

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

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА

(назва навчальної дисципліни)

ЗАВДАННЯ
для підсумкового контролю
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

Підсумковий контроль успішності навчання здобувачів з дисципліни «Організаційна поведінка» та рівня сформованості у них компетентностей, які підтримуються даною навчальною дисципліною проводиться у формі семестрового диференційованого заліку відповідно до графіку навчального процесу спеціальності.

Семестровий чи залік – форма оцінки підсумкового засвоєння здобувачами теоретичного та практичного матеріалу з окремої навчальної дисципліни, що проводиться як контрольний захід.

Завданням заліку є перевірка розуміння здобувачем програмного матеріалу в цілому, логіки та взаємозв'язків між окремими розділами, здатності творчого використання накопичених знань, вміння формулювати своє ставлення до певної проблеми навчальної дисципліни тощо. В умовах реалізації компетентнісного підходу залік оцінює рівень засвоєння здобувачем компетентностей, що передбачені кваліфікаційними вимогами.

Семестровий залік охоплює програму дисципліни і передбачає визначення рівня знань та ступеня опанування здобувачами компетентностей. Типовий приклад завдання для підсумкового контролю наведено у розділі «Завдання для підсумкового контролю успішності навчання».

Кожне завдання для підсумкового контролю складається з 5 завдань, які передбачають вирішення типових професійних завдань фахівця на робочому місці та дозволяють діагностувати рівень теоретичної підготовки здобувача і рівень його компетентності з навчальної дисципліни.

Завдання для підсумкового контролю включає 2 стереотипних, 2 діагностичних та 1 евристичне завдання, які оцінюються відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

Під час семестрового контролю у формі диференційованого заліку підсумкова кількість балів з навчальної дисципліни (максимум – 100 балів) визначається як сума (проста) балів за результати успішності здобувача при поточному контролі.

Здобувач отримує право на виконання завдань підсумкового контролю (допуск до заліку), якщо кількість балів, одержаних за результатами перевірки успішності під час поточного контролю відповідно до змістового модуля впродовж семестру, в сумі досягла 60 балів.

2. ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ

2.1. Зразок завдання для підсумкового контролю

Форма № Н-5.05

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Освітній рівень доктор філософії

Спеціальність 073 Менеджмент

(шифр і назва спеціальності)

Навчальна дисципліна «Організаційна поведінка»

БІЛЕТ № 1

Завдання 1 (Стереотипне)

На основі наведеної соціограми трудового колективу (рис. 1) побудувати соціоматрицю для відображення системи неофіційних відносин між його членами. Використовуючи дані соціограми розрахувати персональні соціометричні індекси та провести оцінку соціального статусу кожного співробітника.

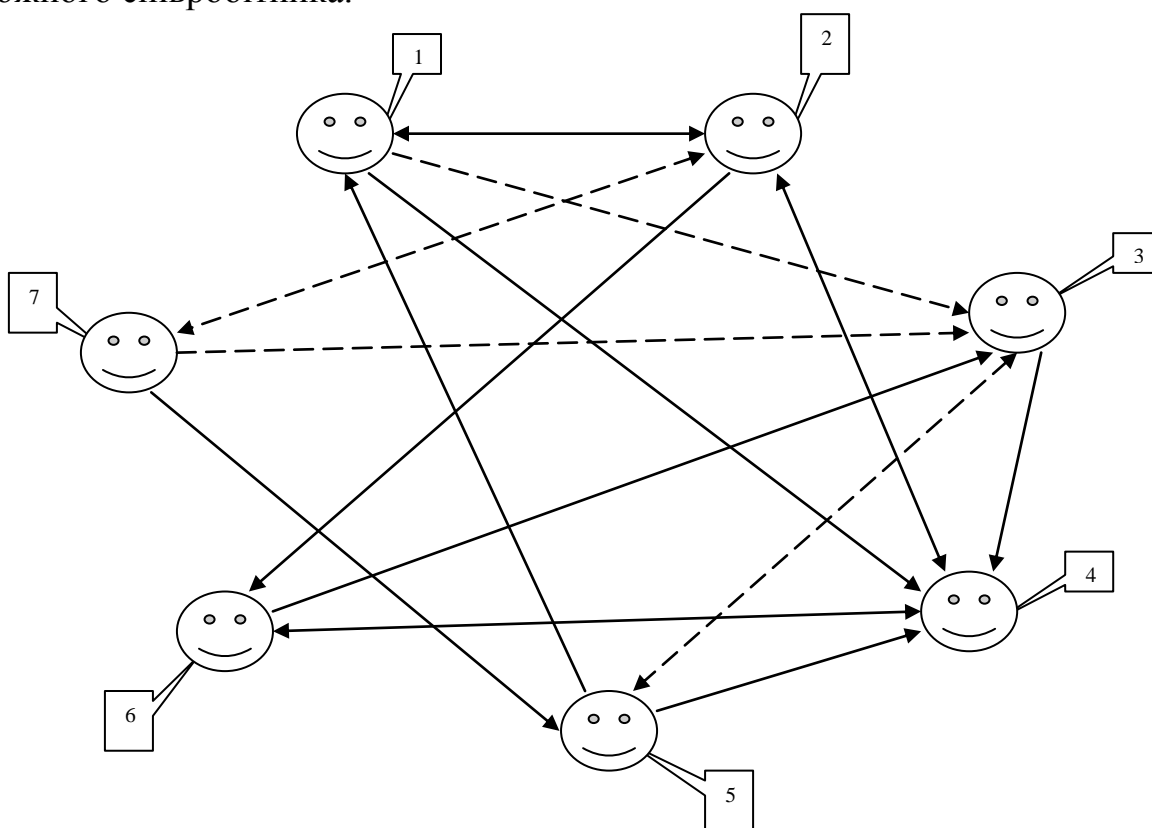


Рис. 1. Соціограма трудового колективу

Завдання 2 (Діагностичне)

Основаючись на даних соціограми (рис. 1) розрахувати коефіцієнт групової згуртованості колективу. Зробити висновки про рівень згуртованості та соціально-психологічний клімат даного колективу. Розробити рекомендації для керівника колективу щодо психологічних підходів до підлеглих в залежності від їх соціальних ролей в даному колективі, якщо відомо, що формальним керівником даного колективу є член групи під номером 6.

Завдання 3 (Стереотипне)

Визначити тип темпераменту працівника, якщо відомо, що його сила оцінена у 2 бали, рухомість – у 1 бал, а врівноваженість – у 4 бали.

Завдання 4 (Діагностичне)

З'ясувати, до якої з перелічених професій належить психограма (табл.), що наведена нижче: програміст, бухгалтер, актор, викладач, електрик, менеджер, математик, архітектор. Обґрунтувати вибір.

Таблиця

Психограма

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	+++
Комунікбельність	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

Завдання 5 (Евристичне)

Оцінити можливості кар'єрного росту працівника, якщо відомо, що йому виповнилось 47 років, має неповну вищу освіту за фахом та працює 15 років на посаді бухгалтера. За результатами проведеної експертної оцінки його ділових та організаторських якостей, вони були оцінені у 5 та 3 бали

відповідно. Інші якості особи, що досліджувались, були розподілені таким чином:

- номінальна зона: емоційна врівноваженість, 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.

Всі висновки обґрунтувати та надати рекомендації щодо підвищення професійності зазначеного працівника.

Затверджено на засіданні

кафедри менеджменту та бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

Протокол №1 від "28" серпня 2015 р.

Зав. кафедри _____ Екзаменатор _____
(підпис) (підпис)

2.2. Перелік завдань для підсумкового контролю

Пакет завдань для підсумкового контролю складається з 30 варіантів, кожний з яких містить 2 стереотипні, 2 діагностичні та 1 евристичне завдання в рамках матеріалів навчальної дисципліни за лекціями, практичними та лабораторними заняттями.

3. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Результат семестрового заліку оцінюється в балах і проставляється у відповідній графі екзаменаційної "Відомості обліку успішності".

Мінімально можлива кількість балів, які здобувач може отримати за результатами проведення підсумкового контролю – 12.

Максимально можлива кількість балів, які здобувач може отримати за результатами проведення підсумкового контролю – 20.

Виконання кожного завдання підсумкового контролю успішності здобувача 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	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно	не зараховано
1 – 34	F		

Підсумкова оцінка за залік з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» розраховується за формулою:

$$S = Z1 + Z2 + Z3 + Z4 + Z5,$$

де S – підсумковий максимальний бал, який здобувач може отримати за успішне виконання усіх завдань підсумкового контролю (S=20);

Z1 – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за виконання завдання 1 підсумкового контролю (Z1=2);

Z2 – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за виконання завдання 2 підсумкового контролю (Z2=4);

Z3 – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за виконання завдання 3 підсумкового контролю (Z3=2).

Z4 – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за виконання завдання 4 підсумкового контролю (Z2=4);

Z5 – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за виконання завдання 5 підсумкового контролю (Z2=8).

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни розраховується з урахуванням балів, отриманих під час підсумкової контрольної роботи, та балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою, виконаного ІНДЗ.

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.

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. Бесєдін М.О. Основи менеджменту: оцінно-ситуаційний підхід (модульний варіант): Підручник / М.О. Бесєдін, 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>.