чином:

- номінальна зона: емоційна рівноваженість, вміння керувати людьми, вміння створювати позитивні відносини у колективі, творча уява, комунікабельність, щирість, терпимість до людей;

- потенційна зона: здатність розуміти інших людей, вимогливість до інших людей, самовладання, доброзичливість, активність, скромність, організаторські якості;

- перспективна зона: винахідливість, кмітливість, витриманість, вміння працювати з літературними джерелами, вимогливість до себе, обов'язковість;

- оперативна зона: критичність мислення, економічні знання, уважність, працездатність, аналітичний склад розуму, здатність до виконання рутинної роботи.

Розрахувати коефіцієнт професійної перспективності даного працівника, та оцінити можливості його кар'єрного росту.

**Мета заняття:** набути вміння щодо визначення психологічної придатності працівника до певної посади.

**Основні теоретичні відомості:** загальний метод аналізу та опису трудової діяльності та умов праці – професіографію.

**Хід роботи.**

1. Обрати професію з переліку та обґрунтувати критерії, за якими був зроблений вибір.
2. Розрахувати коефіцієнт професійної придатності.
3. Зробити висновок про можливість кар'єрного зростання.
4. Провести порівняння реальних та ідеальних якостей людини на певній посаді за зонами. Зробити висновки.

**Очікуваний результат виконання завдання:** звіт щодо професійної та психологічної придатності людини до посади.

#### 4. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ

Виконання кожного завдання для практичних занять 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	задовільно	не зараховано
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно	
1 – 34	F		

Розподіл балів за виконання завдань до практичних занять у межах тем змістових модулів наведено в табл.

## Розподіл балів за завданнями та змістовними модулями

Завдання для практичних занять	Змістовий модуль 1			Змістовий модуль 2		Сума балів
	ЗПЗ1	ЗПЗ2	ЗПЗ3	ЗПЗ4	ЗПЗ5	
Максимальна кількість балів	2	2	2	2	2	20

ЗПЗ – завдання для практичних занять.

Оцінки за цією шкалою заносяться до відомостей обліку успішності здобувача та іншої академічної документації.

## 5. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

### 5.1. 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.

### 5.2. 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.

### **5.3. 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>.

...