

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
КАФЕДРА СОЦІОЛОГІЇ ТА ПСИХОЛОГІЇ

Лефтеров В.О.

**ПРОВЕДЕННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ПРАКТИЧНИХ ТА
КОНТРОЛЬНО-ОЦІНОЧНИХ ЗАНЯТЬ З НАВЧАЛЬНОЇ
ДИСЦИПЛІНИ «ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА»**
Практикум

Одеса 2020

УДК 331.101.3:159

**Рекомендовано навчально-методичною радою
Національного університету «Одеська юридична академія»
протокол від 2 липня 2020, № 5**

Рецензенти:

Максименко Ю.Б. – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри загальної та диференціальної психології Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К.Д. Ушинського

Єременко О. М. – доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри філософії Національного університету «Одеська юридична академія»

Лефтеров В.О. Проведення інтерактивних практичних та контрольних оціночних занять з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка»: практикум. Одеса: Фенікс, 2020. – 65 с.

У практикуму подається методичний матеріал для проведення практичних та контрольних підсумкових занять з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка». Відповідно до навчальної програми дисципліни наводяться питання на практичні заняття, завдання для самостійної роботи тренінгові вправи с кожної навчальної теми, що вивчається. Запропоновані різноманітні групові психотехнічні, дискусійні, ігрові й інші інтерактивні навчальні вправи, а також тестові завдання та питання для підготовки до іспиту з «Організаційної поведінки». Застосування зазначених психопедагогічних прийомів і методів допоможе студентам краще зрозуміти особливості функціонування «людського ресурсу» організації, соціально-психологічні характеристики створення та діяльності сучасних організацій, а також розкрити свій особистий потенціал та власну поведінку в організаціях.

Практикум буде корисний для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, які навчають майбутніх фахівців з психології, соціології, політології, інших соціономічних професій, а також для всіх, хто цікавиться методикою проведення практичних та контрольних оціночних занять з організаційної поведінки.

ЗМІСТ

Передмова	4
Тема 1. Історія вивчення та основні поняття теорії організацій і організаційної поведінки	7
Тема 2. Теорії соціальних груп і організацій	9
Тема 3. Основи індивідуальної поведінки	13
Тема 4. Управління організацією	16
Тема 5. Управління командами	20
Тема 6. Робота з персоналом організації	22
Тема 7. Комунікація в організаціях та організаційна культура	25
Тема 8. Управління конфліктами та профілактика стресів в організаціях	28
Тема 9. Інноваційні зміни та розвиток організації	35
Тема 10. Організаційний психолог: принципи, методи та напрямки роботи	38
Тестові контрольні завдання	40
Питання для підготовки до іспиту (заліку)	59
Рекомендована література	62

ПЕРЕДМОВА

Умовами ефективної діяльності майбутнього фахівця є розуміння соціальних, психологічних, управлінських й інших закономірностей функціонування сучасної організації. Тому сьогодні актуалізуються знання і навички в галузі соціально-психологічних особливостей поведінки людини в організаціях, як невід'ємний компонент загальної культури фахівця будь-якого профілю. В цьому аспекті цілком закономірно, що навчальна дисципліна «Організаційна поведінка» є загальноосвітнім курсом професійної підготовки майбутніх магістрів.

У даному курсі розкривається основний зміст «Організаційної поведінки», як міжгалузевої дисципліни, що розглядає психологічні та соціологічні закономірності поведінки людей у різноманітних організаціях, а також закономірності розвитку та функціонування самих організацій. «Організаційна поведінка» перетинається з психологією, конфліктологією, соціологією, політологією, менеджментом, філософією та іншими науками.

Мета вивчення навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» полягає у розкритті соціально-психологічних характеристик діяльності організацій і поведінки людини в умовах функціонування в сучасних організаціях.

Завдання курсу «Організаційна поведінка»:

- засвоїти понятійний апарат з «Організаційної поведінки»;
- засвоїти теоретичні основи побудови діяльності організацій;
- навчити студентів способам самоорганізації, механізмам управління груповими процесами і явищами, принципам підбору і оцінки персоналу;
- сформулювати у студентів вміння розробляти рекомендації щодо вдосконалення діяльності організації і використовувати їх в практиці організаційного консультування;
- закласти у студентів навички формування організаційної культури;

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні знати: категоріальний апарат організаційної поведінки; уявлення про сучасний стан і тенденції розвитку організаційної поведінки та сучасної організації; особистісні

детермінанти організаційної поведінки; методи побудови таких організаційних систем, центром яких є людина і її потреби; основні напрямки роботи з персоналом організації; методи опису поведінки працівників і групи в організації; комунікативні процеси і закономірності в організації, особливості організаційної культури.

Внаслідок вивчення навчальної дисципліни студент має бути здатним продемонструвати такі результати навчання:

- розкривати потенціал персоналу організації й обирати напрямки удосконалення її діяльності, використовуючи сучасні технології;
- розробляти такі соціальні проекти організаційних схем, центром яких є людина і її потреби;
- визначати стратегії професійного соціологічного втручання, які дозволяли б виключати консерватизм в організації праці;
- управляти поведінкою індивіда, групи і команди з метою підвищення ефективності діяльності організації;
- вирішувати організаційні конфлікти та запобігати стресам людей в умовах організаційної діяльності;
- проектувати інноваційні зміни і розвиток організації;

Практикум «Проведення інтерактивних практичних та контрольних-оціночних занять з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» розроблено для соціологів, психологів та політологів, чия професійна діяльність у майбутньому зажадає не тільки загальної соціально-психологічної культури, але і особливої організаційної компетентності, обізнаності в питаннях соціальних, політичних і психологічних особливостей діяльності організацій, роботи з персоналом в них.

У практикуму подається методичний матеріал для проведення практичних та контрольних підсумкових занять з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка». Відповідно до навчальної програми дисципліни наводяться питання на практичні заняття, завдання для самостійної роботи тренінгові вправи з кожної навчальної теми, що вивчається. Запропоновані різноманітні групові психотехнічні, дискусійні, ігрові й інші інтерактивні навчальні вправи, а також тестові завдання та питання для підготовки до іспиту з «Організаційної поведінки». Застосування

зазначених психопедагогічних прийомів і методів допоможе студентам краще зрозуміти особливості функціонування «людського ресурсу» організації, соціально-психологічні характеристики створення та діяльності сучасних організацій, а також розкрити свій особистий потенціал та власну поведінку в організаціях.

Практикум буде корисний для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, які навчають майбутніх фахівців з психології, соціології, політології, інших соціономічних професій, а також для всіх, хто цікавиться методикою проведення практичних та контрольних-оціночних занять з організаційної поведінки.

ТЕМА 1. ІСТОРІЯ ВИВЧЕННЯ ТА ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ТЕОРІЇ ОРГАНІЗАЦІЙ І ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

Питання на практичне заняття

1. Історія виникнення та сучасні дослідження «Організаційної поведінки».
2. Організаційна поведінка як наука. Предмет, цілі і завдання курсу.
3. Сутність поняття «організаційна поведінка».
4. Зв'язок організаційної поведінки з іншими дисциплінами.

Завдання для самостійної роботи

1. Підготувати реферати:
 - Розвиток теорії організаційної поведінки.
 - Історія індустріально-організаційної психології.
 - Організації як об'єкт соціологічного, психологічного та політологічного дослідження.
 - Організаційна поведінка як основа цивілізаційних схем.
 - Розробка та використання соціологічної та психологічної методології для вирішення проблем організацій.
2. Творче завдання:
 - Скласти структурно-логічну схему: «Зв'язок психології організацій з психологією управління, соціальною психологією, менеджментом, соціологією, політологією, економікою та іншими галузями науки і практики».
 - Розробити прогностичну модель «Майбутнє організаційної поведінки».
3. Виконати контрольні завдання:
 - Феномен організаційної поведінки.
 - Сучасні тенденції в дослідженні організацій.

Тренінгові вправи

Вправа «Мої очікування від вивчення дисципліни «Організаційна поведінка»

Студентам пропонується розбити аркуш паперу на два стовбці, в одному з яких написати п'ять теоретичних питань з поведінки людини в організації, які хотілося б зрозуміти, в іншому – п'ять очікуваних позитивних навичок і вмінь на шляху успішної власної поведінки в організації.

Після аналізу присутніми власних очікувань від вивчення дисципліни відбувається їх презентація та групове обговорення.

Вправа «Мої побажання»

Студентам пропонується розбитися на пари і сформулювати 2, за їх думкою, значимих побажання своїм колегам під час навчання, 2 – викладачу, які записати на аркуші паперу. Після формулювання побажань студенти висловлюються в аудиторії про свою готовність допомогти кожному з присутніх під час засвоєння дисципліни «Організаційна поведінка» реалізувати висловлені побажання.

Ділова гра «Конструювання методів і теоретичних принципів «Організаційної поведінки»

Група розподіляється на дві підгрупи. Кожна підгрупа отримує творче завдання: 1 підгрупа – «Розробити структурно-логічну схему основних методів науково-практичної дисципліни «Організаційна поведінка»; 2 підгрупа – «Визначити методологічні принципи «Організаційної поведінки».

Після групового обговорення та розробки проектів відбувається їх презентація та захист. Під час презентації проект однієї підгрупи, завдання другій підгрупі критично оцінювати цей проект, намагатися знайти і обґрунтовувати прогалини і недосконалість групового рішення. При цьому ті, хто презентує свій проект, захищає його, наводячи аргументи, докази, приклади тощо.

ТЕМА 2. ТЕОРІЇ СОЦІАЛЬНИХ ГРУП І ОРГАНІЗАЦІЙ

Питання на практичне заняття

1. Групова діяльність в організаційних системах. Класифікація груп.
2. Поняття та види організацій.
3. Механістичний підхід в теорії організацій.
4. Бюрократичний підхід до побудови структур управління організацією.
5. Структурно-функціональний підхід в теорії організацій.

Завдання для самостійної роботи

Підготувати реферати:

- Сучасні тенденції в дослідженні організацій.
- Організації як відкриті системи.
- Структура організацій.
- Неформальні групи: організація всередині організацій. Профспілки.

2. Творче завдання:

- Прокоментувати визначення організації, як сукупності фізичного розподілу ресурсів, що регламентують принципи і процедури її діяльності, а також відносини повноважень і обов'язків між її членами (Ф. Клиланд и В. Кинг, 1974).

- Розробити схему «Різноманітність організацій та вимоги до їх створення і функціонування».

3. Виконати контрольні завдання:

- Зв'язок динаміки структури груп з поняттям організації.
- Скласти таблицю характеристик: «Формальна організація. Неформальна організація. Стихійна організація».
- Загальні характеристики організації.

Тренінгові справи

Групова дискусія

Студентам пропонується з числа наступних прислів'їв, висловлювань відомих людей, афоризмів знайти і обґрунтувати ті, які найбільш стосуються організаційної та групової поведінки людини:

1. «Людині властиво помилятися» (Сенека Старший).
2. «Кожну думку, яку я закував у фразу, я зобов'язаний звільнити своїми справами» (Д. Джебран).
3. «Немає невірних відповідей – є різні точки зору».
4. «Кращий метод навчання – обмін досвідом».
5. «Краще вчитися на чужих помилках».
6. «Одна голова добре – дві краще».
7. «Кожний досвід потребує уваги та переосмислення».
8. «Я знаю, що нічого не знаю» (Сократ).
9. «Тільки небіжчики та дурні не змінюють поглядів» (Джеймс Рассел Лоуэлл).
10. «Розходження у поглядах може слугувати прекрасною спільною платформою» (Лешек Кумор).
11. «Песиміст бачить труднощі при будь-якій можливості, оптиміст в кожній труднощі бачить можливості» (Уінстон Черчилль).
12. «Легше запалити маленьку свічку, ніж клясти темряву» (Конфуцій).
13. «Хочеш запобігти критиці – нічого не роби, нічого не говори і будь ніким» (Елберт Хаббард).
14. «Було би вкрай нелогічно керуватися у житті лише логікою» (Лешек Кумор).
15. «Спільного у людей лише одне: всі вони різні» (Роберт Зенд).
16. «Те, що ми робимо, змінює нас більше, ніж те, що роблять з нами» (Шарлотта Перкінс Гілман).

17. «Якщо висипати зміст гаманця собі у голову, його вже у вас ніхто не відніме» (Бенджамін Франклін).
18. «Людина, яка є занадто старою, щоб навчатися, вірогідно завжди була занадто старою, щоб навчатися» (Генрі Хаскінс).
19. «Єдина відома мені розкіш – це розкіш людського спілкування» (Антуан де Сент-Екзюпері).
20. «Світ належить оптимістам, песимісти – лише глядачі» (Франсуа Гізо).
21. «Щоб побачити світло у кінці тунелю, потрібно весь час копати» (Борис Крутієр).
22. «Ті, хто нічого не роблять, ніколи не помиляються» (Теодор де Банвій).
23. «Самий простий приклад переконливіше самої красномовної проповіді» (Сенека).
24. «Або Ви частина рішення, або Ви частина проблеми» (Елдрідж Клівер).
25. «Якщо Ви хочете сказати мені щось важливе, заради бога, починайте з кінця» (Сара Дункан).
26. «Той, хто думає про себе занадто багато, занадто мало думає» (Жюль Ренар).
27. «Пізнай самого себе!» (Фалес Мілетський).
28. «Тільки неглибокі люди знають себе до самих глибин» (Оскар Уайльд).
29. «У всілякого святого є минуле, у всілякого грішника – майбутнє» (Оскар Уайльд).
30. «Давайте погодимося мати різноголосся» (Роберт Льюїс Стівенсон).
31. «Ми абсолютно впевнені лише у тому, чого не розуміємо» (Ерік Хоффер).
32. «Розумний любить навчатися, а дурень – навчати» (Антон Чехов).
33. «При вивченні наук приклади корисніші за правила» (Ісаак Ньютон).
34. «Потрібно багато вчитися, щоб дещо знати» (Шарль Монтеск'є).
35. «Для людини, яка не знає, до якої гавані вона прямує, жоден вітер не буде попутнім» (Сенека) тощо.

Групова робота

Група розподіляється на три підгрупи. 1-ша група розробляє тему: «Організація і особистість: взаємозв'язок і протиріччя»; 2-га група розробляє тему: «Організація майбутнього»; 3-тя група розробляє тему: «Власний досвід організаційної поведінки і стосунків з різними організаціями». Після презентації обговорюються шляхи покращення власного функціонування в умовах організації.

ТЕМА 3. ОСНОВИ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ

Питання на практичне заняття

1. Індивідуальна поведінка, як передумова поведінки в організаціях.
1. Особистісні детермінанти поведінки.
2. Риси та особливості характеру, темпераменту, мотивації особистості.
3. Критеріальна основа поведінки людини. Цінності.
4. Установки як регулятори поведінки.

Завдання для самостійної роботи

1. Підготувати реферати:
 - Образ «Я» (концепція «Я») як важливі особистісні утворення.
 - Вплив рівня самооцінки на поведінку людини.
 - Психологічний захист особистості та його прояв у поведінці.
 - Вірування і принципи як критеріальна основа поведінки людини.
 - Соціальні стереотипи людини та їх вплив на поведінку людини в організації.
 - Рольова поведінка та її прогнозування в організації.
2. Виконати контрольні завдання:
 - З'ясувати сутність поняття індивід, «індивідуальність», особистість.
 - Визначити риси характеру, які за результатами досліджень в першу чергу визначають поведінку людини на роботі.
 - Охарактеризувати поведінку людей з високим рівнем авторитаризму та людей з високим ступенем макіавеллізму.
 - Охарактеризувати людей, яким притаманна така риса характеру, як самоадаптація.
 - Охарактеризувати людей, схильних до ризику.

Тренінгові вправи

Вправи на різновиди сприйняття

Вправа: сприйняття людини. Опис один одного із закритими очима. Учасники закривають очі і на прохання викладача описують зовнішність когось із групи. Підсумок: на що ми звертаємо увагу частіше?

Вправи на акустичне сприйняття. Учасники слухають музичні фрагменти по 2 хвилини (дві – три різні мелодії) і записують асоціації (образи), які виникають у них під час прослуховування. Потім група озвучує свої записи і обговорює тему суб'єктивності сприйняття.

Інші вправи на сприйняття простору, руху, часу тощо, наприклад, «Наповнений пакет». Викладач пускає по колу непрозорий поліетиленовий пакет, усередині якого лежить будь-який предмет (предмети), і кожен намагається на дотик визначити, що це.

Рефлексія: обговорення й оцінка виконаних вправ: сприйняття неточне, селективне, а тому суб'єктивне.

Після вправ відбувається групова дискусія: сприйняття – інтерпретація – поведінка людини в організації. Висновок: кожне сприйняття інтерпретується людиною. Ця інтерпретація залежить від досвіду, уявлень і «картинок» усередині нас – кожен живе у своєму світі. Сприйняття як індивідуальний і суб'єктивний пізнавальний процес впливає на поведінку людей і груп в умовах організації.

Вправа «Питання на уважність»

Учасникам пропонується відповісти на деякі запитання (записуються на фліпі чи дошці): скільки сходинок з центру в коридор; скільки вікон в їдальні; скільки ламп у кімнаті. Заплющити очі: скільки осіб у групі мають чорні туфлі; якого кольору верхній одяг у сусіда праворуч; який колір очей у сусіда ліворуч тощо.

Вправи на саморефлексію: (самопізнання, самоконтроль, саморегуляція, самооцінку) та самодіагностику

Експеримент із дзеркалом на самоконтроль. Дві групи випробовуваних: звичайна і група, яка стає перед дзеркалом; тим й іншим дають однакові завдання; виявляється, що найстараннішими і послідовними виявляють себе ті, які бачили себе в дзеркалі.

Психометричний тест (застосування інших проєктивних експрес-методик самодіагностики особистості).

Ділова гра

Робота в двох підгрупах з тем: 1) стереотипи: позитивна роль у організаційній діяльності; 2) негативна роль стереотипів у організаційній діяльності. Після презентації обговорення результатів групової роботи та шляхів і способів подолання негативних стереотипів.

Групова дискусія

Феномен упередження у поведінці людини в організації. Як можна використовувати знання цього феномена і зменшити ризик неправильного сприйняття та виникнення конфліктних ситуацій?

Упередження – це позитивна або негативна оціночна реакція людини на щось або когось, яка виявляється в думках, почуттях і цілеспрямованій поведінці. Об’єктивна реальність існує поза людиною, але вона розглядає її крізь призму своїх уявлень, установок і цінностей. Саме тому уявлення грають таку важливу роль у житті – вони формують інтерпретацію дійсності і поведінку. Людина може використати знання про феномен упередження і зменшити ризик виникнення конфліктних ситуацій за допомогою зворотного зв’язку.

ТЕМА 4. УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Питання на практичне заняття

1. Теоретико-прикладні основи управління організацією.
2. Характеристика систем управління персоналом сучасної організації.
3. Складові ефективності управління організацією.
4. Психологічна модель ефективного керівника організацією.

Завдання для самостійної роботи

Підготувати реферати:

- Організаційний менеджмент: сучасний стан та перспективи розвитку.
- Теорії лідерства та управління людськими ресурсами.
- Узагальнений портрет керівника: особові риси, здібності.

2. Творче завдання:

- Психологічні перешкоди ефективного керівництва – навести та прокоментувати приклади з практичної діяльності.
- Розробити психологічні рекомендації щодо ефективного управління сучасною організацією.

3. Виконати контрольні завдання:

- Поняття психологічних типів керівника і їх вплив на управління організацією.
- Управління організаційними конфліктами.
- Психологічний аналіз організаційного лідерства.

Тренінгові вправи

Вправа «Стиль керівництва»

Студенти утворюють 4 підгрупи. Визначається головний у групі –

«головного архітектора».

Кожному «головному архітекторові» потайки викладачем надається завдання – вести себе у відповідності до певного стилю керівництва (авторитарного, демократичного, співпрацюючого, ліберального).

Усі підгрупи отримують одне завдання – під керівництвом «головного архітектора» спроектувати план готелю.

Викладач разом зі студентами вислуховують думку студентів кожної окремої підгрупи стосовно того як відбувався процес проектування готелю.

Наприкінці обговорення усі повинні вгадати стиль керівництва «головного конструктора»

Підведення підсумків. Студенти повинні визначити позитивні та негативні сторони того, чи іншого стилю керівництва.

Ділова гра «Канали влади»

Необхідні матеріали: бланки з описом каналів влади (робочий зошит)

Викладач звертається ставить завдання студенткам визначити які знання та навички необхідні для того, щоб керувати людьми та досягати результатів організаційної роботи?

Заповніть таблицю.

Знання	Навички

Тепер проранжуйте по мірі значимості для вас ваші визначення знань умінь та навичок (від 1 до 10).

Що вам слід у собі розвивати для того щоби стати ефективним керівником – лідером?

Визначте, якими каналами влади ви користуєтесь у житті.

– Влада впливу. Взаємодія керівника з іншими впливовими людьми компанії, групи, колективу дає йому опосередковану силу влади. Підлеглі,

спілкуючись із таким керівником, відчувають не лише його власну функцію, але й силу впливових людей (чи компаній), котрі стоять за ним. Через це влада посилюється (синергічний ефект).

– Влада компетентності. Керівник, якщо він професійно підготовлений, має право виступати експертом із багатьох виробничих проблем. Підлеглі сприймають це як владний феномен.

– Влада інформації. Виконавці постійно мають потребу в інформації. Керівник (лідер) регулює її доступ. Вияв влади – яка інформація, така і поведінка людей.

– Влада керівного положення. Чим вища посада, тим вищий ступінь впливу на людей.

– Влада авторитету. Керівник, що користується у підлеглих авторитетом, реалізує владний вплив на них без демонстрації своїх владних уповноважень.

– Влада нагородження. Люди легко слухаються того, хто має право та можливість нагороджувати та милувати. Усі хочуть більше отримувати, просуватись по службі, тощо. Людина, здатна впливати на такі цінності, користується великим авторитетом.

– Влада примусу. Спонування людей до діяльності попри їхнього бажання. У якості інструментів такого спонування є зауваження, догани, штрафи, звільнення.

Які уміння, знання та навички керівника (лідера) відповідають цим каналам влади?

Заповніть таблицю.

Канал влади	Визначення	Інструменти	Знання, навички керівника (лідера)
Влада впливу			
Влада компетентності			

Влада інформації			
Влада авторитета			
Влада нагородження			
Влада примусу			

Питання для обговорення:

- Що дозволяє нам впливати на думку інших людей?
- Чому люди підкоряються?
- Що таке лідерство?
- Які якості, знання, навички потрібні керівнику, щоб реалізувати успішну

комунікацію за кількома каналами влади?

– При комунікації у яких каналах найбільше значення мають лідерські якості?

– Чому лідерські якості задіяні у всіх каналах влади, крім каналу примусу та покарання?

- Які канали влади користуєтесь ви?
- Які не використовуєте? Чому?

ТЕМА 5. УПРАВЛІННЯ КОМАНДАМИ

Питання на практичне заняття

1. Характеристики ефективної команди. Фактори, які впливають на ефективність команди.
2. Ролі членів команди.
3. Управління командами. Планування і організація діяльності команди.

Завдання для самостійної роботи

Підготувати реферати:

- Типи команд та їх відмінності.
 - Шляхи і засоби формування команди.
 - Критерії ефективності команди.
2. Виконати контрольні завдання:
- Охарактеризувати фактори, що впливають на ефективність команд.
 - Проаналізувати ролі, які виконують члени команди.
 - Визначити якими навичками повинні володіти члени команди.

Тренінгові вправи

Вправа «Колектив, у якому панує сприятлива психологічна атмосфера»

Студенти об'єднуються у 3-5 груп. Пропонується зобразити будь-яким чином команду – модель колективу, в якому б панував позитивний психологічний клімат, взаємодопомога та співпраця. На виготовлення моделей 10 хвилин, після цього групи мають зробити презентацію свого проекту.

Рефлексія: Хто був генератором ідей?

Хто виконавцем?

Чи були розбіжності? Як їх подолали?

Що найцінніше у вашому проекті команди?

Після обговорення студентам пропонують зруйнувати свої моделі. Після того, як моделі було зруйновано, групам пропонують відтворити їх. Рефлексія:

Чи мають наші моделі зараз такий самий вигляд, як спочатку?

Що легше зробити: відновити позитивний клімат у колективі чи запобігти його погіршенню?

Вправа «Єдність» (на групову згуртованість)

Студенти сідають у коло. Кожний стискає руку в кулак і за командою ведучого всі «викидають» пальці. Група повинна прагнути до того, щоб усі студенти незалежно одне від одного обрали одну й ту саму кількість «викинутих» пальців.

Студентам заборонено перемовлятися. Гра триває доти, доки група не досягне висунутої мети.

Мета вправи:

- відпрацьовувати інтелектуальну єдність на прогностичному рівні;
- формувати емоційно-вольову єдність групи.

ТЕМА 6. РОБОТА З ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Питання на практичне заняття

1. Поняття та основні напрямки роботи з персоналом організації.
2. Рекрутинг та відбір персоналу: принципи та методи.
3. Навчання та підвищення кваліфікації персоналу організацій.
4. Оцінка результативності праці персоналу.
5. Професійна адаптація працівників організації.
6. Профілактика поведінкових відхилень (девіацій) персоналу організації.

Завдання для самостійної роботи

Підготувати реферати:

- Професійна мотивація персоналу.
- Ассессмент-центри та технології аудиту персоналу організації.
- Ротація персоналу організації – як форма навчання.
- Управління власною кар'єрою в умовах організації.
- Абсентеїзм, плинність кадрів і відданість працівника організації.

2. Творче завдання:

- Проаналізувати сучасні психологічні дослідження для вирішення завдань

професійного підбору та визначення професійної компетентності персоналу

- Задоволеність роботою і поведінка в організації – здійснити опис за

прикладом різних сучасних організацій.

- Скласти схему-алгоритм: «Розвиток і планування кар'єри».

3. Виконати контрольні завдання:

- Рекрутинг персоналу: форми, методи та досвід.
- Залученість в роботу і прихильність організації: чинники, пов'язані з

особистістю працівника та організаційні чинники.

- Професійна мотивація персоналу організації. Дотримання дисципліни.

- Оцінка ефективності організаційних програм навчання.
- Визначення заходів щодо запобігання низької продуктивності праці, нещасних випадків і скарг з боку персоналу.

Тренінгові вправи

Вправа «Плутанина»

Мета: – оволодіти активним стилем спілкування і розвинути в групі відносини партнерства; – потренуватися у визначенні чітких ознак лідерської поведінки, усвідомленні лідерських якостей. Розмір групи: не важливий.

Хід гри. Група стає в коло, всі студенти простягають руки всередину кола, а викладач з'єднує руки грають таким чином, щоб вийшла плутанина. У кожній руці гравця повинна виявитися рука іншого студента. При цьому викладач повинен спробувати з'єднати разом якомога більше віддалених один від одного студентів. Коли плутанина створена, групі дається обмежений час, щоб розплутатися, не розчіплюючи при цьому рук і з обережністю поставившись до партнерів по грі, щоб не заподіяти їм біль непередуманими рухами і діями.

Фіналом гри буде або коло, або кілька груп гравців, послідовно з'єднаних один з одним. З досвіду відомо, що в 90% випадків завдання, якими б складними вони не здавалися на перший погляд, виконуються.

Рідкісний випадок – вузол, розплутати не є можливим.

В ході гри викладач веде дві ролі:

- підтримує гравців у прагненні розплутатися, нагадує про уважному ставленні один до одного, заохочує перевірку різних варіантів дії;
- прагне зберегти напругу гри, азарт змагання. Нагадує про те, що час гри обмежена, нагнітає напругу і творчий запал.

Питання для обговорення вправи.

– Коли задача виконана або час минув, група разом з викладачем підводить підсумки гри.

– Які враження винесли студенти?

– Чим вони хочуть поділитися один з одним?

– Що, на їх погляд, могло посилити ефективність вирішення проблеми?

– Хто був висунутий групою в якості лідера або став лідером самопроголошеним?

– Чи можна вважати роботу з персоналом організації, як постійний пошук рішень і розплутування складних завдань, пов'язаних із людською взаємодією і стосунками?

Гра «Бажання»

Група розподіляється на пари. Один з учасників у кожній парі пише на аркуші бажання. Завдання цьому учаснику: примусити (мотивувати) партнера виконати своє бажання, не кажучи про нього. Завдання другому учаснику: спробувати зрозуміти, чого від нього хоче партнер, і, залежно від виявленої ним творчості, винахідливості, аргументування в процесі створення мотивації, виконати його бажання або ні. Після закінчення гри демонструється аркуш з написаним бажанням і відбувається обговорення з питань: що сприяло і не сприяло мотивації партнера на виконання прихованого бажання і чи легко було йому розпізнати ці приховані бажання. Насправді дуже нелегко спонукати когось щось зробити і ще важче зрозуміти мотивацію іншої людини, її потаємні бажання, прагнення і виконати те, що вона хоче.

ТЕМА 7. КОМУНІКАЦІЯ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

Питання на практичне заняття

1. Організаційна комунікація, основні підходи і проблеми.
2. Зміст комунікативних процесів в організації.
3. Організаційна культура як ціннісно-сміслове ядро організації.

Завдання для самостійної роботи

Підготувати реферати:

- Зовнішня комунікація організації.
- Переговори в організаційному контексті.
- Дослідження організаційної культури.
- Комунікативне середовище організації.

2. Творче завдання:

- Скласти схему «Організаційні комунікативні зв'язки».
- Проаналізувати організаційну культуру в контексті відповідності

індивідуума і організації один одному.

- Відмінності міжособистісної й організаційної комунікації.

3. Виконати контрольні завдання:

- Дослідження комунікативних зв'язків в організації.
- Основні підходи та проблеми організаційної комунікації.
- Корпоративна культура в контексті комунікативних процесів організації.

Тренінгові вправи

Групова робота

Група розподіляється на дві підгрупи. 1-ша група розробляє тему: «Що

заважає хорошій комунікації в умовах організації?»; 2-га група розробляє тему: «Що робити, щоб мінімізувати перекручення інформації в умовах організації?». Після презентації обговорення шляхів покращення організаційної комунікації.

Рольова гра «Я Вас слухаю»

З числа студентів обираються кандидати на програвання ролей начальника і підлеглих. Перша гра: начальник має приховану інструкцію – не слухати підлеглого, відволікатися на сторонні заняття, телефонні розмови, щось писати, дивитись у вікно. Друга гра – начальник одержує інструкцію уважно слухати, задавати уточнюючі питання, активно підтримувати діалог. Решта учасників уважно спостерігає і записує свої враження в робочий зошит.

Обговорення рольової гри проходить у формі дискусії з таких питань: Як Ви себе почували, коли Вас не слухали? Коли уважно слухали? Що здивувало? Які ознаки невербального спілкування свідчать про те, що Вас слухають, не слухають? Як Ви їх інтерпретуєте? Що сприяє активному слуханню, що його ускладнює? Як це виглядає на практиці? Що Ви можете узяти для себе з цієї справи?

Вправа «Ілюзія соціальної перцепції»

Учасники відповідають на запитання: «Яких рис, необхідних для спілкування, бракує, на Вашу думку, Вам?», «Яких якостей, необхідних для спілкування, бракує, на Вашу думку, іншим людям?». Обговорення в групі: знаходження, виявлення протиріч; підкреслювання, що гнучкість рольових позицій на основі комунікативної компетентності призводить до взаєморозуміння.

Вправа на невербальну комунікацію

Вправа на відпрацювання несловесних елементів спілкування (відстань, поза, жести, міміка). Робота в парах з виходом у вільний простір аудиторії. Стисле резюме викладача. Представлення. Декілька пар демонструють підхід і представлення згідно

в алгоритм. Викладач коментує помилки та правильні комунікативні акти. При наявності вільної аудиторії можливий вихід у вільний простір аудиторії та відпрацювання в парах.

Вправа «Знаки уваги»

Визначення знаків уваги, та сприйняття тієї чи іншої поведінки. Викладач зачитує/демонструє різноманітні знаки уваги, студенти обговорюють своє враження від них. Викладач пропонує написати свій список позитивних та негативних знаків уваги на дошці. Список набирається журналістом/старостою групи та розсилається групі.

Вправа «Одеська розмова»

Техніки управління діалогом. Вправа виконується в парах після короткої демонстрації. Учасники спілкуються, задаючи один одному питання:

- Котра зараз година?
- Ви забули вдома годинник?
- А ви впевнені, що в мене дома є годинник?

Здатність керувати ходом бесіди, здатність обережно переводити співбесідника на розмову про потрібну тему.

ТЕМА 8. УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ТА ПРОФІЛАКТИКА СТРЕСІВ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Питання на практичне заняття

1. Сутність та чинники організаційних конфліктів.
2. Конфліктний менеджмент в організації.
3. Поняття та види стресу. Організаційні та особистісні фактори стресу.
4. Управління стресами та засоби їх подолання.
5. Профілактика виробничих стресів та професійного вигорання.

Завдання для самостійної роботи

Підготувати реферати:

- Діагностика і прогнозування конфліктів.
- Трудові конфлікти і шляхи їх вирішення.
- Організаційний стрес як складова сучасного соціального життя.
- Характер впливу стресу на людину.
- Моделі стресу та його подолання.

2. Творче завдання:

- Визначте правильну стратегію виходу з психологічної гри і вирішення конфліктної ситуації, перебуваючи спершу в ролі керівника, а потім – підлеглого. Ситуація: на нараді торгових агентів агент А розповідає, що постійно втрачає замовлення через те, що конкуренти почали виробляти нову продукцію і продавати її за заниженими цінами. Колеги діляться з ним своїм досвідом успішного конкурування кожний у своїй сфері і дають поради, але всі пропозиції А відкидає, знаходячи в них недоліки і стверджуючи, що в його сфері ці прийоми не спрацюють. Чим більше заперечує А, тим більше йому намагаються допомогти. Через деякий час керівник Б зауважує: «Я бачу, що ви не хочете нічого змінити, і в мене зовсім зникло бажання продовжувати це обговорення!». Настає тиша.

- Визначити тактику 1 – для керівника, 2 – для підлеглого.

- Розглянути амбіції чи риси характеру особистості, як можуть бути стресорами для інших членів групи.

3. Виконати контрольні завдання:

- Проаналізувати види і функції трудових конфліктів, шляхи вирішення трудових конфліктів.

- Розглянути перелік шляхів боротьби зі стресом та власні відповіді на питання «Як боротися зі стресом».

- Навести класифікацію стресорів.

- Методи управління стресами на організаційному й особистому рівні.

Тренінгові вправи

«Тиск»

Студенти утворюють пари, в яких розподіляються на перші і другі номери. Перший номер піднімає свою праву руку вгору і направляє у бік другого номера. Другий номер тисне у відповідь своєю правою рукою руку першого номера.

Оцінка: поки перші номери тиснуть, другі номери автоматично чинять сильніший опір у відповідь, хоча такого завдання їм не було поставлено. Тиск автоматично викликає у відповідь тиск.

Підведення підсумків. Обговорення того, що означає тиск для організаційної поведінки та управління конфліктами конфліктів.

Відеотренінг

Перегляд уривку з художнього фільму «Вокзал для двох».

Завдання: Індивідуально визначити стиль поведінки в конфліктній ситуації героїв з уривку фільму.

Обговорення завдання. Викладач фіксує на дошці відповіді та обґрунтування студентів щодо стилю поведінки в конфлікті кожного героя окремо, аналізуючи п'ять основних стилів «Ухилення», «Пристосування»,

«Конфронтацію», «Копроміс» та «Співпрацю».

За правильні відповіді викладач надає студентам стік (бал) (червоний стік – відмінна відповідь (5), синій – добра відповідь (4); зелений – задовільна відповідь (3). Викладач разом зі студентами підраховує кількість стіків (балів) та виставляє відмітки студентам.

Рольова гра «Конфліктна ситуація»

Викладач розподіляє групу на 4 підгрупи. Кожна з них вибирає представника, якому із чотирьох карток, запропонованих викладачем, дістається одна з назвою одного з основних стилів у конфлікті та з відповідним девізом.

Зміст текстів на картках:

1. Конкуренція. «Щоб я переміг, ти повинен програти».
2. Пристосування. «Щоб ти виграв, я повинен програти».
3. Компроміс. «Щоб кожний із нас щось виграв, ми повинні щось програти».
4. Співробітництво. «Щоб виграв я, ти повинен теж виграти».

Протягом 15 хвилин кожна підгрупа повинна обговорити й підготувати у театралізованій формі конфліктну ситуацію (реальну, з досвіду учасників), у якій демонструється даний вид поведінки. Через 15–20 хвилин підгрупи пред'являють свої результати. Вони називають «девіз», отриманий як завдання.

Під час презентації для більш детального аналізу поведінки людини в конфлікті бажано знімати конфліктні сцени на відеокамеру та переглядати під час обговорення. Після кожної презентованої сцени конфлікту вся група обговорює її з погляду відповідності «девізу» і заявленому стилю. При невідповідності показаного у сцені конфлікту заданій стратегії поведінки, яка була отримана, група та викладач вносять у цю сцену корективи, можливі варіанти вирішення проблеми.

Аналіз гри. Як даний вид поведінки в конфлікті вплинув на емоційний стан його учасників, на їх почуття? Чи могли інші види поведінки в цій ситуації бути більш корисними для учасників і чому? З яких причин люди можуть обирати

такий стиль поведінки в конфлікті? Як можна охарактеризувати даний стиль із погляду наполегливості у відстоюванні своїх інтересів та з погляду рівня співробітництва у відстоюванні інтересів інших?

Під час обговорення бажано фіксувати увагу на ключовому моменті – інтересах сторін. Їх допомагають виявити питання: «Чому протилежна сторона так поводить? Чого вона побоюється?».

Діагностична вправа «Визначення рівнів стресу на робочому місці»

Студентам пропонується відповісти на запитання анкети «Визначення рівнів стресу на робочому місці» (таблиця), що наводиться нижче, й оцінити, наскільки чинники їх роботи в організації (навчальній, виробничій чи будь якій організації, в якій є досвід роботи) можуть бути джерелом надмірного стресу.

Оцінки, близькі до одного з країв шкали, свідчать про те, що рівень стресу або недостатній, або надмірний, тобто на цей час немає відповідності між виконавцем і роботою. Подумайте, чи можете Ви поліпшити ситуацію, і хто б міг Вам у цьому допомогти. Іншими словами, чи не варто Вам пошукати варіанти, щоб змінити ситуацію на роботі?

Анкета «Визначення рівнів стресу на робочому місці»

Робота гарантована, кар'єрне просування передбачене і визначене	1234	5	6789	Становище в організації не гарантоване і сама організація не надійна
Дуже мало вимог	1234	5	6789	Дуже багато справ
Завдання дуже прості	1234	5	6789	Завдання дуже складні
Дуже спокійно	1234	5	6789	Дуже шумно
Повторення і мало різноманітності	1234	5	6789	Занадто багато різноманітності
Нудьга	1234	5	6789	Здійснюється відразу багато різних проектів
Мало відряджень	1234	5	6789	Дуже багато роз'їздів
Дуже повільне просування	1234	5	6789	Швидке кар'єрне зростання

Робота гарантована, кар'єрне просування передбачене і визначене	1234	5	6789	Становище в організації не гарантоване і сама організація не надійна
Дуже мало впливу, контролю і відповідальності	1234	5	6789	Надмірні вплив, контроль і відповідальність
Дуже низькі інтерес до роботи і залученості	1234	5	6789	Дуже високі інтерес до роботи і залученість
Недостатність керівництва	1234	5	6789	Надмірно прискіпливе керівництво
Індиферентність до роботи	1234	5	6789	Повна самовіддача в роботі

Примітка. Анкету відтворено з книги: Warren, E. The Stress Work Book / Warren E., Toll C. – London : Nicholas Brealey, 1995. – 34 p.

Шкала:

Недостатній 12 _____ 60 _____ 108 *Надмірний*
рівень стресу _____ *стрес*

Після аналізу рівнів стресу проводиться групова дискусія на тему «Вплив стресу на підвищення або зниження рівня продуктивності організаційної діяльності».

Релаксаційна вправа

Текст для проведення релаксаційної вправи з групою
(проводиться під звуки спокійної музики)

Сядьте зручніше в крісло. Вам ніщо не заважає і не відволікає. Заплющити очі. Прислухайтесь до музики.

Приємні хвилі розкутості, розслаблення охоплюють Вас. Музика задає ритм Вашому диханню і биттю серця. Дихання рівне і неквапливе. Удари серця стають рідші та ритмічніше.

Уявіть собі, що Ви поступово занурюєтеся в теплу воду. Розслаблюються м'язи ніг. Вони наливаються теплом і вагою. Відчуйте тепло на кінчиках пальців ніг... Хвиля приємного, заспокійливого тепла охоплює стопи, гомілки, коліна, стегна. Повторюйте про себе: «Мої ноги теплі і важкі. Мої ноги цілком розслаблені».

Відчуття тепла поширюється вище. Воно наповняє нижню частину живота, досягає попереку. Уся нижня частина тіла розслаблена, наповнена відчуттям приємного тепла.

Тепла хвиля піднімається вище, захоплюючи живіт, боки, спину, груди. Тепло, що піднімається знизу, зливається з теплом, що випромінює сонячне сплетіння. Повторюйте про себе: «М'язи тулуба теплі і затяжкі. Весь мій тулуб м'який і розслаблений».

Розслаблюються руки. Ви відчуваєте спочатку легке поколювання, а потім тепло в кінчиках пальців. Поступово теплішають і важчають кисті рук, передпліччя, плечі. Руки охоплює хвиля розслаблюючого тепла. Це тепло піднімається вище, розслаблюючи м'язи шиї, потилиці. Повторюйте про себе: «Мої плечі, шия цілком розслаблені і теплі. Моя потилиця майже гаряча».

Уявіть, що Ваше тіло занурене в теплу воду і м'яко колишеться в теплій, прогрітій рідині. Тіло над водою. Його висвітлюють легкі сонячні промені, дме приємний прохолодний вітерець.

Усі м'язи обличчя розслаблюються. Тепло легкими хвилями пробігає по зовнішній частині щік, губ. Тепло, м'яке і тягуче, заповнює очні западини. Воно дає цілком розслабитися, очі відпочивають. Повторюйте про себе: «Моє тіло спокійне і розслаблене. Мої очі прогріті внутрішнім теплом». Ви абсолютно спокійні, цілком розслаблені і відпочиваєте... (пауза 30 секунд).

Поступове відчуття напівсну-напівдрімоти зникає. Свідомість проясняється... Ви відчуваєте своє наповнене бадьорістю й енергією тіло. Повторюйте зі мною:

«Я відчуваю приплив сил і енергії. Серце б'ється рівно і потужно. Мої сили цілком відновлені. У мене гарний настрій. Я легко володію собою. Мені спокійно і радісно. Я легко впораюся з будь-якими проблемами».

Зробіть глибокий вдих. Затримайте подих. Видих. Свідомість ясна. Думки працюють чітко. Почуття підвладні Вашій волі. Ваше тіло наповнене бадьорістю. Рахуйте про себе: «Один, два» – напружуються кисті рук, ступні; «три, чотири» – напружуєте цілком ноги і руки (скидаєте напруження разом з видихом); «п'ять,

шість» – втягуєте живіт, напружуєте грудну клітину (скидаєте напруження разом із видихом); «сім, вісім» – розправляєте плечі, прогинаєтеся трішки в спині (скидаєте напруження разом із видихом); «дев'ять» – сплетіть руки в замок, підніміть їх; «десять» – потягніться, разом із подихом відкрийте очі і м'яко опустіть руки.

Вправа «Рефреймінг – переоцінка проблеми»

Кожна ситуація має недоліки і переваги. Під час стресу ми звертаємо увагу лише на один бік ситуації, тому не можемо сприймати її повноцінно. Необхідно дозволити собі подивитись на ситуацію з різних боків.

1. Глобалізація – порівняння ситуації з можливою та ще гіршою. На її фоні поточні проблема може виявитись менш серйозною. Ви розбили автівку, але залишились неушкоджені. Ви могли потрапити до лікарні. Це було б гірше ніж нинішня ситуація.

2. Заміна ярлика – пошук можливих переваг в ситуації. Так, справді, Ви зламали руку. Але тепер у Вас є цілий місяць для відпочинку, спілкуватись із друзями.

Студентам пропонується змодельовати варіанти подолання організаційного стресу засобами рефреймінгу.

Вправа «щеплення від стресу за Мейхенбаумом»

Студенти відпрацьовують за запропонованими (власними) ситуаціями стресу метод щеплення від стресу за Мейхенбаумом:

1. Підготовка до зіткнення зі стресом. Я зможу розробити план, щоб подолати стрес (це легко зробити, пам'ятай про почуття гумору).

2. Реагування під час стресу. Поки я зберігаю спокій, я контролюю ситуацію(втеча не вирішить питання. Я спокійний).

3. Опанування стресу. Стан збудження мені заважає сприймати ситуацію(не згадуй труднощі, ці думки тільки руйнують тебе).

4. Відображення досвіду. Це виявилось не так важко, як я думав.

ТЕМА 9. ІННОВАЦІЙНІ ЗМІНИ ТА РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЇ

Питання на практичне заняття

1. Поняття інноваційних змін та організаційного розвитку.
2. Моделі змін. Модель процесу змін К. Левіна.
3. Психологічні бар'єри інноваційних змін організації.

Завдання для самостійної роботи

Підготувати реферати:

- Планування і впровадження інноваційних змін.
- Організаційний розвиток та цінності.
- Соціологічне та психологічне супроводження організаційного розвитку.
- Інноваційна організаційна поведінка в міжнародному контексті.

2. Творче завдання:

- Скласти план (програму) впровадження організаційних змін в кампанії.
- Організаційна поведінка інноваційного супротиву – досвід подолання.

3. Виконати контрольні завдання:

- Психологічні концепції організаційного розвитку.
- Шляхи подолання психологічних бар'єри інноваційних змін організації.

Тренінгові вправи

Вправа – розминка «Стоп-кадр»

Мета вправи: емоційний підйом, групове згуртування, забезпечення позитивного налаштування на активну індивідуальну та інноваційну роботу, внесення елементів експрес-креативності.

Методичні рекомендації. Студенти вільно переміщаються по аудиторії. По команді викладача, що подається за допомогою оплеску в долоні, вони

зупиняються та демонструють за допомогою міміки та пантоміми (пози, жестів, рухів тіла) те слово, яке називає ведучий. «Стоп-кадр» триває 8-10 секунд, після чого лунає повторний оплеск ведучого і учасники знову починають вільно переміщатися по приміщенню доки не пролунає наступний оплеск та не буде названо чергове слово. «Стоп-кадри» знімаються за допомогою цифрової фото-або відеокамери, а відзняті матеріали демонструються учасникам безпосередньо після вправи. Можливо використовувати, наприклад, такі набори слів: час, минуле, дитинство, сьогодення, навчання, майбутнє, професія, успіх, зустріч, спілкування, розуміння, дружба, любов, сім'я, щастя.

Вправа «Ризик»

Мета вправи: підвищення ступеня відкритості новому життєвому досвіду; усвідомлення власних можливостей, постановки інноваційних особистісних та організаційних цілей.

Методичні рекомендації. Викладач пропонує студентам проаналізувати ефективність власних дій та записати свої основні ризиковані вчинки у організаційній діяльності. Для запису викладач пропонує учасникам наступну схему: зміст вчинку – чи виправдався ризик? – який результат? – якщо не виправдався, то чому?

По завершенню самостійної роботи за пропозицією викладача кожен зі студентів по черзі знайомить аудиторію з змістом власних ризикованих вчинків у організаційній діяльності. Відбувається обговорення в ході якого кожен формулює висновки, які він зробив для себе на майбутнє. Ведучий робить акцент на тому, що необхідно виховувати у собі безстрашність, як необхідний компонент ризику, без якого неможливий творчий успіх. Страх оточують з усіх боків, особливо страх новацій. Найбільш загальнопоширені види страху – страх злиднів, хвороби, критики, розчарування, старості, смерті. Боязнь багато в чому є результатом виховання. Симптомами боязні можуть бути сором'язливість, невірноваженість, слабохарактерність, комплекс неповноцінності, безініціативність, млявість, ревності, байдужість, відсутність самолюбства,

нерішучість, сумніви, заздрість, неспокій, невпевненість у собі, надбезпека. Викладач пропонує учасникам відповісти на питання: «Як побороти в собі страхи і навчитися виправданого ризику?», Чого Вам необхідно позбавитись? та відобразити це все в письмовій формі, бажано в гумористичному жанрі». Після того, як всі впоралися із завданням, кожен по черзі зачитує те, що він написав.

ТЕМА. 10 ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ПСИХОЛОГ: ПРИНЦИПИ, МЕТОДИ ТА НАПРЯМКИ РОБОТИ

Питання на практичне заняття

1. Основні напрямки діяльності психолога організації.
2. Кваліфікаційна характеристика посади психолога організації.
3. Етичні принципи діяльності організаційного психолога і правила користування психологічною інформацією в умовах організації.
4. Оцінка роботи психолога організації.

Завдання для самостійної роботи

1. Підготувати реферати:
 - Планування роботи, та документи, які використовуються психологом в роботі з персоналом.
 - Завдання практичного психолога в організації щодо виявлення і зміни умов, які погіршують якість діяльності організації.
 - Етичні принципи та правила використання психологічної інформації в умовах організації.
2. Творче завдання:
 - Робоче місце спеціаліста-психолога в організації – охарактеризувати та скласти макет кабінету психолога.
 - Скласти структурно-логічну схему «Функції психологічної служби організації».

Тренінгові вправи

Групова робота «Організаційний психолог»

Робота у трьох підгрупах із питань: 1) Розробити практичні рекомендації

організаційному психологу з формування здорового психологічного клімату в організації; 2) Розробити план заходів психологічного супроводження щодо запобігання низької продуктивності праці, нещасних випадків і скарг з боку персоналу. 3) Скласти заходи роботи психолога організації з профілактики виробничих стресів, вживанням персоналом алкоголю і наркотиків, проявами жорстокості в організації.

Після групової роботи проводиться презентації й обговорення.

Ділова гра

«Створення банку ідей». Студенти пишуть на картках, що вони пізнали нового протягом занять з «Організаційної поведінки», як будуть намагатися розвивати власні навички організаційної взаємодії та успішності роботи в організації під час майбутньої професійної діяльності. Всі картки розміщуються на дошці / фліпі та аналізуються й коментуються студентами.

Після презентації й обговорення проводиться заключна дискусія за всіма навчальними темами дисципліни «Організаційна поведінка». Зв'язок усіх тем із практикою професійної діяльності майбутнього фахівця (психолога, соціолога, політолога).

ТЕСТОВІ КОНТРОЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Варіант 1

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Метафора організація-сім'я (батьківські відносини) належить до моделі

- а) механічної;
- б) патерналістської;
- в) органічної;
- г) конвенціональної

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

До загальних законів вивчення розвитку організації належать:

- а) закон аналізу і синтезу;
- б) закон ефективного сприйняття і запам'ятовування інформації;
- в) закон соціальної гармонії;
- г) закон диференціації та уніфікації функцій.

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Яке визначення найбільш повно відображає основні цілі дисципліни "Організаційна поведінка":

- а) зрозуміти, навчитися передбачати поведінку людей в організації, а також керувати нею;
- б) пояснити причини вчинків індивідів в певних умовах;
- в) передбачення поведінки працівників в майбутньому;
- г) оволодіння навичками управління людьми;

4. Вирішити теоретичне завдання:

Визначити поняття «Організаційна комунікація».

Варіант 2

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

До переваг бюрократичної (механістичної) моделі проектування організаційних систем не належить:

- а) гнучкість
- б) універсальність;
- в) продуктивність;
- г) передбачуваність.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Суть закону установки:

- а) перша, інформація, що надходить до працівника про події більш стійка, ніж повторна;
- б) характеризується наявністю у працівника великого обсягу знань або інформації на потрібну тему;
- в) чим більшою інформацією володіє організація про внутрішнє і зовнішнє середовище, тим більша ймовірність її успішного функціонування;
- г) дохідливість повідомлень для працівника буде вищою при одночасному використанні декількох форм її подання.

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Як називаються організації, які застосовуються в галузі високих технологій при складних інноваційних процесах, заснованих на знанні та компетенції персоналу та в яких переважають неформальні і горизонтальні зв'язки?

- а) індивідуалістичні організації
- б) едхократичні організації
- в) партисипативні організації
- г) корпоративні організації

4. Вирішити теоретичне завдання:

Визначити предмет та завдання курсу «Організаційної поведінки».

Варіант 3

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Мета дисципліни «Організаційна поведінка»:

- а) аналіз та врахування поведінки індивідів, груп та систем в умовах організації, яка впливає на процеси діяльності і розвиток організації;

- б) оволодіння навичками управління поведінкою людей в процесі праці та їх удосконалення;
- в) пояснення і прогнозування поведінки людей в організації для ефективного управління нею;
- г) розуміння проблем міжособистісних відносин у взаємодії індивідів.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

До негативних наслідків існування організацій менш відносяться:

- а) різні техногенні аварії, забруднення навколишнього середовища;
- б) нещасні випадки, участь в злочинах (злочинній діяльності);
- в) зростання сімейних конфліктів та розлучень;
- г) соціально-політичні та економічні кризи.

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Як називаються організації які базуються на участі працівників в управлінні організацією, розробці та прийнятті рішень?

- а) індивідуалістичні організації;
- б) едхократичні організації;
- в) партисипативні організації;
- г) корпоративні організації.

4. Вирішити теоретичне завдання:

Визначити сутність поняття «організаційна поведінка».

Варіант 4

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Вкажіть зайвий рівень аналізу організаційної поведінки:

- а) держава;
- б) організація;
- в) індивід;
- г) група.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Явище гомеостазу (здатність організму (організації) підтримувати істотні

параметри свого стану на оптимальному рівні при агресивних впливах навколишнього середовища) лягло в основу закону:

- а) синергії;
- б) розвитку;
- в) самозбереження;
- г) інформованості.

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Як називаються організації, що являють собою добровільне об'єднання індивідів, в яких поєднується конкуренція і кооперація, інтереси виробництва визначаються завданнями відтворення особистості, для цих організацій характерна ізольованість праці виконавців, гнучкі структури управління, мінливий характер завантаження окремих виконавців, зміна спеціалізації працівників?

- а) індивідуалістичні організації;
- б) едхократичні організації;
- в) партисипативні організації;
- г) корпоративні організації.

4. Вирішити теоретичне завдання:

Проаналізувати значення групової діяльності в організаційних системах.

Варіант 5

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Наука, яка зробила такий внесок в дисципліну «Організаційна поведінка» : дослідження та обґрунтування мотивації особистості, процесів її пізнання, навчання, лідерських якостей, задоволеністю роботою, рівня і оцінки досягнень тощо:

- а) соціологія;
- б) психологія;
- в) економіка;
- г) політологія.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Класифікація організацій за ступенем формалізації:

- а) формалізовані, неформалізовані;
- б) приватні, комунальні, державні, колективні;
- в) ділові, громадські, асоціативні;
- г) унітарні, колективні.

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Хто проводив експерименти на заводі «Західний електрик» у Хоторні, в результаті якого була сформульована доктрина людських відносин?

- а) Альберт Бандура;
- б) Елтон Мейо;
- в) Джордж Келлі;
- г) Фредерик Тейлор.

4. Вирішити теоретичне завдання:

Визначити поняття та основні ознаки організації.

Варіант 6**1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:**

Яка модель організаційної поведінки характеризується пасивним співробітництвом в колективі:

- а) опіка;
- б) авторитарна;
- в) підтримки;
- г) колегіальна.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Організаційна культура:

- а) це цілісна система, що включає всі види, форми і рівні суспільної свідомості, освіти та виховання, релігії, науки, моральності;
- б) специфічний спосіб організації та розвитку людської життєдіяльності, представлений в продуктах матеріального та духовного виробництва, системі

соціальних і правових норм, сукупності відносин людей до природи, один до одного і до самих себе;

в) це сформована впродовж всієї історії організації сукупність прийомів та правил адаптації організації до вимог зовнішнього середовища і формування внутрішніх відносин між групами працівників;

г) це впорядкована сукупність виробничих, суспільних та духовних досягнень людей.

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Згідно бюрократичної теорії організації М. Вебера, кожна офіційна особа в організації повинно вести справи:

- а) персоніфіковано;
- б) безособово і формально;
- в) творчо;
- г) ініціативно

4. Вирішити теоретичне завдання:

Дайте визначення видів організацій.

Варіант 7

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Джерелами якої ефективності є: здібності, навички, знання, ставлення, мотивація, стрес:

- а) групова;
- б) організаційна;
- в) індивідуальна;
- г) стратегічна.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Паразитичні організації:

а) це організації, що володіють властивістю формувати для себе цілі діяльності та змінювати їх на підставі досягнутих результатів, власної еволюції і зміни зовнішнього середовища;

- б) це організації, що мають нечітко сформульовані і задані системою більш високого рівня цілі, які в певних межах можуть ними уточнюватися;
- в) це організації, мета діяльності яких некорисна або шкідлива для системи, оскільки вони споживають її ресурси.
- г) це організації, поведінка яких визначається заданою системою другорядних цінностей.

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Управління організацією – це:

- а) видача чітких розпоряджень і наказів безпосереднім виконавцям завдання;
- б) забезпечення узгоджених дій членів організації, спрямованих на досягнення спільної мети;
- в) неухильне виконання виконавцями наказів і розпоряджень вищих начальників;
- г) досягненні внутрішньої сумісності та гармонії між елементами організаційної системи.

4. Вирішити теоретичне завдання:

Обґрунтуйте визначення індивідуальної поведінки, як передумови поведінки в організаціях.

Варіант 8

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Виберіть джерела організаційної ефективності:

- а) середовище, технологія, структура, процеси;
- б) розмір групи, згуртованість, статус, заробітна платня персоналу;
- в) здібності, навички, знання, стрес;
- г) процеси, культура, ролі, норми.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Як називаються організації, що являють собою об'єднання людей за соціальними та професійними критеріями для здійснення спільної діяльності, для них характерні стійкий характер виробництва, чіткий розподіл праці, ієрархія

управління, стандартизація діяльності, переважання організаційних цінностей над особистими?

- а) індивідуалістичні організації
- б) едхократичні організації
- в) партисипативні організації
- г) корпоративні організації

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Яке положення досить повно характеризує функцію комунікацій в організації:

- а) комунікації – це доведення інформації від однієї людини до іншої або груп людей з метою взаєморозуміння, що дозволяє підвищити якість прийнятих рішень;
- б) комунікації – це обмін інформацією між членами групи;
- в) комунікації – це мотивація і контроль членів організації;
- г) комунікації полегшують взаємне пристосування людей в організації та забезпечує здоровий морально-психологічний клімат в колективі організації

4. Вирішити теоретичне завдання:

Проаналізувати особистісні детермінанти організаційної поведінки.

Варіант 9

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

При якій моделі організаційної поведінки участь працівника в трудовому процесі мінімальна:

- а) опіка;
- б) авторитарна;
- в) підтримки;
- г) колегіальна.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

До глибинного рівня організаційної культури відносять:

- а) ритуали;
- б) філософію організації;

- в) дизайн;
- г) ідеали;

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Визначте основну функцію неформальної комунікації в організації:

- а) маніпуляція інформацією;
- б) механізм зворотного зв'язку, що сигналізує про інтереси та потреби персоналу;
- в) оцінка діяльності керівника;
- г) засіб об'єднання аутсайдерів в коаліції;

4. Вирішити теоретичне завдання:

Дайте визначення психологічних складових діяльності ефективного керівника організацією.

Варіант 10

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Оберіть базис такої моделі організаційної поведінки як опіка:

- а) партнерство;
- б) влада;
- в) керівництво;
- г) економічні ресурси.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Самореагуляція – це:

- а) це такий процес зміни стану системи, який відбувається без цілеспрямованого початку, незважаючи на наявність джерел цілей;
- б) це процес самостійного реагування організаційної системи та особистості на зовнішні взаємодії та негативні впливи, які порушують її нормальне функціонування;
- в) аналіз цільових задач, розробка методів і засобів їх вирішення, створення неформальних синергетичних зв'язків;
- г) цілеспрямована управлінська діяльність, спрямована на прийняття рішень, які

розширюють можливості системи.

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Як називається стан індивіда, який виникає у відповідь на різноманітні екстремальні впливи зовнішнього і внутрішнього середовища, які виводять з рівноваги фізіологічні або психологічні функції організму?

- а) конфлікт;
- б) фрустрація;
- в) стрес;
- г) тривога;

4. Вирішити теоретичне завдання:

Провести порівняння стилів управління за «управлінською решіткою» Блейка-Моутон.

Варіант 11

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Задоволення потреб працівника колегіальної організаційної поведінки полягає:

- а) у самореалізації;
- б) у статусі та визнанні;
- в) у безпеці;
- г) в існуванні;

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Відкритість комунікативної інформації характеризується:

- а) відношенням обсягу істинної інформації до загального обсягу сприйнятої інформації;
- б) співвідношенням професійної і фонові комунікації;
- в) цінністю, інтересом, достовірністю;
- г) методами збору, передачі і часу передачі інформації.

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Класифікація організацій за функціональними ознаками:

- а) гомогенні, гетерогенні;

- б) приватні, комунальні, державні, колективні;
- в) ділові, громадські, асоціативні;
- г) унітарні, колективні.

4. Вирішити теоретичне завдання:

Дайте визначення команди та командної діяльності.

Варіант 12

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Процес спонукання індивіда чи групи людей до діяльності та вибору поведінки, спрямованої на досягнення цілей організації:

- а) мотивація;
- б) симуляція;
- в) організація;
- г) координація.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Що не є видами організаційної комунікації:

- а) зовнішня комунікація;
- б) вертикальна комунікація;
- в) неформальна комунікація;
- г) творча комунікація.

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

За принципами об'єднання людей організації поділяються на:

- а) формальні, неформальні;
- б) малі, середні великі;
- в) добровільні, примусові, унітарні;
- г) технологічні, програмно-цільові, непрограмні;

4. Вирішити теоретичне завдання:

Процес командоутворення та його складові.

Варіант 13

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

До якого невербального методу комунікації належить організація простору і часу спілкування:

- а) екстралінгвістична знакова система;
- б) оптико-кінетична система;
- в) паралінгвістичні способи;
- г) проксемика.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

За формою власності організації поділяються на:

- а) приватні, колективні (корпоративні), комунальні (муніципальні) та державні організації;
- б) технологічні, програмно-цільові, непрограмні
- в) комерційні, некомерційні організації;
- г) економічні, фінансові, політичні, освітні, медичні, військові та ін.;

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Виберіть визначення, що характеризує організацію як систему:

- а) організація – установа, яка виконує певні функції у визначеній сфері;
- б) організація – об'єднання людей для досягнення спільних цілей;
- в) організація – сукупність цілеспрямованих процесів чи дій, що призводить до утворення необхідних зв'язків;
- г) організація – внутрішня впорядкованість, узгодженість, взаємодія частин\цілого, що обумовлена його будовою.

4. Вирішити теоретичне завдання:

Визначити поняття та основні напрямки роботи з персоналом організації.

Варіант 14

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Дисципліна «Організаційна поведінка» займається:

- а) вирішенням проблем у системі «людина-людина»;

- б) питаннями, які пов'язані з організацією взаємодії груп в організації;
- в) втіленням знань основних соціальних наук в управлінські програми дій;
- г) визначенням конфліктних ситуацій і шляхів їх подолання.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

До об'єктів управління організацією належать:

- а) керівник організації, його заступники, керівники підрозділів та інші менеджери;
- б) способи процесу організації;
- в) організаційні підсистеми;
- г) управлінські важелі.

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Теорію «X-Y» запропонував:

- а) Ф. Тейлор;
- б) А. Файоль;
- в) Д. Макгрегор;
- г) Ч. Бернард.

4. Вирішити теоретичне завдання:

Дайте визначення рекрутингу та відбору персоналу організації.

Варіант 15

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Цінності, особистість, мотивацію, сприйняття містить:

- а) індивідуальний рівень об'єктів вивчення організаційної поведінки;
- б) груповий рівень об'єктів вивчення організаційної поведінки;
- в) рівень організаційної системи об'єктів вивчення організаційної поведінки;
- г) культурно-духовний рівень об'єктів вивчення організаційної поведінки.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

До суб'єктів управління організацією належать:

- а) керівник організації, його заступники, керівники підрозділів та інші менеджери;

- б) способи процесу організації;
- в) організаційні підсистеми;
- г) управлінські важелі.

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Модель процесу організаційних змін за К. Левіна включає такі етапи:

- а) 1) аналіз стану організації, 2) перевірка потенціалу персоналу і технологій, 3) реорганізація і подолання перешкод, 4) документальне закріплення змін.
- б) 1) «розморожування» існуючої рівноваги, 2) пристосування і впровадження змін, 3) «заморожування»;
- в) 1) «аудит» персоналу, 2) реструктуризація, 3) затвердження змін;
- г) 1) «провокація зміни», 2) запровадження зміни, 3) нова рівновага.

4. Вирішити теоретичне завдання:

Дайте визначення методів навчання та підвищення кваліфікації персоналу організацій.

Варіант 16

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Від чого залежить потреба спілкування:

- а) від цілого комплексу біосоціальних характеристик людини (темпераменту, психічної спрямованості особи – екстраверти й інтроверти, цінностей, норм, принципів, традицій, стану здоров'я, нервової системи тощо);
- б) від етичних, норм, принципів, традицій, стану здоров'я, матеріального положення;
- в) від першого враження від особи, симпатії чи антипатії;
- г) від вміння встановлювати психологічний контакт, комунікативних здібностей.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

До загальних законів розвитку організації належать:

- а) закон аналізу і синтезу;
- б) закон ефективного сприйняття і запам'ятовування інформації
- в) закон соціальної гармонії;

г) закон диференціації функцій.

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Яке положення досить повно характеризує функцію комунікацій в організації:

- а) комунікації – це доведення інформації від однієї людини до іншої або груп людей з метою взаєморозуміння, що дозволяє підвищити якість прийнятих рішень;
- б) комунікації – це обмін інформацією між членами групи;
- в) комунікації – це мотивація і контроль членів організації;
- г) комунікації полегшують взаємне пристосування людей в організації та забезпечує здоровий морально-психологічний клімат в колективі організації

4. Вирішити теоретичне завдання:

Дайте визначення ротації персоналу організації як форми навчання.

Варіант 17

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Охарактеризуйте діловий тип організаційного спілкування:

- а) спілкування відбувається з приводу виконання тих чи інших соціальних функцій, які сформували групу, наприклад: співробітники, члени навчального, студентського, армійського колективу тощо;
- б) формальний, неглибокий рівень в основному ролевої взаємодії;
- в) характеризується становленням ціннісного визнання один одного, наприклад: серед колег, однокласників, товаришів по роботі, навчанню, команді;
- г) включає дружні стосунки (значна частина дозвілля, вільного часу проводиться разом; характеризується спільністю інтересів, ціннісних орієнтацій, цілей тощо).

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Що не є видами організаційної комунікації:

- а) зовнішня комунікація.;
- б) вертикальна комунікація;
- в) неформальна комунікація;
- г) творча комунікація.

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Як називаються організації, які застосовуються в галузі високих технологій при складних інноваційних процесах, заснованих на знанні та компетенції персоналу та в яких переважають неформальні і горизонтальні зв'язки?

- а) індивідуалістичні організації
- б) едхократичні організації
- в) партисипативні організації
- г) корпоративні організації

4. Вирішити теоретичне завдання:

Дайте визначення оцінки результативності праці персоналу.

Варіант 18

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Визначте інформаційно-комунікативний аспект спілкування:

- а) спілкування аналізується як взаємодія індивідів в процесі кооперації;
- б) людина виступає у якості суб'єкта й об'єкта соціального пізнання;
- в) спілкування розглядається як вид міжособистісної комунікації, в процесі якої здійснюється обмін інформацією;
- г) вивчення спілкування як процесу обміну цінностями.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

До негативних наслідків існування організацій менш відносяться:

- а) різні техногенні аварії, забруднення навколишнього середовища;
- б) нещасні випадки, участь в злочинах (злочинній діяльності);
- в) зростання сімейних конфліктів та розлучень;
- г) соціально-політичні та економічні кризи.

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Хто проводив експерименти на заводі «Західний електрик» у Хоторні, в результаті якого була сформульована доктрина людських відносин?

- а) Альберт Бандура;
- б) Елтон Мейо;

- в) Джордж Келлі;
- г) Фредерик Тейлор;

4. Вирішити теоретичне завдання:

Дайте визначення абсентеїзму та його впливу на функціонування організації.

Варіант 19

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Інформаційно-комунікативна функція переговорів:

- а) сприяє обмінові інформацією, поглядами, емоціями;
- б) передбачає встановлення певної взаємодії на переговорах, упорядкування спільної діяльності;
- в) спрямована на узгодження дій між учасниками переговорів, на приведення їх до відповідності, встановлення взаємозв'язку між суб'єктами переговорного процесу;
- г) передбачає перевірку виконання досягнутих раніше угод та висування претензій.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Паразитичні організації:

- а) це організації, що володіють властивістю формувати для себе цілі діяльності та змінювати їх на підставі досягнутих результатів, власної еволюції і зміни зовнішнього середовища;
- б) це організації, що мають нечітко сформульовані і задані системою більш високого рівня цілі, які в певних межах можуть ними уточнюватися;
- в) це організації, мета діяльності яких некорисна або шкідлива для системи, оскільки вони споживають її ресурси;
- г) це організації, поведінка яких визначається заданою системою другорядних цінностей.

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Як називаються організації, що являють собою добровільне об'єднання індивідів, в яких поєднується конкуренція і кооперація, інтереси виробництва

визначаються завданнями відтворення особистості, для цих організацій характерна ізолюваність праці виконавців, гнучкі структури управління, мінливий характер завантаження окремих виконавців, зміна спеціалізації працівників?

- а) індивідуалістичні організації;
- б) едхократичні організації;
- в) партисипативні організації;
- г) корпоративні організації.

4. Вирішити теоретичне завдання:

Дайте визначення організаційної культури як «душі» організації.

Варіант 20

1. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Що належить до негативних функцій конфлікту?

- а) функція розрядки організаційної напруженості, що склалась;
- б) дестабілізуюча функція, функція організаційно-руйнівна;
- в) комунікативно-інформаційна функція;
- г) функція виявлення протиріч в суспільстві.

2. Визначити правильну відповідь у тестовому завданні:

Як називаються організації, що являють собою об'єднання людей за соціальними та професійними критеріями для здійснення спільної діяльності, для них характерні стійкий характер виробництва, чіткий розподіл праці, ієрархія управління, стандартизація діяльності, переважання організаційних цінностей над особистими?

- а) індивідуалістичні організації;
- б) едхократичні організації;
- в) партисипативні організації;
- г) корпоративні організації;

3. Визначити правильні відповіді у тестовому завданні:

Як називається стан індивіда, який виникає у відповідь на різноманітні

екстремальні впливи зовнішнього і внутрішнього середовища, які виводять з рівноваги фізіологічні або психологічні функції організму?

- а) конфлікт;
- б) фрустрація;
- в) стрес;
- г) тривога.

4. Вирішити теоретичне завдання:

Дайте визначення переговорів в організаційному контексті.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ІСПИТУ (ЗАЛІКУ)

1. Історія виникнення та сучасні дослідження «Організаційної поведінки».
2. Організаційна поведінка як наука. Предмет, цілі і завдання курсу.
3. Сутність поняття «організаційна поведінка».
4. Зв'язок організаційної поведінки з іншими дисциплінами.
5. Розвиток теорії організаційної поведінки.
6. Історія індустріально-організаційної психології.
7. Організації як об'єкт соціологічного, психологічного та політологічного дослідження.
8. Організаційна поведінка як основа цивілізаційних схем.
9. Розробка та використання соціологічної, психологічної та політологічної методології для вирішення проблем організацій.
10. Групова діяльність в організаційних системах. Класифікація груп.
11. Поняття та види організацій.
12. Механістичний підхід в теорії організацій.
13. Бюрократичний підхід до побудови структур управління організацією.
14. Структурно функціональний підхід в теорії організацій.
15. Сучасні тенденції в дослідженні організацій.
16. Організації як відкриті системи.
17. Структура організації.
18. Неформальні групи: організація всередині організації. Профспілки.
19. Індивідуальна поведінка, як передумова поведінки в організаціях.
20. Особистісні детермінанти поведінки.
21. Риси та особливості характеру, темпераменту, мотивації особистості.
22. Критеріальна основа поведінки людини. Цінності.
23. Установки як регулятори поведінки.
24. Соціальні стереотипи людини та їх вплив на поведінку людини в організації.

25. Рольова поведінка та її прогнозування в організації.
26. Вплив рівня самооцінки на поведінку людини.
27. Теоретико-прикладні основи управління організацією.
28. Характеристика систем управління персоналом сучасної організації.
29. Психологічні складові діяльності ефективного керівника організацією.
30. Організаційний менеджмент: сучасний стан та перспективи розвитку.
31. Теорії лідерства та управління людськими ресурсами.
32. Узагальнений портрет керівника: особові риси, здібності.
33. Характеристики ефективної команди. Фактори, які впливають на ефективність команди.
34. Ролі членів команди.
35. Управління командами. Планування і організація діяльності команди.
36. Типи команд та їх відмінності.
37. Шляхи і засоби формування команди.
38. Критерії ефективності команди.
39. Поняття та основні напрямки роботи з персоналом організації.
40. Рекрутинг та відбір персоналу: принципи та методи.
41. Навчання та підвищення кваліфікації персоналу організацій.
42. Оцінка результативності праці персоналу.
43. Профілактика поведінкових відхилень (девіацій) персоналу організації.
44. Професійна мотивація персоналу.
45. Ассесмент-центри та технології аудиту персоналу організації.
46. Ротація персоналу організації – як форма навчання.
47. Управління власною кар'єрою в умовах організації.
48. Абсентеїзм, плинність кадрів і відданість працівника організації.
49. Організаційна комунікація, основні підходи і проблеми.
50. Зміст комунікативних процесів в організації.
51. Організаційна культура як ціннісно-сміслове ядро організації.
52. Зовнішня комунікація організації.
53. Переговори в організаційному контексті.

54. Дослідження організаційної культури.
55. Комунікативне середовище організації.
56. Сутність та чинники організаційних конфліктів.
57. Конфліктний менеджмент в організації.
58. Поняття та види стресу. Організаційні та особистісні фактори стресу.
59. Управління стресами та засоби їх подолання.
60. Профілактика виробничих стресів та професійного вигорання.
61. Діагностика і прогнозування конфліктів.
62. Трудові конфлікти і шляхи їх вирішення.
63. Організаційний стрес як складова сучасного соціального життя.
64. Характер впливу стресу на людину.
65. Моделі стресу та його подолання.
66. Поняття інноваційних змін та організаційного розвитку.
67. Моделі змін. Модель процесу змін К. Левіна.
68. Психологічні бар'єри інноваційних змін організації.
69. Планування і впровадження інноваційних змін.
70. Організаційний розвиток та цінності.
71. Соціологічне та психологічне супроводження організаційного розвитку.
72. Основні напрямки діяльності організаційного психолога (соціолога, політолога).
73. Кваліфікаційна характеристика посади психолога організації.
74. Етичні принципи і правила користування психологічною інформацією в умовах організації.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Верещагіна, Л. А. Психология персонала: потребности, мотивация и ценности. – Харьков: Гуманит. центр, 2017. – 232 с.
2. Власов, П.К. Психология организаций: проектирование на этапе замысла: монография. – Харьков: Гуманит. центр, 2015. – 338 с.
3. Кочубей Н.В. Соціокультурна діяльність : навч. посіб.: рекомендовано МОН України / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – Суми : Унів. кн., 2016. – 122 с.
4. Кроупли, Д. Х. Психология инноваций в организациях. – Харьков: Гуманит. центр, 2019. – 346 с.
5. Лефтеров В.О. Організаційна поведінка: навчально-методичні рекомендації (для студентів факультету психології, політології та соціології НУ «ОЮА») / В.О. Лефтеров, К.С. Алексенцева-Тімченко. – Одеса: Фенікс, 2018. – 31 с. (Сер. «Навчально-методичні посібники»).
6. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка: Навч. посібн. / за наук. ред. А. О. Молчанової. – Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», – 2015. – 176 с.
7. Организационная психология / под ред. Г.В. Суходольского. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2004. – 256 с.
8. Організаційна поведінка. Навчальний посібник для студентів денної та заочної форм навчання спеціальності „Менеджмент організацій” / Укладач: М. В. Матушкіна, – Старобільськ, 2016. – 200 с. Організаційна поведінка. Навчальний посібник для студентів денної та заочної форм навчання спеціальності „Менеджмент організацій” / Укладач: М. В. Матушкіна, – Старобільськ, 2016. – 200 с.
9. Оттл, К. Работа в команде. Как подобрать и организовать эффективную команду: [практ. руководство]. – Харьков: Гуманитарный центр, 2018. – 190 с.

10. Психологія управління : навч. посібник : рекомендовано МОН України // за заг. ред. Д. І. Дзвінчука. – Івано-Франків. нац. техн. ун-т нафти і газу. – К. : СІК ГРУП Україна, 2013. – 293 с.

11. Розенштилль, Л. Фон. Организационная психология: [учебник]. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2014. – 464 с.

12. Якименко, Л. Ю. Мотивация-основа управления человеческими ресурсами: учеб.-практ. пособие. – Киев: Центр учеб. лит., 2018. – 144 с.

Допоміжна

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Изд-во МГУ. – 1996. – 416 с.

2. Аширов Д.А. Организационное поведение: учеб. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 360 с.

3. Берн Е. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. – М., 1999.

4. Бурега В.В. Социально-адекватный менеджмент / В поисках новой парадигмы. – К.; Издательство центр “Академия”, 2001. – 272 с.

5. Бурега В.В. Управленческая деятельность: теория и практика профессио-графического исследования. Монография. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. – 139 с.

6. Власова О.І. Соціальна психологія організацій та управління: Підручник. – Видавництво К:ЦУЛ, 2010. – С. 396

7. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.

8. Дружинин В.В., Контаров А.С., Контаров М.Д. Введение в теорию конфликта. – М., 1989.

9. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликта. – М.: Экономика, 1996.

10. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Ростов н/Д: Феникс. 2006. – 683 с. –

(Справочник).

11. Ишмуратов А.Т. Конфлікт і згода. Основи теорії конфліктів. – К., 1996.
12. Карташова Л.В и др. Организационное поведение: Учебник. – М.; ИНФРА-М, 2000. – 220 с.
13. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М.: Дело, 1996. – 384 с.
14. Лютенс Ф. Організаційна поведінка : Підручник для студентів. – Київ : Основи, 2001. – 249 с.
15. Психологические аспекты отбора и проверки персонала / сост. Н.А. Литвинцева. – М.: Бизнес-школа, 1997. – 400 с.
16. Психологические аспекты подбора и проверки персонала /Сборник/ Сост. Н.А. Литвинцева. М.: АОЗТ Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – 400 с.
17. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Уч. пособие для студентов. – Р-н-Д.: Феникс, 1997. – 512 с.
18. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент. – М.; 1997.
19. Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. – СПб.; Энергоиздат, 1997. – 568 с.
20. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. – Київ.; Лібра, 1998. – 270 с.
21. Швальбе В., Швальбе Х. Личность, карьера, успех: Психология бизнеса / Пер. с нем. – М.: Прогресс, 1993. – 230 с.
22. Шейнов В.П. Как управлять другими, как управлять собой (искусство менеджера). – Минск, 1997.
23. Щекин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента: научно-практическое пособие. – К.; 1999.
24. Щекин Г.В. Практическая психология менеджмента: Как делать карьеру. Как строить организацию: научно-практическое пособие. – К., 1994.
25. Этнические стереотипы поведения. / Под ред. А.К. Бабурина. – Л., 1985.
26. Cascio WF, Aguinis H. 2008. Research in industrial and organizational

psychology from 1963 to 2007: changes, choices, and trends. J. Appl. Psychol. 93(5):1062–81

27. Riggio, R. E. Introduction to industrial-organizational psychology (5th ed.). Upper Saddle River: Prentice Hall, 2008.

28. Zedeck, S. (Ed.) APA Handbook of industrial-organizational psychology. Washington, DC: APA, 2011.

Інформаційні ресурси в інтернеті

1. Организационное поведение. Учебник для вузов. Автор: Г.Р. Латфуллина, О. Н. Громова. - Издательство: Питер, 2007. - [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://rua.pp.ua/organizatsionnoe-povedenie-latfullin.html>

2. Пірен М. І. Конфліктологія: Підручник. - К.: МАУП, 2003. — 360 с. - [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://subject.com.ua/pdf/256.pdf>

3. Библиотека с книгами по психологии. -[Электронный ресурс] — (Режим доступа: <http://psychologylib.ru/books/index.shtml>)

4. Психологія: схеми, таблиці, коментарії: навчально–наочний посібник / [друге перероблене видання.] / О.М Пасько., О.М. Цільмак. [за загал. ред. Цільмак О.М.] – Одеса: ОДУВС, 2015. – 271 с. – з іл. – Електрон. дан. (1 файл). – Режим доступу: http://www.oduvs.edu.ua/navch_pidruch_psixolog.html – Назва з екрану.

5. Библиотека психологического форума «MyWord.ru» [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://psylib.myword.ru>.

6. «Психея» [Электронный ресурс] — (Режим доступа: <http://www.psycheya.ru>).

7. Виртуальная библиотека по психологии. - [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://scitylibrary.h11.ru/Library.htm>

8. "Каталог психологической литературы». - [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.psycatalog.ru>

Навчальне видання

Василь Олександрович Лефтеров

**Проведення інтерактивних практичних та контрольних-оціночних
занять з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка»
*Практикум***

Українською мовою

Підписано до друку 31.07.2020. Формат 60х84/16. Папір офсетний. Гарнітура Cambria.
Цифровий друк. Умовн. друк. арк. 2,4. Тираж 50 прим.

Видано і віддруковано в ПП «Фенікс» (Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02). Україна, м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25. Тел. (048) 7777591 e-mail: fenix-izd@ukr.net