

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

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА

(назва навчальної дисципліни)

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
до проведення поточного контролю
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

Поточний контроль успішності навчання здобувачів з дисципліни «Організаційна поведінка» та рівня сформованості у них компетентностей, які підтримуються даною навчальною дисципліною, здійснюється у таких формах:

- результати виконання лекційних занять;
- результати виконання практичних занять
- письмові контрольні роботи;
- результати виконання лабораторних завдань;
- виконання завдань за темами.

Поточний контроль успішності навчання у формі результатів виконання практичних занять здійснюється на кожному практичному занятті. Типовий приклад результатів виконання практичних занять наведено у розділі «Завдання для поточного контролю успішності навчання».

Поточний контроль успішності навчання у формі письмових контрольних робіт здійснюється на практичному занятті двічі за семестр. Типовий приклад письмових контрольних робіт наведено у розділі «Завдання для поточного контролю успішності навчання».

Поточний контроль успішності навчання у формі результатів виконання лабораторних занять здійснюється на кожному лабораторному занятті. Типовий приклад результатів виконання лабораторних занять наведено у розділі «Завдання для поточного контролю успішності навчання».

Поточний контроль успішності навчання у формі виконання завдань для самостійної роботи здійснюється на кожному лекційному, практичному та лабораторному занятті. Типовий приклад виконання завдань для самостійної роботи наведено у розділі «Завдання для поточного контролю успішності навчання».

Зазначені форми і засоби поточного контролю успішності навчання здобувачів з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» спрямовані на стимулювання систематичної поточної навчальної та самостійної роботи тих, хто навчається, підвищення об'єктивності оцінювання їхніх знань, запровадження здорової конкуренції між здобувачами у навчанні, виявлення і розвитку їхніх творчих і дослідницьких здібностей.

Мінімально можлива кількість балів за поточний контроль упродовж семестру – 35, також передбачається також підсумковий контроль у розмірі 40 балів (підсумкова контрольна робота та ІНДЗ).

Результати всіх форм поточного контролю є невід'ємними складовими **критеріїв підсумкового оцінювання знань здобувачів**, наведених у відповідному розділі навчально-методичного забезпечення дисципліни «Організаційна поведінка».

2. ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ

2.1. Типові приклади завдань для поточного контролю за формами.

2.1.1. Типовий приклад завдань для результатів виконання практичних занять на тему: «Методи та моделі ефективного керівництва підлеглими»:

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.

2.1.2. Типовий приклад завдань для письмових контрольних робіт для другого змістовного модуля «Методологія управління поведінкою в організації»:

Теоретичне питання

Перелічите вимоги до ефективних менеджерів. Які підходи до вимог Ви знаєте? В чому їх відмінність? Фактори, що впливають на масштаб керованості. Особливості управління неформальними групами.

Практичне завдання

На основі запропонованої для аналізу карти особи скласти схему психологічної структури індивідуальності співробітниці малого підприємства Ігначко Інни Вадимівни, 1974 року народження. Зробити висновки про психологічні особливості особистості даної співробітниці.

КАРТА ОСОБИ

Ігначко Інна Вадимівна. Загальна характеристика: Жінка, 35 років, зріст 165 см, вага 56 кг.

1. Виявлення здібностей	
1.1. Музичні	2
1.2. Вокальні	2
1.3. Артистичні	1
1.4. Художні	3
1.5. Технічні	4
1.6. Математичні	5
1.7. Літературні	3
1.8. Наукові	4
1.9. Педагогічні	3
1.10. Організаторські	4
2. Загальні риси характеру	
2.1. Ідейність	3
2.2. Патріотизм	5
2.3. Принциповість	4
2.4. Чесність	5
2.5. Ініціативність	2
2.6. Активність	2
2.7. Організованість	5
2.8. Колективізм	5
2.9. Оптимізм	4
2.10. Поступливість	2
3. Підструктура спрямованості	
3.1. Загальна спрямованість: рівень	5
3.2. широта	4
3.3. інтенсивність	3
3.4. стійкість	3
3.5. діючість	4
3.6. Професійна Спрямованість	5
3.7. Релігійна спрямованість	2
3.8. Ставлення: до праці	5
3.9. до людей	4
3.10. до себе	5
4. Підструктура досвіду	
4.1. Професійна підготовка	5
4.2. Культура: музична	3
4.3. театральна	1
4.4. художня	2
4.5. літературна	1
4.6. інтелектуальна	4
4.6. поведінки	5
5. Підструктура індивідуальних особливостей психічних процесів	
5.1. Емоційна збудливість	4
5.2. Емоційно-моторна	
5.7. Кмітливість	2
5.8. Творча уява	2

стійкість	<u>5</u>	5.9. Воля: самовладання	<u>4</u>
5.3. Стенічність емоцій	<u>3</u>	5.10. цілеспрямованість	<u>3</u>
5.4. Уважність	<u>4</u>	5.11. наполегливість	<u>4</u>
5.5. Продуктивність пам'яті	<u>4</u>	5.12. рішучість	<u>4</u>
5.6. Критичність мислення	<u>3</u>	5.13. дисциплінованість	<u>5</u>
6. Біологічно зумовлена підструктура			
6.1. Темперамент:		6.2. рухомість	<u>4</u>
сила	<u>5</u>	6.3. зрівноваженість	<u>4</u>

Використовуючи інформацію про психологічні особливості Ігначко І.В., розробити рекомендації щодо застосування специфічних психологічних підходів щодо неї в процесі управлінського спілкування.

2.1.3. Типовий приклад завдань для результатів виконання лабораторних завдань за темою «Особистість в системі управління поведінкою організації»:

На основі наведеної соціограми трудового колективу побудувати соціоматрицю для відображення системи неофіційних відносин між його членами. Використовуючи данні соціограми розрахувати персональні соціометричні індекси та коефіцієнт групової згуртованості колективу.

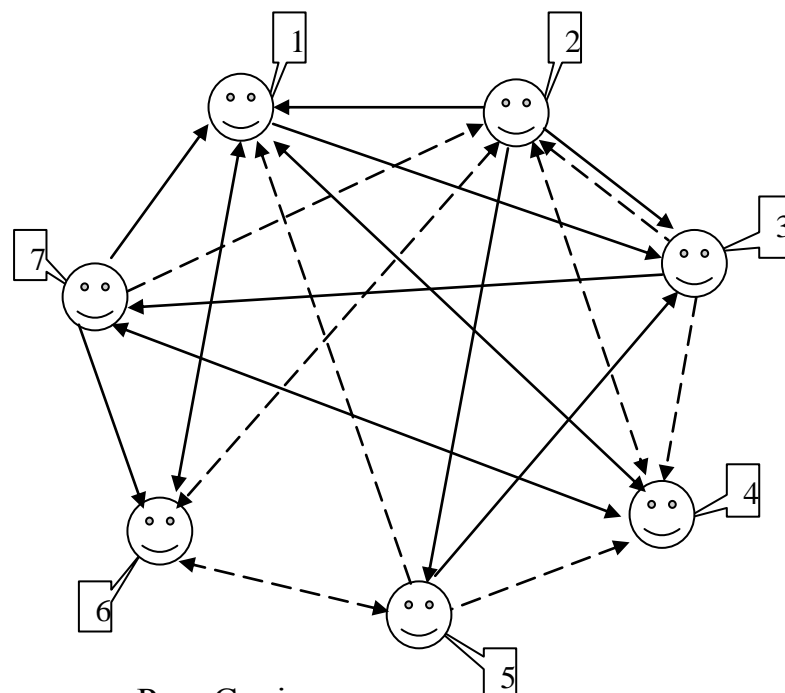


Рис. Соціограма трудового колективу

Провести оцінку соціального статусу кожного співробітника. 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 7.

2.1.5. Типовий приклад завдань для виконання завдань для самостійної роботи за темою «Влада та лідерство в організації управління персоналом»:

Аналітична вправа «Визначення стилю керівництва»

Порядок роботи:

Необхідно визначити стиль керівництва будь-якого керівника. Щоб визначити стиль керівництва, необхідно проаналізувати обраного керівника за 20-ма твердженнями, наведеними далі. Оцінювання проводиться за 5-бальною шкалою: 5 балів – постійно так робить; 1 бал – ніколи так не робить.

Твердження:

1. Постійно вказує, як потрібно робити.
2. Вислуховує думки інших людей.
3. Дає можливість підлеглим брати участь у прийнятті управлінських рішень.
4. Дає можливість підлеглим діяти самостійно.
5. Наполегливо пояснює, як потрібно що-небудь робити.
6. Навчає підлеглих працювати.
7. Радиться з іншими керівниками та активом підлеглих.
8. Не заважає іншим працювати.
9. Вказує, коли потрібно виконати роботу.
10. Враховує успіхи інших.
11. Підтримує ініціативу.
12. Не втручається у робочий процес.
13. Показує, як потрібно робити.
14. Іноді надає підлеглим можливість брати участь в обмірковуванні проблем підрозділу (організації).
15. Уважно вислуховує співрозмовників.
16. Якщо втручається в робочі справи, то по-діловому.
17. Думки інших не поділяє.
18. Докладає зусиль для усунування конфліктів (між підлеглими).
19. Намагається враховувати різні думки.
20. Якщо дає доручення, то не втручається в хід його виконання.

Інтерпретація результатів:

1. Визначити загальну кількість балів:
показник у 70 – 80 балів свідчить про спрямованість до взаємодії з людьми;
показник у 30 – 40 балів свідчить про пасивність людини в колективній діяльності.
2. Визначити схильність до певного стилю керівництва:
сума балів тверджень 1, 5, 9, 13, 17 свідчить про адміністративний стиль керівництва;
сума балів тверджень 3, 7, 11, 15, 19 свідчить про демократичний стиль керівництва;
сума балів тверджень 4, 8, 12, 16, 20 свідчить про ліберальний стиль керівництва.
У кожній групі максимально можна набрати 25 балів.
Якщо особа, яку Ви аналізуєте, набрала 20 балів і більше, то вона схильна до певного стилю керівництва.
Якщо керівник, якого Ви аналізуєте, набрав 12 – 14 балів, іноді він схильний виявити саме цей стиль керівництва.

2.2. Завдання для поточного контролю за формами.

2.2.1. Перелік завдань для результатів виконання практичних занять:

практичне заняття до теми 1 першого змістовного модуля «Концептуальні основи організаційної поведінки»;

практичне заняття до теми 2 першого змістовного модуля «Особистість в системі управління поведінкою організації» - «Визначення типу темпераменту»;

практичне заняття до теми 3 першого змістовного модуля «Влада та лідерство в організації управління персоналом» - «Визначення стилю лідерства»;

практичне заняття до теми 1 другого змістовного модуля «Методи та моделі ефективного керівництва підлеглими» - «Аналіз психологічної придатності працівника до посади, яку він займає», «Визначення можливості кар'єрного зростання працівників»;

практичне заняття до теми 3 другого змістовного модуля «Основи управління організаційною культурою» - «Побудова схеми психологічної структури індивідуальності співробітника».

2.2.2. Перелік завдань для письмових контрольних робіт:

письмова контрольна робота за темами 4-6 другого змістовного модуля.

2.2.3. Перелік завдань для результатів виконання лабораторних занять:

лабораторне заняття до теми 1 першого змістовного модуля «Концептуальні основи організаційної поведінки» - «Науковий та практичний підходи до визначення організаційної поведінки»;

лабораторне заняття до теми 2 першого змістовного модуля «Особистість в системі управління поведінкою організації» - «Побудова соціоматриці трудового колективу та визначення соціальних ролей членів колективу»;

лабораторне заняття до теми 3 першого змістовного модуля «Влада та лідерство в організації управління персоналом»;

лабораторне заняття до теми 1 другого змістовного модуля «Методи та моделі ефективного керівництва підлеглими» - «Планування робочого часу керівника»;

лабораторне заняття до теми 2 другого змістовного модуля «Комунікативна складова в процесі управління поведінкою в організації» - «Визначення рівня згуртованості та соціально-психологічного клімату в колективі та аналіз рівня конфліктності в колективі».

2.2.5. Перелік завдань для самостійної роботи (за темами):

самостійна робота до теми 1 першого змістовного модуля «Концептуальні основи організаційної поведінки»: відповіді на запитання для самоконтролю; тест на визначення організаційного розвитку на підприємстві; тест «Орієнтація керівника на людей та завдання»;

самостійна робота до теми 2 першого змістовного модуля «Особистість в системі управління поведінкою організації»: відповіді на запитання для самоконтролю; тест «Діагностика векторів спрямованості»; тест А. Белова «Формула темпераменту»;

самостійна робота до теми 3 першого змістовного модуля «Влада та лідерство в організації управління персоналом»: відповіді на запитання для самоконтролю; тест «Самооцінка стилю управління»; аналітична вправа «Визначення стилю керівництва»; тест «Адміністратор чи лідер»;

самостійна робота до теми 1 другого змістовного модуля «Методи та моделі ефективного керівництва підлеглими»: відповіді на запитання для самоконтролю; тест «Ефективність управління»; тест «Неефективний керівник»; тест «Вміння здійснювати делегування»;

самостійна робота до теми 2 другого змістовного модуля «Комунікативна складова в процесі управління поведінкою в організації»: відповіді на запитання для самоконтролю; тест «Вміння слухати»; тест «Оцінювання самоконтролю в спілкуванні»; тест «Чи схильні Ви до конфліктів»;

самостійна робота до теми 3 другого змістовного модуля «Основи управління організаційною культурою»: відповіді на запитання для самоконтролю; тест «Наскільки Ви новатор за натурою».

3. СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ

Система оцінювання успішності навчання здобувача та рівня сформованості у нього компетентностей, які підтримуються навчальною дисципліною «Організаційна поведінка» (Програма навчальної дисципліни «Організаційна поведінка») враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні, практичні, лабораторні заняття, а також виконання самостійної роботи.

При розрахунку підсумкової оцінки успішності здобувача з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» слід вважати, що кожна форма поточного контролю має різну питому вагу у формуванні його компетентностей, які забезпечуються навчальною дисципліною.

З урахуванням вагомості кожної форми поточного контролю успішність навчання здобувача з навчальної дисципліни у підсумку оцінюється у відповідних балах (табл. 3.1) за формулою:

$$R = 10xA + 5xB + 6xC + 1xD + 5xE,$$

де R – підсумковий максимальний бал, який здобувач може отримати за успішне виконання усіх форм поточного контролю;

A – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за результати виконання лекційних занять (табл. 3.2) (A=1).

В – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за результати виконання практичних занять (табл. 3.2) (В=2).

С – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за результати виконання завдань за темами (С=4);

Д – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за письмові контрольні роботи (D=6);

Е – максимальна кількість балів, яку здобувач може отримати за результати виконання лабораторних завдань (Е=2).

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

Розподіл балів за виконання завдань поточного контролю за формами у межах тем змістових модулів наведено в табл.

Таблиця

Розподіл балів за формами поточного контролю та змістовними модулями

Форма поточного контролю	Змістовий модуль 1				Змістовий модуль 2					Сума балів
	Результати виконання лекційних завдань	Результати виконання практичних завдань	Результати виконання завдань за темами	Результати виконання лабораторних завдань	Результати виконання лекційних завдань	Результати виконання практичних завдань	Результати виконання завдань за темами	Результати виконання лабораторних завдань	Письмова контрольна робота	
Максимальна кількість балів	6	6	8	6	4	4	16	4	6	60

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

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 48 балів.

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>.

...