

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ



**"ЗАТВЕРДЖУЮ"**  
Заступник керівника  
(проректор з науково-педагогічної роботи)  
М. В. Афанасьєв

---

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА

робоча програма навчальної дисципліни

Галузь знань **07 «Управління та адміністрування»**  
Спеціальність **073 «Менеджмент»**  
Освітній рівень **третій (освітньо-науковий)**

Вид дисципліни **базова**  
Мова викладання, навчання та оцінювання **українська**

Завідувач кафедри  
менеджменту та бізнесу

Т. І. Лепейко

Харків  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця  
2018

ЗАТВЕРДЖЕНО  
на засіданні кафедри менеджменту та бізнесу  
Протокол № 1 від 27.08.2018 р.

Розробники:  
Отенко В. І., д.е.н., проф. кафедри менеджменту та бізнесу,  
Лукашев С. В., к.е.н., проф. кафедри менеджменту та бізнесу,  
Миронова О. М., к.е.н., доц. кафедри менеджменту та бізнесу.

**Лист оновлення та перезатвердження  
робочої програми навчальної дисципліни**

Навчальний рік	Дата засідання кафедри – розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри

## 1. Вступ

### Анотація навчальної дисципліни.

Кожний день будь-який керівник вирішує велику кількість завдань, які пов'язані з людьми та групами людей. Це доводить менеджера необхідність управління організаційною поведінкою, як особистою, так і оточуючих людей – підлеглих. Тому майбутньому спеціалісту з менеджменту необхідно мати значний рівень теоретичних знань та практичних умінь у галузі організаційної поведінки.

Вивчення закономірностей організаційної поведінки дозволить сформувати у керівників такі теоретичні уявлення та практичні навички, які повинні проявлятися в їх управлінській діяльності:

- 1) в якісному виконанні її складових під час цілеспрямованого, інформаційної підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень та при здійсненні окремих елементів управлінської діяльності: бесід, нарад, переговорів;
- 2) в ефективному управлінні групами людей (відділами, цехами, підрозділами, колективами тощо);
- 3) в умінні встановлювати міжособові відносини (лідерство, навички усних та письмових комунікацій, гнучкість тощо);
- 4) у забезпеченні стабільності діяльності (опір стресу, толерантність до умов невизначеності, діяльність, що пов'язана з ризиком, працездатність тощо);
- 5) у мотивуванні праці (наявність внутрішніх стандартів діяльності, самооцінка, енергійність, мотивація досягнень, мотивування інших).

Предметом вивчення навчальної дисципліни є теоретико-методологічний та методико-практичний підхід до формування компетентностей у сфері управління поведінкою в організації.

**Мета навчальної дисципліни:** підготовка здобувачів до управління поведінкою в організації на основі системи теоретичних знань та практичних навичок у сфері організаційної поведінки на рівні підприємств, окремих груп та індивідів.

Курс	1	
Семестр	1	
Кількість кредитів ECTS	4	
Аудиторні навчальні заняття	лекції	14
	семінарські, практичні	10
	лабораторні	8
Самостійна робота	88	
Форма підсумкового контролю	залік	

### Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни:

Попередні дисципліни	Наступні дисципліни
Менеджмент	Сучасні теорії менеджменту
Менеджмент персоналу	Стратегії менеджменту
Психологія	Крос-культурний менеджмент
Психологія управління	
Корпоративна соціальна відповідальність	

## 2. Компетентності та результати навчання за дисципліною:

Компетентності	Результати навчання
здатність створення та підтримки соціально-економічних відносин між членами трудового колективу на правовій основі та демократичних принципах та формуванні відчуття єдиної команди	особливості організаційної поведінки як міждисциплінарної науки; принципи формування єдиної команди
здатність гармонійного поєднання індивідуальних, групових та масових форм виховної роботи, застосування методів навчання, створення орієнтуючих умов та особистого прикладу	сутність особистості в системі управління поведінкою в організації; формулювання психолого-педагогічної характеристики особистості
здатність поєднання офіційних повноважень та особистого авторитету під час формування власного гнучкого ефективного стилю керівництва організаціями, які функціонують в умовах поведінкової економіки	особливості застосовування різних засобів керівництва: інформування, індивідуальну бесіду, обговорення, визнання, критику, осудження
здатність ефективного розподілу повноважень в структурі апарату управління сучасними організаціями на основі поведінкового підходу, який базується на балансі прав, відповідальності та обов'язків між керівниками та виконавцями	ефективний розподіл повноважень в структурі апарату управління підприємств різних галузей економіки; визначення можливостей кар'єрного зростання працівників
здатність регулювання внутрішньо-корпоративних відносин на основі нейтралізації дезорганізаційних (конфліктних) ситуацій, яка базується на їх діагностиці, аналізі та запобіганні таким ситуаціям	побудова комунікаційної мережі для обміну інформацією та зворотного зв'язку; визначення стилю поведінки співробітників в умовах конфлікту; оцінка мотивації організаційної поведінки
здатність формування особистісної ділової поведінки персоналу організації на основі розробки і використання індикаторів поведінкової активності	формування міжособових стосунків між членами трудового колективу; схема психологічної структури індивідуальності співробітника; застосування методів рольової поведінки в залежності від виробничої ситуації; використання мови поз, жестів, інтонації

### **3. Програма навчальної дисципліни**

#### **Змістовий модуль 1. Сучасні парадигми в галузі організаційної поведінки**

##### **Тема 1. Концептуальні основи організаційної поведінки.**

Мультипарадигмальний підхід до управління людьми в організаціях. Основні проблеми організаційної поведінки. Організуючі сили організаційної поведінки: субординаційні та координаційні. Причетність співробітника до організації. Головний управлінський закон. Моделі організаційної поведінки людини.

##### **Тема 2. Особистість в системі управління поведінкою організації.**

Проблеми управління індивідуальною поведінкою в організації. Підсистеми особистості. Структура особистості. Психічні процеси, психічні властивості та психічні стани, що впливають на поведінку людей в організації.

Психічні процеси: відчуття, сприйняття, уявлення, увага, пам'ять, мова, мислення, увага. Психологічні властивості: темперамент, характер, здібності, емоційно-вольова сфера особистості (почуття, емоції, воля). Психічні стани. Психологічні утворення: знання, вміння, навички.

Проблеми управління індивідуальною поведінкою в організації. Підсистеми особистості. Характерні особливості групи та особливості поведінки індивідуума в групах.

##### **Тема 3. Влада та лідерство в організації управління персоналом.**

Влада. Лідерство. Керівництво. Типи лідерів. Якості лідера та менеджера, їх основні особливості. Стилi керівництва. Типи підходів до вивчення лідерства.

Концепції лідерства: теорії на основі аналізу лідерських якостей; концепції лідерської поведінки; концепції ситуаційного лідерства; модель лідерства "шлях-мета"; концепція атрибутивного лідерства; концепція харизматичного лідерства; концепція лідерства для змін. Основні відмінності лідера від менеджера, та їх вплив на управління поведінкою в організації.

#### **Змістовий модуль 2. Методологія управління поведінкою в організації**

##### **Тема 4. Методи та моделі ефективного керівництва підлеглими.**

Взаємовідносини повноважень різних рівнів управління. Концепції процесу передачі повноважень. Значення неформальних груп в ефективності управління поведінкою в організації. Модель взаємодії керівника з неформальним групами Хоманса. Фактори впливу на ефективність неформальних груп. Правила мотивування підлеглих: саморегуляція, вербальна та невербальна поведінка.

##### **Тема 5. Комунікативна складова в процесі управління поведінкою в організації.**

Формування комунікаційного простору як сучасний підхід до організації комунікаційного процесу в організації. Основні принципи та методи побудови ефективних комунікацій на всіх рівнях організації. Роль елементів поведінкової економіки в побудові комунікаційного процесу в організації.

Інформаційна модель дезорганізаційної (конфліктної) ситуації. Основні рекомендації до управління організаційною поведінкою в таких ситуаціях та недопущення деструктивних наслідків на діяльність організації.

##### **Тема 6. Основи управління організаційною культурою.**

Організаційна поведінка як фактор організаційної культури. Рівні вивчення організаційної культури: зовнішні факти; ціннісні орієнтації та вірування; базові

припущення. Формування, підтримка та зміни організаційної культури. Підходи до виміру впливу культури на ефективність діяльності організації. Сумісництво культури, поведінки та стратегії організації.

#### 4. Порядок оцінювання результатів навчання

Система оцінювання сформованих компетентностей у студентів враховує види занять, які згідно з програмою навчальної дисципліни передбачають лекційні, семінарські, практичні заняття, а також виконання самостійної роботи. Оцінювання сформованих компетентностей у студентів здійснюється за накопичувальною 100-бальною системою. Відповідно до Тимчасового положення "Про порядок оцінювання результатів навчання студентів за накопичувальною бально-рейтинговою системою" ХНЕУ ім. С. Кузнеця, контрольні заходи включають:

поточний контроль, що здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних, семінарських, лабораторних занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 100 балів);

підсумковий/семестровий контроль, що проводиться у формі підсумкової контрольної роботи як залік з ініціативи викладача з урахуванням поточного контролю за відповідний змістовий модуль і має на меті *інтегровану* оцінку результатів навчання студента після вивчення матеріалу з логічно завершеної частини дисципліни – змістового модуля (максимальна сума – 40 балів).

Порядок проведення поточного оцінювання знань студентів. Оцінювання знань студента під час семінарських, практичних і лабораторних занять та виконання індивідуальних завдань проводиться за такими критеріями:

розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються; ступінь засвоєння фактичного матеріалу навчальної дисципліни; ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються; вміння поєднувати теорію з практикою при розгляді виробничих ситуацій, розв'язанні задач, проведенні розрахунків у процесі виконання індивідуальних завдань та завдань, винесених на розгляд в аудиторії; логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки; структурна та логічна правильність виконання індивідуального та підсумкової контрольної роботи; здатність проводити критичну та незалежну оцінку певних проблемних питань; вміння пояснювати альтернативні погляди та наявність власної точки зору, позиції на певне проблемне питання; застосування аналітичних підходів; якість і чіткість викладення міркувань; логіка, структуризація та обґрунтованість висновків щодо конкретної проблеми; самостійність виконання роботи; грамотність подачі матеріалу; використання методів порівняння, узагальнення понять та явищ; оформлення роботи.

Загальними критеріями, за якими здійснюється оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів, є: глибина і міцність знань, рівень мислення, вміння систематизувати знання за окремими темами, вміння робити обґрунтовані висновки, володіння категорійним апаратом, навички і прийоми виконання практичних завдань, вміння знаходити необхідну інформацію, здійснювати її систематизацію та обробку, самореалізація на практичних та лабораторних заняттях.

Студента слід **вважати атестованим**, якщо сума балів, одержаних за результатами поточного та підсумкового контролю упродовж семестру дорівнює або перевищує 60.

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни розраховується з урахуванням балів, отриманих під час заліку, та балів, отриманих під час поточного контролю за накопичувальною системою. 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.

**Розподіл балів за тижнями**  
(вказати засоби оцінювання згідно з технологічною картою)

Теми змістового модуля			Лекційні заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття	Завдання за темами	Письмова контрольна робота	Підсумкова контрольна робота	Усього
Змістовий модуль 1.	Тема 1	1 тиждень	1						1
		2 тиждень		2					2
	Тема 2	3 тиждень	1						1
		4 тиждень		2		4			6
	Тема 3	5 тиждень	1						1
		6 тиждень		2		4			6
Змістовий модуль 2.	Тема 4	7 тиждень	1						1
		8 тиждень		2		4			6
	Тема 5	9 тиждень	1						1
		10 тиждень		2		4			6
	Тема 6	11 тиждень	1		2				3
		12 тиждень			2	4			6
		13 тиждень	1		2	4	11		18
		14 тиждень			2			40	42
<b>Усього</b>			7	10	8	24	11	40	100

**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		

## 5. Рекомендована література

### Основна

1. Лепейко Т. І. Організаційна поведінка: навч. посібник / Т. І. Лепейко, С. В. Лукашев, О. М. Миронова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2013. – 154 с.
2. Лепейко Т. І. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід): монографія / Т. І. Лепейко, О. М. Миронова. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2010. – 234 с.
3. Миронова О. М. Конфліктологія: навч. посібник / О. М. Миронова, О. В. Мазоренко. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2011. – 167 с.

### Додаткова

4. Беседін М. О. Основи менеджменту: оцінно-ситуаційний підхід (модульний варіант): підручник / М. О. Беседін, В. М. Нагаєв. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 496 с.
5. Воронін А. В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток: Монографія / А. В. Воронін; Харківський національний економічний університет. – Х.: ІНЖЕК, 2008. – 319 с.
6. Иванова Т. Ю. Теория организации. Краткий курс: учеб. пособ. / Т. Ю. Иванова, В. И. Приходько. – СПб.: Питер, 2004. – 268 с.
7. Кирхлер Э. Дизайн работ в организациях. Психология труда и организационная психология: пер. с нем. / Э. Кирхлер, Э. Хельцл. – Х.: Гуманитарный центр, 2003. – 212 с.
8. 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.
9. Малменз Л. Менеджмент и организационное поведение: Учеб.-практ. пособ. Пер с англ. – Минск: Новое знание, 2003. – 1037 с.
10. 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.
11. Райгородский Д. Я. Организационное поведение. Хрестоматия. Учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента / Д. Я. Райгородский. – Самара: Издательский Дом „Бахрах-М”, 2006. – 752 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. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
14. Управление персоналом организации: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова, Государственный университет управления. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 637 с.
15. 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.
16. Элвессон М. Организационная культура. – Х.: Гуманитарный центр, 2005. – 458 с.

### Інформаційні ресурси в Інтернеті

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