

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

**Кафедра економіки, бізнесу і управління персоналом
на транспорті**

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

**до виконання контрольної роботи
з дисципліни**

«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА»

Харків – 2019

Методичні вказівки розглянуто і рекомендовано до друку на засіданні кафедри економіки, бізнесу та управління персоналом на транспорті 28 серпня 2018 р., протокол № 1.

Методичні вказівки для контрольної роботи з дисципліни «Організаційна поведінка» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за освітньою професійною програмою «Управління персоналом та економіка праці» зі спеціальності 073 «Менеджмент».

Укладачі:

проф. Л. О. Позднякова,
доц. Н. В. Гриценко

Рецензент

проф. О. Г. Дейнека

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

до виконання контрольної роботи
з дисципліни

«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА»

Відповідальний за випуск Гриценко Н. В.

Редактор Решетилова В. В.

Підписано до друку 02.09.19 р.

Формат паперу 60x84 1/16. Папір писальний.

Умовн.-друк.арк. 0,75. Тираж 35. Замовлення №

Видавець та виготовлювач Український державний університет
залізничного транспорту,
61050, Харків-50, майдан Фейєрбаха, 7.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 6100 від 21.03.2018 р.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
1 Загальна методика виконання і оформлення контрольної роботи.....	5
2 Загальнотеоретична частина.....	6
2.1 Теми та зміст контрольної роботи.....	7
3 Практична частина.....	16
3.1 Коротка характеристика організаційної культури обраної організації.....	16
3.2 Можливості персонального розвитку в організації.....	17
3.3 Мотивація трудової поведінки.....	18
3.4 Рекомендації щодо вдосконалення організаційної Поведінки.....	18
Висновок.....	18
Контрольні питання з дисципліни.....	19
Список літератури.....	21

ВСТУП

Контрольна робота є однією зі складових навчальної діяльності студента з оволодіння знаннями у галузі дисципліни «Організаційна поведінка» і є проміжною формою контролю знань.

Метою контрольної роботи є оволодіння основами дослідницької роботи, самостійне поглиблене вивчення проблем організаційної поведінки.

Завдання, які стоять перед студентом при підготовці і написанні контрольної роботи:

- вивчити основну і додаткову літературу з курсу, знайти і використовувати в контрольній роботі необхідні матеріали відповідно до обраної теми;

- логічно і послідовно викласти матеріал з обраної теми, розкрити основні поняття;

- дати практичні рекомендації з використання в практиці управління організаційною поведінкою персоналу тих чи інших теоретичних положень;

- сформулювати і викласти своє особисте ставлення до проблем, поставлених у контрольній роботі, навести приклади з практичної діяльності.

У процесі виконання контрольної роботи студент повинен показати високий рівень теоретичної підготовки, проявити здібності до проведення досліджень і вирішення прикладних проблем, висунутих практикою.

Ключовою вимогою при підготовці контрольної роботи виступає творчий підхід, вміння обробляти і аналізувати інформацію, робити самостійні висновки, обґрунтовувати доцільність і ефективність пропонованих рекомендацій і рішень проблем, чітко і логічно викладати свої думки.

1 ЗАГАЛЬНА МЕТОДИКА ВИКОНАННЯ ТА ОФОРМЛЕННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Контрольна робота складається з таких обов'язкових частин: титульна сторінка, зміст, вступ, основна частина (завдання 1 і завдання 2), висновок, список використаної літератури.

Титульна сторінка є першою сторінкою і оформлюється відповідно до вимог університету.

Зміст контрольної роботи є обов'язковим і особисто складеним до конкретної теми. Зміст включає назви параграфів із зазначенням сторінок, з яких вони починаються. Розділи плану повинні повністю відповідати заголовкам параграфів у тексті роботи. Кожен розділ контрольної роботи слід починати з нової сторінки.

У *вступі* викладається мета і завдання роботи, формулюється проблема, коротко описується структура роботи.

Основна частина роботи, розділена на параграфи, відповідно до завдання 1 і завданням 2, повинна містити повну і конкретну інформацію з даної теми. Вона має загальнотеоретичний характер. При цьому бажано використовувати статистичну інформацію, аналітичні матеріали спеціальних агентств, дані конкретних організацій. Рекомендовано навести приклади, що розкривають формулювання загальних положень з конкретного питання, а також таблиці і схеми, які пояснюють окремі положення.

У *висновку* характеризують результат самостійного вивчення теми. Студент чітко висловлює власну думку щодо запропонованих аспектів роботи.

Наприкінці роботи наводиться перелік використаної літератури, складений у порядку посилань у тексті (близько 8-10 літературних джерел). Він повинен бути оформлений відповідно до загальноприйнятих бібліографічних стандартів. У список включаються тільки ті джерела, які використовувалися при підготовці контрольної роботи та на які є посилання в основній частині роботи.

Додатки в контрольній роботі (ілюстрації, графіки, діаграми, таблиці) повинні містити допоміжний матеріал, не

включений в основну частину контрольної роботи (не обов'язково).

За зміст роботи, достовірність наведених даних несе відповідальність її автор.

Сторінки повинні бути пронумеровані. Загальна нумерація сторінок контрольної роботи починається з титульної сторінки, проте номер на ній не ставиться. Приблизний обсяг роботи – 20-30 сторінок друкованого тексту формату А4.

Зміст роботи оцінюється за такими основними критеріями: грамотність, логіка викладу, критичний аналіз пропонованого матеріалу, наявність висновків, відповідність мовного оформлення тексту науковому стилю викладу, самостійність в підборі і використанні додаткових джерел. Не допускається пряме переписування текстів з джерел без цитування та відповідних посилань.

Терміни подання контрольної роботи встановлюються індивідуальним навчальним графіком.

У разі якщо контрольна робота не буде зарахована, її необхідно доопрацювати, врахувавши всі зауваження рецензента. Виправлення слід виконувати на окремих аркушах як додаток до контрольної роботи. Не виключається можливість, у разі необхідності, повторного виконання всієї контрольної роботи. Новий варіант виконаної роботи подається на рецензування разом з початковим варіантом.



2 ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ЧАСТИНА

Тематика завдання 1 складена таким чином, що охоплює головні аспекти дисципліни «Організаційна поведінка». Вибір номера теми контрольної роботи здійснюється за номером залікової (або номером за списком у журналі) та першою літерою прізвища студента відповідно до таблиці 1.

Таблиця 1 – Варіанти контрольної роботи

Перша літера прізвища студента	Остання цифра залікової книжки студента або порядковий номер у журналі									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
А – З	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9
І – П	30	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Р – Я	20	11	12	13	14	15	16	17	18	19

2.1 Теми та зміст контрольної роботи

Зміст теми може бути викладено інакше за умови консультації та згоди викладача.

Тема 1. Типологія і характерологія особистості в організаційній поведінці

Розглянути тлумачення поняття «тип особистості». Також студенту необхідно вказати авторів різних типологій (наприклад, Е. Кречмер, У. Шелдон, І. Павлов, З. Фрейд, К. Г. Юнг, А. Адлер, Е. Фромм, К. Леонгард, Е. Шпрангер і ін.), коротко проаналізувати їх внесок в осмислення і вивчення проблем виділення різних типів особистостей і описати в контрольній роботі три – п'ять типологій (за вибором). Доцільно перерахувати типи поведінки особистості в організації.

Обов'язковою для контрольної роботи є обґрунтування значущості даного питання для практики управління організаційною поведінкою співробітників.

Тема 2. Лідерство в організаційній поведінці

Визначення «лідерства», охарактеризуйте сутність лідерства з точки зору влади і впливу. Порівняйте поняття «лідерство» і «авторитет». Перерахуйте відомі теорії лідерства. У чому полягає практичне застосування теорій лідерства в практичній діяльності організації?

Як приклад опишіть лідера, який, на вашу думку, є харизматичним. Обґрунтуйте свою відповідь.

Тема 3. Організаційна культура як основа управління організаційною поведінкою

Звернути увагу на такі питання: складові організаційної культури; функції організаційної культури; типології організаційних культур; специфіка зарубіжних і вітчизняних організаційних культур; формування, підтримання та зміна організаційної культури; роль організаційної культури в формуванні іміджу компанії; цінність організаційної культури в практиці управління організаційною поведінкою персоналу.

Як приклад в контрольній роботі рекомендовано описати організаційну культуру конкретної організації (банку, фірми і т. п.).

Тема 4. Організаційна структура і поведінка працівників

Приділити увагу поняттям і принципам побудови організаційних структур, їх типам. Описати бюрократичну і органічну структури; розглянути особливості поведінки персоналу для кожного з названих видів.

Як приклад в контрольній роботі необхідно навести організаційну структуру конкретної компанії і проаналізувати її вплив на поведінку співробітників.

Тема 5. Персональний розвиток в організації: психологічні аспекти кар'єри працівника

Вказати на значущість впливу персонального розвитку співробітників в організації на їх ділову поведінку, а також виділити напрямки цього розвитку. Окремо розглянути види кар'єри, основні мотиви просування службовими сходами, етапи ділової кар'єри, способи розробки кар'єрного плану і його реалізації.

Необхідно навести конкретні приклади планування та управління кар'єрою співробітників, показати роль цих заходів в регуляції організаційної поведінки.

Тема 6. Організаційний феномен влади

Поясніть сенс влади в організації. Вкажіть, чим вона відрізняється від лідерства й авторитету. Опишіть мотиваційні ресурси влади. Які кризи влади виникають в бізнес - організаціях,

як їх подолати? Перерахуйте методи впливу на організаційну поведінку підлеглих.

Наведіть приклад поведінки людини за наявності у неї того чи іншого виду влади.

Тема 7. Ігрові методи в навчанні та розвитку персоналу

Дати всебічний аналіз ігрових методів навчання персоналу, підходи до їх класифікації. Вказати можливості використання різних видів ігор у вирішенні управлінських завдань. Доцільно приділити увагу методикам проведення ділових ігор. Визначити переваги та недоліки ігрових методів у навчанні та розвитку персоналу компанії.

Рекомендовано, як приклад в контрольній роботі подати сценарій гри, що дозволяє вирішувати одну з проблем організаційної поведінки.

Тема 8. Процес і стратегії управління враженням

Проаналізувати сутність і значимість сприйняття як психічного процесу; розкрити зовнішні і внутрішні чинники, що впливають на вибірковість сприйняття. Важливо розглянути соціальне сприйняття і його роль в розумінні поведінки людини в організації. Далі в контрольній роботі розкрити поняття «атрибуція», «стереотипізація» і їх значення в сприйнятті людьми один одного в процесі взаємодії. Розглянути особливості формування сприйняття за допомогою управління враженням і визначити його значення для іміджу ділової людини. Вказати прийоми управління враженням.

Як приклад навести конкретні ситуації вдалого і невдалого управління враженням відомих Вам людей.

Тема 9. Посадова модель поведінки

Розглянути специфіку посадової поведінки співробітників і чим регламентується ця поведінка працівників; виділити психологічні і соціально-психологічні особливості посадових моделей поведінки. Описати посадову модель поведінки керівника. Виділити проблеми посадової поведінки.

Як приклад навести кілька ситуацій, що підтверджують ті чи інші моделі поведінки працівників в організації.

Тема 10. Місце рольових ігор та тренінгів у процесі відбору й навчання персоналу

Надайте поняття рольової гри та тренінгу. Зробіть аналіз переваг та недоліків використання рольових ігор у процесі відбору й навчання персоналу. Наведіть різновиди рольових ігор. Вкажіть основні функції рольових ігор та різновиди тренінгів.

Наведіть приклад застосування тренінгу у процесі відбору й навчання персоналу.

Тема 11. Метод соціометричних вимірів у робочій групі. Визначення кандидатів у лідери

Розглянути історію виникнення методу соціометрії, назвати його автора. Розкрити сутність соціометрії як методу вивчення внутрішньогрупових відносин, окреслити цілі соціометричних вимірів. Доцільно описати соціометричну процедуру, способи обробки результатів соціометрії (складання соціоматриці і соціограми), обчислення соціометричних індексів. Виділити правила, що забезпечують чистоту соціометричного дослідження.

Пояснити значення соціометричного методу для вивчення організаційної поведінки працівників і врахування його результатів в практиці управління.

Тема 12. Групове прийняття рішень

Зробити хронологію понятійного апарату: «рішення», «прийняття рішення». Слід виділити різні підходи до прийняття рішення, види рішень і етапи їх вироблення. Порівняти переваги і недоліки процесів індивідуального і групового прийняття рішень, а також дати практичні рекомендації з організації прийняття рішення в групі. Обов'язково розглянути питання про вплив окремих особистостей на процес вироблення рішення. Перерахувати способи руйнування групової однодумності.

Як приклад вказати можливості використання групових методів прийняття рішень в процесі проведення ділових нарад (їх підготовка, проведення та оцінка ефективності).

Тема 13. Менеджмент і формування робочих команд

Розглянути командування як метод розвитку організації, виділити основні аспекти поняття «команда», її

відмінності та переваги в порівнянні з робочою групою. Дати характеристику якостей ефективної командної роботи і проблем, що виникають в команді. Проаналізувати підходи до формування команд. Окремо розглянути види командної роботи.

Обов'язковою для контрольної роботи є обґрунтування значущості даного питання для практики управління організаційною поведінкою співробітників.

Як приклад бажано навести елементи практичного тренінгу з формування команди.

Тема 14. Мотивація трудової поведінки особистості

Розглянути мотивацію поведінки особистості і її використання в бізнесі, види і процес мотивації в організації. Порівняти поняття «потреба», «мотив» і «стимул». Проаналізувати вплив робочого середовища на особистість і поведінку. Описати дві – три теорії мотивації до роботи, вказати на їх практичне використання в управлінні поведінкою персоналу. Назвати фактори, що впливають на задоволення від роботи. Розглянути особливості грошей в мотивації поведінки. Перерахувати методи вивчення мотивації і способи її підтримки у співробітників.

Як приклад розглянути програму мотивації персоналу конкретної організації.

Тема 15. Організаційна поведінка в системі міжнародного бізнесу

Визначити вплив світової економіки на організаційну поведінку персоналу. Надати поняття національного менталітету. Описати, яким чином впливає національний менталітет на організаційну поведінку персоналу.

Бажано визначити особливості організаційної поведінки персоналу - вихідців з пострадянського простору в українських організаціях.

Тема 16. Конфлікти в організаційній поведінці

Проаналізувати різні погляди на конфлікти, їх природу, соціальну роль. Виявити основні передумови виникнення конфліктів в організації, їх наслідки, а також різні види

конфліктів. Визначити структуру і динаміку протікання конфліктів.

Дати психологічний аналіз п'яти типових стратегій поведінки людей в конфліктних ситуаціях, визначити можливу ефективність кожного стилю в залежності від конкретних обставин; виявити оптимальну технологію розв'язання конфліктів у діловій сфері, психологічні можливості управління розвитком конфліктів, а також дати практичні рекомендації, що стосуються правил поведінки в умовах конфлікту.

Виявити основні типи конфліктних особистостей, дати їх психологічну характеристику, а також дати практичні рекомендації щодо взаємодії з кожним з наведених типів.

Тема 17. Формування та розвиток у співробітників культури ділового спілкування

Розглянути сутність ділового спілкування і його роль в організаційній поведінці. Описати способи організації ефективного ділового спілкування в компанії. Дати змістовну характеристику методів розвитку культури ділового спілкування у співробітників.

Як приклад навести конкретні психологічні вправи, що дозволяють розвивати комунікативні навички.

Тема 18. Основні методи і засоби оптимізації комунікативної поведінки в організації

Розкрити сутність понять «комунікація» і «комунікабельність», розглянути типи організаційних комунікацій та способи управління ними. Вказати вплив організаційної структури на комунікації; пояснити значення міжособистісних комунікацій для організаційної поведінки. Описати принципи і підходи до побудови ефективних ділових комунікацій в компанії, вказати на значення зворотного зв'язку. Розглянути сутність і роль неформальних комунікацій в організаційній поведінці.

Як приклад навести елементи практичного тренінгу з розвитку комунікативної компетентності співробітників.

Тема 19. Міжкультурні комунікації в організації

Дати визначення міжкультурної комунікації. Розглянути форми міжкультурної комунікації в організації. Описати модель і елементи міжкультурної комунікації (сприйняття, вербальні процеси, невербальні процеси). Розкрити сутність низько- і висококонтекстуальних культур (класифікація Е. Холла). Виділити основні проблеми міжкультурної комунікації.

Як приклад розглянути особливості невербальних процесів: тілесна поведінка («мова тіла»), просторова поведінка (проксеміка), сприйняття часу у представників різних культур.

Тема 20. Інноваційна поведінка в організації

Зробити хронологію понятійного апарату «інновація» та «нововведення». Описати реакції співробітників на організаційні зміни і типи поведінки в інноваційних ситуаціях. Особливо слід звернути увагу на психологічні бар'єри по відношенню до нововведень і способи їх подолання. Розглянути питання, що стосуються управління організаційною поведінкою в період впровадження інновацій.

Слід навести конкретні приклади з життя організацій, де успішність або неуспішність впровадження інновацій була пов'язана з поведінкою працівників.

Тема 21. Поведінкове формування іміджу організації

Зробити хронологію понятійного апарату «імідж», вказати місце, функції, мету та складові іміджу організації в сучасному бізнесі. Описати сутність внутрішнього і зовнішнього іміджу компанії. Пояснити роль поведінки співробітників в процесі формування корпоративного іміджу.

Як приклади навести «Кодекс корпоративної поведінки» конкретної організації.

Тема 22. Технологія продажів і технологія обслуговування як організаційна поведінка

Розглянути орієнтацію і цілі технології продажів і технології обслуговування. Описати засоби технології продажів і обслуговування. Пояснити, що таке якісний сервіс. Стандарти обслуговування: принципи, правила опису, етапи розробки та

впровадження. Розглянути види та способи навчання персоналу технологій продажів і обслуговування.

Обов'язковим для контрольної роботи є обґрунтування значущості даного питання для практики управління організаційною поведінкою.

Як приклади навести стандарти обслуговування конкретної компанії.

Тема 23. Передумови організаційної поведінки керівника

Розглянути і розмежувати поняття «керівник» та «лідер», вказати їх функції та роль в робочій групі. Дати психологічну характеристику діяльності керівника, визначити і проаналізувати ті якості особистості, які забезпечують ефективність керівництва, запропонувати психодіагностичні засоби для оцінки психологічних якостей керівника. Перерахувати внутрішні і зовнішні чинники, що впливають на організаційну поведінку керівника.

Запропонувати конкретні рекомендації для керівника щодо вдосконалення власної поведінки керівником.

Тема 24. Методи дослідження організаційної поведінки

Розкрити сутність понять «метод», «методика». Дати характеристику існуючих груп методів вивчення поведінки (формалізовані і малоформалізовані), вимоги, що ставлять до них. Вказати можливості різних методів у вивченні організаційної поведінки.

Як приклад сформулювати питання для анкети, що дозволяє вивчити ті чи інші аспекти організаційної поведінки персоналу.

Тема 25. Поведінка неформального лідера в організації

Визначити поняття «неформальний лідер», пояснити його відмінність від «формальних» керівників. Розглянути конструктивну і деструктивну поведінку неформального лідера в організації. Розкрити можливості управління організацією з урахуванням фактора неформального лідерства.

Слід навести конкретні приклади з життя організації, коли поведінка неформального лідера призводила до позитивних і негативних для неї наслідків.

Тема 26. Міжнародні аспекти організаційної поведінки

Охарактеризувати особливості організаційної поведінки в системі міжнародного бізнесу. Розкрити вплив національної культури на особливості організаційної поведінки, наприклад, мотивація в різних культурах, лідерство в різних культурах, комунікації в різних культурах і т.д. Звернути увагу на поведінкові аспекти, характерні для спільних підприємств. Пояснити причини виникнення і розвитку конфліктних ситуацій в системі міжнародного бізнесу.

Як приклад вказати методи управління інтернаціональною робочою силою.

Тема 27. Етичні проблеми в сучасному управлінні організаційною поведінкою

Зробити хронологію понятійного апарату «етика», «етика підприємства», «ділова етика». Висвітлити проблеми сучасного бізнесу та пояснити, як це проявляється в організаційній поведінці. Дати характеристику принципів та особливостей ділового етикету та назвати умови формування цивілізованої етики.

Зробити перелік проблем ділового етикету в управлінні організаційною поведінкою.

Навести кілька прикладів етикетних норм.

Тема 28. Стрес на робочому місці і методи боротьби зі стресами в організації

Розкрити поняття, причини і симптоми стресів на робочому місці; описати види і фази протікання стресів. Описати психологічні та поведінкові проблеми, викликані стресами на роботі, вказати, як впливають стреси на діяльність організації. Які стресори існують в діяльності менеджера? Перерахувати можливі способи боротьби зі стресом в організації.

Як приклад описати конкретні індивідуальні методи подолання стресів і прийоми саморегуляції.

Тема 29. Девіантність організаційної поведінки

Розкрити поняття «девіантна поведінка», її різновиди. Проаналізувати особливості прояву та основні причини

девіантної поведінки в організаціях. Описати типи девіантної поведінки за Р. Мертоном. Охарактеризувати способи впливу на девіантних співробітників.

Навести приклад з практики, пов'язаний з девіантною поведінкою в організації.

Тема 30. Спотворення інформації в комунікативних процесах

Розкрити чинники комунікативного процесу, які є передумовами до спотворення інформації. Описати групи спотворень в організаційних комунікаціях (ненавмисні, свідомі, фільтрація). Перерахувати бар'єри комунікацій в організації та прийоми їх подолання.

Проаналізувати значення чуток в організаційних комунікаціях, навести конкретні приклади з практики.



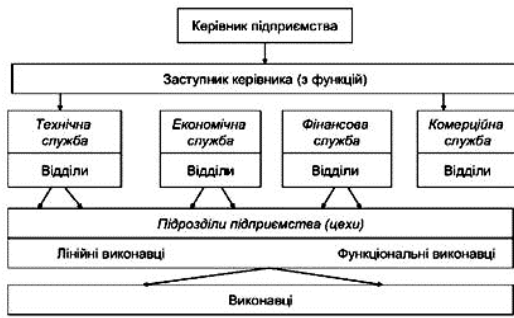
3 ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

Мета виконання практичної частини – вивчення деяких аспектів організаційної поведінки і визначення шляхів її вдосконалення (рисунок 1).

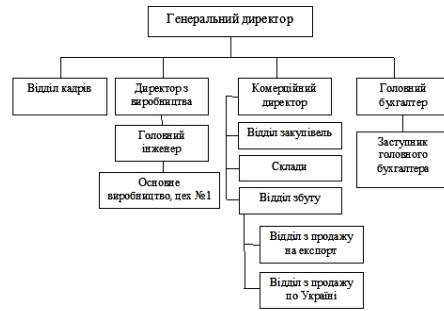
Виконується *на прикладі реально існуючої організації*, фірм або підприємств інших форм власності (за вибором студента).

3.1 Коротка характеристика організаційної культури обраної організації (головні цінності і традиції; організаційна структура)

Приклад: корпорація ТЗВ «Світло» існує з 2010 року, займається виготовленням світильників. Головною цінністю організації є корпоративний дух. Традиційно співробітники корпорації відзначають день створення організації, а також кожні великі свята.



а



б



в



г

Рисунок 1 – Приклади організаційних структур організації (а, б, в, г)

3.2 Можливості персонального розвитку в організації

Приклад: ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу.

Розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується заходами з виробничої адаптації персоналу, оцінювання кадрів з метою здійснення атестації персоналу, планування професійної кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу тощо.

В корпорації існує програма навчання для працівників. Дана програма займається професійним навчанням персоналу, плануванням трудової кар'єри персоналу. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції, забезпечує покращання результатів фінансової діяльності корпорації.

3.3 Мотивація трудової поведінки

Приклад: мотивація – провідний чинник, умова або спосіб впливу на людину в системі управління її трудовою поведінкою.

На підставі аналізу визначається ступінь використання «мотивації» та підкреслюється необхідність використання її потенціалу.

У нашій корпорації вагомими формами мотивації є: заробітна плата, премії, кар'єрне зростання, символи статусу і престижу, похвала і визнання заслуг, додаткові пільги.

3.4 Рекомендації щодо вдосконалення організаційної поведінки

Приклад: керівник-лідер надихає персонал і запроваджує в життя свої фундаментальні вірування і цінності, ідеали самим порядком, режимом роботи підприємства. Це обумовлює наявність у нього достатньо високої загальної, професійної та особистої культури, очевидних і щирих зобов'язань стосовно організації. Такий керівник зобов'язаний постійно демонструвати своє ставлення до цього у формах привселюдних виступів, заяв, перебувань на робочих місцях, що буде свідчити про його постійний, послідовний інтерес до введення нових організаційних цінностей.

ВИСНОВОК

У висновку необхідно тезисно надати основну інформацію, яку було викладено у роботі. Взагалі висновок – це судження, виведене із засновків, логічний підсумок, зроблений на основі спостережень, міркувань або розгляду певних фактів.

Необхідно викласти остаточну думку з обраної теми.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ З ДИСЦИПЛІНИ

- 1 Поняття «організаційна поведінка». Які міждисциплінарні зв'язки і значення даної дисципліни для менеджерів?
- 2 Визначте предмет і цілі організаційної поведінки. Які елементи системи організаційної поведінки?
- 3 Які моделі організаційної поведінки?
- 4 Теорії поведінки людини в організації (три теорії на вибір студента).
- 5 Яка роль керівника в системі організаційної поведінки? Визначте практичне значення організаційної поведінки для менеджерів.
- 6 Які характерні критерії результативності організації? (індивідуальна і групова результативність).
- 7 Вплив внутрішнього та зовнішнього середовища організації на поведінку співробітників.
- 8 Які показники ефективності роботи організації, обумовлені поведінкою її персоналу?
- 9 Які функції і типи організаційної культури?
- 10 Дайте характеристику формування, підтримання та зміни організаційної культури.
- 11 Перелічіть способи передачі організаційної культури співробітникам.
- 12 Які методи вивчення організаційної культури?
- 13 Психологічна структура особистості, її прояв в індивідуальній поведінці.
- 14 Соціально-демографічні характеристики співробітників і їх прояв у поведінці.
- 15 Теорії типологізації особистості, їх практичне застосування (три теорії на вибір студента).
- 16 Розвиток особистості в організації: сутність, значення, методи.
- 17 Що означає соціалізація особистості в організації?
- 18 Психологічні особливості управління кар'єрою. Моделювання оптимального кар'єрного росту.
- 19 Адаптивні можливості організації.
- 20 Назвіть методи вивчення індивідуальної поведінки.
- 21 Формування груп і їх структура, стадії розвитку групи.

- 22 Поведінка неформальних груп і коаліцій в організації.
- 23 Методи вивчення групової поведінки.
- 24 Поняття «команда» і «командна робота». Типи команд.
- 25 Етапи розвитку команди і командоутворення.
- 26 Умови ефективної командної роботи і проблеми, що виникають в командах. Самоврядні команди.
- 27 Мотиваційна регуляція організаційної поведінки.
- 28 Мотиваційні установки керівників.
- 29 Методи вивчення мотивації співробітників в організації.
- 30 Особливості мотивації групової діяльності.
- 31 Основні теорії мотивації і їх практичне застосування.
- 32 Лідерство в організаційній поведінці.
- 33 Теорії рис і поведінкові теорії лідерства, їх практична цінність.
- 34 Ситуаційні теорії лідерства. Оцінка і застосування.
- 35 Теорії харизматичного та перетворюючого лідерства.
- 36 Авторитет керівника організації.
- 37 Основи влади і впливу в організаційній поведінці.
- 38 Стилi керівництва і організаційна поведінка.
- 39 Поведінкове формування іміджу керівника. Принципи створення іміджу.
- 40 Фактори ефективної поведінки керівника.
- 41 Стратегія управління організаційною поведінкою.
- 42 Тактика управління організаційною поведінкою.
- 43 Технології управління організаційною поведінкою.
- 44 Управління поведінкою в умовах інтенсивних змін.
- 45 Ділова гра як одна з технологій управління організаційною поведінкою
- 46 Етика організації. Етичні проблеми організаційної поведінки.
- 47 Методи вивчення організаційної поведінки: формалізовані і малоформалізовані.
- 48 Фактори міжнародного середовища, що впливають на організаційну поведінку.
- 49 Моделі міжкультурних відмінностей.
- 50 Національна культура організаційної поведінки (на прикладі однієї з країн).

51 Російська культура на сучасному етапі та її вплив на культуру вітчизняних фірм.

52 Ділова поведінка в міжнародному бізнесі.

53 Міжнародні етичні норми ділової поведінки.

54 Майбутнє організаційної поведінки як науки і прикладної дисципліни інформаційної епохи.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основний

1 Позднякова Л. О., Гриценко Н. В. Організаційна поведінка : конспект лекцій. Харків : УкрДУЗТ, 2017. Ч. 1. 55 с.

2 Позднякова Л. О., Гриценко Н. В. Організаційна поведінка : конспект лекцій. Харків : УкрДУЗТ, 2017. Ч. 2. 75 с.

3 Белова О. К., Коваленко О. Е. Теорія організацій : навч. посіб. для слухачів магістратури ден. та заоч. форм навчання за спец. 8.000009 «Упр. навч. закл.» / Укр. інж.-пед. акад., каф. педагогіки і методики проф. навчання. Харків : Точка, 2012. 160 с.

4 Організаційна поведінка : навч. посіб. / за наук. ред. А. О. Молчанової, І. В. Воляник, В. П. Кондратьєва. Івано-Франківськ: «Лілея НВ», 2015. 176 с.

5 Дмитренко Г. А., Шарапатова Е. А., Максименко Т. М. Мотивация и оценка персонала : учеб. пособ. Киев : МАУП, 2002. 248 с.

6 Жуковська Л. Е., Борисевич Є. Г., Стрельчук Є. М. Теорія організацій : навч. посіб. Одеса : ОНАЗ ім. О. С. Попова, 2011. 148 с.

7 Осовська Г. В., Осовський О. А. Основи менеджменту : навч. посіб. Київ : Кондор, 2006. 664 с.

8 Пилипенко А. А. Пилипенко С. М., Отенко В. І. Менеджмент : навч. посіб. Харків : Вид. ХДЕУ, 2002. 208 с.

Додатковий

9 Алексеев І. В., Кльоба Л. Г., Кушнір Р. О. Менеджмент персоналу фінансових служб : конспект лекцій. Львів : Вид. Національного університету «Львівська політехніка», 2011. 178 с.

10 Гринчуцький В. І., Карапетян Е. Т. Погріщук Б. В., Економіка підприємства : навч. посіб. Київ : ЦНЛ, 2010. 304 с.

11 Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера : навч. посіб. Київ : ЦНЛ, 2009. 192 с.

12 Корецька А. І. Освіта як фактор морального вдосконалення і комунікативної відкритості. *Нова парадигма* / гол. ред. В. П. Бех. Вип. 59. Київ : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2006. 232 с.

13 Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посібник. Київ : Знання, 2008. 292 с.

14 Ложкін Г. В. Психологія конфлікту : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2007. 407 с.

15 Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг : навч. посіб. Київ : ЦНЛ, 2012. 384 с.

16 Новіков Б. В. Сініок Г. Ф., Круш П. В. Основи адміністративного менеджменту : навч. посіб. Київ : ЦНЛ, 2004. 560 с.

Інтернет-ресурси

17 Дуан Дайк. Лідерство: як розпізнати, де сурогат, а де автентичність? URL : <http://www.management.com.ua/notes/trueleadersre human.html>

18 Carmine Gallo. The 7 Secret sof Inspiring Leaders / Forbes URL : <http:// www.forbes.com/sites/carminegallo/2011/07/06/ the 7secrets ofinspiring leaders/>

19 Deci E., Ryan R. IntrinsGeogre A. Power as a compensatory value. In: Pilitical leadership. Ed. B. Kellennan. Pittsburg. Univ. of Pittsburg Press, 1986. p. 70

20 Deci E., Ryan R. Intrinsicand Extrinsic Motivations: Classic Definitionsand New Directions. *Contemporary Educational Psychology*. 2000. № 25. P. 54–67.

21 Harlow H. F. Learning and satiation of response in intrinsically motivated complex puzzle perfomance by monkeys. *J. Compar. and Physiol. Psychol.* 1950. V. 43. P. 289–294.

22 Jon R. Katzenbachand Douglas K. Smisth. The Disciplineof Teams. *Harvard Business Review* (March – April 1995). P. 111–120.

23 Langton, Nancy, Robbins Stephen P., Judge Timothy A. *Organizational behavior: concepts, controversies, applications*. 5 th Canada ed. (PearsonCanada, Toronto, 2010. 687 p.