

**НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПОВІТРЯНОГО ТРАНСПОРТУ**

**Методичні рекомендації до практичних занять для підготовки здобувача
вищої освіти третього рівня (PhD)**

з дисципліни «Організаційна поведінка та крос-культурне управління»

за спеціальністю 051 «Економіка»
освітньо-науковою програмою «Економіка»

Укладач: д.е.н., професор Арєф'єва О.В

Методичні рекомендації до практичних занять
для підготовки здобувача вищої освіти
третього рівня (PhD) розглянуті та схвалені
на засіданні кафедри економіки повітряного
транспорту

Протокол №__ від «__» _____ 202_ р.

Завідувач кафедри _____ Арєф'єва О.В.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 1

Тема: Теорії організаційної поведінки. Комунікативна поведінка особи на підприємстві

План

1. Історія виникнення, становлення і розвитку дисципліни «Організаційна поведінка та крос-культурне управління». Предмет вивчення курсу.
2. Міждисциплінарний підхід до вивчення поведінки людей на підприємстві.
3. Теоретичні основи організаційної поведінки.
4. Підприємство як соціально-економічна система.
5. Людський чинник у соціально-економічних системах.

Методичні рекомендації

Метою цього заняття є вивчення історії виникнення, становлення і розвитку дисципліни, предмету та методологічних особливостей курсу. У результаті підготовки до практичного заняття 1 студент повинен знати теоретичні основи організаційної поведінки, властивості і особливості соціальних систем, елементи організаційної поведінки, взаємозв'язок між регулюванням організаційної поведінки і результативністю підприємства, можливості і цілі особи, особливості взаємодії людини на підприємстві, базові теорії груп: теорія близькості; теорія взаємодії; теорія рівноваги; теорія обміну, етапи формування груп, типи груп, характеристика груп, стадії розбудови команди, навички створення ефективної команди, згуртованість групи, чинники, що впливають на згуртованість, групові норми, конформізм, адаптація співробітника в групі, методи психологічної дії на членів групи.

Питання для самопідготовки

1. Визначте предмет та об'єкт дослідження управління поведінкою організації.
2. Розкрийте сутність поняття «організаційна поведінка».
3. Охарактеризуйте об'єктивні закони організаційної поведінки.
4. Розкрийте зв'язок управління поведінкою організації з іншими науками.
5. Окресліть основні особливості використання організуючих сил організаційної поведінки.
6. Назвіть базові елементи організаційної поведінки.
7. Охарактеризуйте типи основних відносин керівників до своїх підлеглих.
8. Розкрийте історичну еволюцію розвитку значення організаційної поведінки.
9. У чому полягають особливості моделей організаційної поведінки?

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 2

**Тема: Мотивація і результативність діяльності підприємства.
Лідерство та персональний розвиток на підприємстві**

План

1. Соціально-психологічні регулювальники поведінки людини.
2. Теорії мотивації.
3. Мікро- і макромотивація. Чинники самомотивації.
4. Лідерство – найважливіший чинник поведінки в організації і в конкурентній боротьбі.
5. Персональний розвиток і поведінка менеджера.

Методичні рекомендації

Метою цього заняття є вивчення соціально-психологічних регулювальників поведінки людини, лідерства та персонального розвитку на підприємстві. У результаті підготовки до практичного заняття 2 студент повинен знати елементи мотиваційної сфери: мотивація, мотив, потреби, мета, типи мотивів, види потреб, характеристику мотиваційної сфери: широта, гнучкість, ієрархічність, теорії мотивації: модель очікування, модель справедливості, модель атрибуції, чинники самомотивації, типи економічної мотивації, базові посилки теорій мотивації, методи поліпшення мотивації і підвищення результативності організації, основні пріоритети трудової мотивації в сучасних умовах розвитку економіки України, риси і форми лідерства, стиль лідерства і техніка, персональні потреби в лідерстві, культура поведінки лідера в організації, персональний розвиток і поведінка менеджера, особові цінності і цілі – формування і прояв, навички рішення проблем і уміння впливати на людей, концепція управлінської праці.

Питання для самопідготовки

1. Охарактеризуйте системний зв'язок понять «організація – особистість».
2. Визначте поняття «особистість» та його відмінність від поняття «індивід».
3. Охарактеризуйте процес формування особистості.
4. Назвіть основні елементи структури особистості.
5. Визначте фактори впливу на поведінку людини.
6. Розкрийте сутність категорії «група».
7. Назвіть основні види груп.
8. Опишіть зміст поняття «групова згуртованість».
9. Охарактеризуйте моделі групової динаміки.
10. Назвіть види поведінки організації.
11. Розкрийте сутність механізму поведінки організації.

12. Охарактеризуйте фактори впливу на поведінку організації.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 3

Тема: Формування та управління поведінкою на підприємстві

План

1. Залучення працівників до процесу управління і організація групової роботи.
2. Проблеми управління участю працівників.
3. Інноваційні і організаційно-діяльнісні ігри.
4. Роль управління у сфері поведінки підприємства.
5. Управління поведінкою з урахуванням обставин.

Методичні рекомендації

Метою цього заняття є вивчення управління поведінкою на підприємстві. У результаті підготовки до практичного заняття 3 студент повинен знати теоретичні основи внутрішньогрупових стосунків, проблеми управління участю працівників, залучення працівників; управління динамікою груп, ухвалення рішень групою, ролі команди, розбудова і організація ефективної роботи команди; роль управління у сфері поведінки підприємства; управління поведінкою з урахуванням обставин; процес управління по цілях і управління результативністю.

Питання для самопідготовки

1. Порівняйте різні підходи до вимог до ефективних менеджерів.
2. Надайте характеристику основних якостей ефективного менеджера.
3. Поясніть, у чому сутність поняття «масштаб керованості».

4. Визначте основні причини виникнення неформальних груп в організації.
5. Охарактеризуйте основні ролі керівників та членів неформальних груп.
6. Розкрити рольову спрямованість поведінки людини в організації.
7. Поясніть сутність процесу делегування повноважень.
8. Визначте принципи делегування повноважень.
9. Розкрийте зміст методів делегування повноважень.
10. У чому полягає сутність моделі делегування відповідальності?

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 4

Тема: Управління організаційними змінами і розвитком підприємства. Поведінковий маркетинг

План

1. Організаційні зміни: типи, характеристика.
2. Концепції організаційного розвитку.
3. Маркетинг: поведінковий підхід.
4. Потреби покупців і мотивація, вимір потреб і визначення мотивації покупців.
5. Оцінка динаміки мотивації.

Методичні рекомендації

Метою цього заняття є вивчення організаційних змін. У результаті підготовки до практичного заняття 4 студент повинен знати типи та характеристику організаційних змін; політичні, економічні, технологічні, соціальні і психологічні джерела організаційних змін; опір організаційним змінам: логічний, психологічний і соціологічний; механізми психологічного самозахисту в збереженні особової визначеності; концепції організаційного розвитку; класифікацію співробітників за їхнім ставленням до змін; типові

програми організаційного розвитку; позитивні і негативні сторони організаційного розвитку; сегментацію ринку за поведінковим принципом; різницю між покупцем індивідуальним і покупцем організацією; модель поведінки покупця, чинники, що чинять вплив на поведінку покупця; основні чинники, що чинять вплив на поведінку покупців; потреби покупців і мотивація, вимір потреб і визначення мотивації покупців; оцінку динаміки мотивації; процес ухвалення рішення покупцем індивідуальним і підприємством.

Питання для самопідготовки

1. Які наслідки опору змін для організації?
2. Розкрийте особистісні та структурні бар'єри у сприйнятті змін.
3. Поясніть модель «силового поля».
4. В чому полягає адаптація до змін на різних рівнях організаційного управління?
5. Які основні методи подолання опору змінам?

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 5

Тема: Інформаційне забезпечення крос-культурного управління

План

1. Інформація як чинник економічної діяльності.
2. Психологія спілкування і ефективні комунікації.
3. Інформаційна структура підприємства.
4. Мова жестів і проблеми інтерпретації інтерперсональних комунікативних актів.
5. Комунікативна функція керівництва.

Методичні рекомендації

Метою цього заняття є вивчення інформації як чинника економічної діяльності. У результаті підготовки до практичного заняття 5 студент повинен знати теоретичні основи вивчення комунікацій на підприємстві; типи комунікацій; основні елементи процесу комунікацій; психологію спілкування і ефективні комунікації; інформаційну структуру підприємства; комунікативні канали і комунікаційні мережі; особові мережі і типи комунікаційних зв'язків; етапи комунікативного процесу; комунікативні перешкоди і бар'єри; методи їхнього подолання; вербальні і невербальні форми міжособової взаємодії; основні методи спілкування з людьми.

Питання для самопідготовки

1. Визначте сутність та основні елементи категорії «спілкування».
2. Охарактеризуйте інформаційно-комунікативний бік спілкування.
3. Визначте основні елементи вербального та невербального спілкування.
4. Розкрийте зміст комунікаційного процесу та напрями його вдосконалення.
5. Розкрийте сутність комунікаційного процесу.
6. Надайте рекомендації щодо підвищення ефективності слухання.
7. Охарактеризуйте сутність та функції конфліктів в організації.
8. Опишіть види конфліктів. Визначте їх відмінності. Наведіть технологію вирішення.
9. Надайте характеристику комунікаційних стилів працівників.
10. У чому полягає сутність «вікна Джохарі»?
11. Наведіть основні підходи та правила вирішення конфліктів.
12. Охарактеризуйте стилі поведінки в конфліктних ситуаціях за моделлю Томаса – Кіллена.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 6

Тема: Еволюція та основні концепції крос-культурного управління

План

1. Ери розвитку міжнародного бізнесу.
2. Етапи формування крос-культурного менеджменту як самостійної науки.
3. Аналіз сутності поняття «крос-культурний менеджмент».
4. Міждисциплінарний характер крос-культурного менеджменту.
5. Порівняльна характеристика основних парадигм на першому етапі формування крос-культурного менеджменту.

Методичні рекомендації

Метою цього заняття є вивчення ери розвитку міжнародного бізнесу. У результаті підготовки до практичного заняття 6 студент повинен знати основні риси міжнародного бізнесу в умовах ери глобалізації; фактори, які впливають на сучасний міжнародний бізнес; етапи формування крос-культурного менеджменту як самостійної науки; основні передумови виникнення крос-культурного менеджменту як самостійної науки; аналіз сутності поняття «крос-культурний менеджмент»; міждисциплінарний характер крос-культурного менеджменту; рівні крос-культурного менеджменту; еволюцію парадигм в крос-культурному менеджменті; порівняльну характеристику основних парадигм на першому етапі формування крос-культурного менеджменту; аспекти крос-культурного менеджменту.

Питання для самопідготовки

1. Охарактеризуйте етапи формування крос-культурного менеджменту.

2. Назвіть фактори, що перешкоджають зближенню різних національних шкіл менеджменту деяких держав.
3. Розкрийте зміст підходів в крос-культурному менеджменті.
4. Визначте поняття і сутність крос-культурного управління.
5. Модель ефективності менеджменту організації Фармера-Річмана.
6. Модель ефективності організації Негандхі – Прасада.
7. Модель EPRG.
8. Назвіть аспекти крос-культурного менеджменту.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 7

Тема: Місце культури та її складових в крос-культурному управлінні. Культурний шок

План

1. Аналіз сутності поняття «культура».
2. Підходи до визначення ролі культури в міжнародному бізнесі.
3. Модель Т. Гледвіна та В. Терпстра.
4. Класифікація особистостей за цінностями й інтересами.
5. Основні функції культури в суспільстві.
6. Поняття «культурного шоку». Прояв культурного шоку.
7. Класифікації національних культур.

Методичні рекомендації

Метою цього заняття є вивчення аналізу сутності поняття «культура». У результаті підготовки до практичного заняття 7 студент повинен знати підходи до визначення ролі культури в міжнародному бізнесі; класифікацію особистостей за цінностями й інтересами; рівні людської особистості

(ментальне програмування Г. Хофстеде); модель «айсбергу» Е. Холла; основні функції культури в суспільстві; характеристики культури в контексті кроскультурного менеджменту; поняття «культурного шоку»; прояв культурного шоку; розвиток культурного шоку; класифікації національних культур: Ф. Клячхона та Ф. Шродтбека. Класифікація Г. Хофстеде. Класифікація Е. Холла та М. Холл. Класифікація Р. Д. Льюїса. Класифікація С. Ронена та О. Шенкара. Класифікація Ф. Тромпенаарса та Ч. Хампден-Тернера. Класифікація Р. Р. Гестеланда.

Питання для самопідготовки

1. Визначте поняття культури.
2. Назвіть та охарактеризуйте рівні культури.
3. Назвіть та охарактеризуйте шари культури.
4. Перелічіть та охарактеризуйте функції культури.
5. Наведіть класифікацію культур.
6. Розвиток культурного шоку.

Рекомендована література

Базова література

1. Власова А.М., Савчук Л.М., Савінова В.Б. Організаційна поведінка: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 1998. – 96 с.
2. Організаційна поведінка: Навч.-метод. посібник для са-мост. вивч. дисц. / Л. М. Савчук, Н. Ю. Бутенко А. М. Власова та ін. – К.: КНЕУ, 2001. – 249 с.
3. Організаційна поведінка / Д.Гелрігел, Дж.В.Слокум-молодший, Р.В.Вудмен, Н.С.Бренінг / Пер. з англ. І.Тарасюк, М.Зарицька, Н.Гайдукевич. – Видавництво: Основи – 2001 – 726 с.
4. Осовська Г. В. Комунікації в менеджменті : навч. посіб. – К. : Кондор, 2008. – 214 с.
5. Русинка І. Конфліктологія. –К: Професіонал, 2007. – 334 с.

6. Савельєва В. С., Єськов О.Л., Вакуленко В. М. Організаційна поведінка. Навчальний посібник. – К.: ЦУЛ, 2012 – 240 с.

Допоміжна література

7. Аблязов Р. А., Падурець Г. І., Чудаєва І. Б. Командний менеджмент: навч. посіб. – К. : Видавничий дім «Професіонал», 2008. – 352 с.
8. Ареф'єв С. О. Генеза розвитку лідерства в управлінні економічними інтересами підприємства. Адаптивне управління: теорія і практика. 2020. Вип. 9 (18). [https://doi.org/10.33296/2707-0654-9\(18\)-01](https://doi.org/10.33296/2707-0654-9(18)-01)
9. Ареф'єва О.В. Крос-культурний менеджмент як детермінанта формування конкурентоспроможності підприємства // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2018. Вип. 20 (1). – С. 19-22.
10. Ареф'єва О. В., Ареф'єв С. О., Верпека А. О. Стратегічне управління організаційною культурою підприємств при розвитку та адаптації до змін. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія Економічні науки*. 2019. № 6 (141). – С. 84-95.
11. Ареф'єва О., Побережна З. Закономірності інтелектуалізації управління підприємством на основі розвитку бізнес-моделей. *Проблеми Економіки*. 2019. № 4 (42). – С. 111–119.
12. Капліна А. І., Кириченко Н. В. Крос-культурні аспекти управління персоналом. *Ефективна економіка*. 2020. № 10. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8258> (дата звернення: 13.01.2022). DOI: [10.32702/2307-2105-2020.10.58](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.10.58)
13. Лепейко Т. І., Баркова К.О. Вдосконалення методичного підходу до визначення типу організаційної культури. *Український журнал прикладної економіки*. 2020. Том 5. № 1. – С. 92–99.
14. Пілецька С.Т., Коритько Т.Ю. Ефективність управління підприємством, підходи та методи щодо її оцінки. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2018. Вип. 5 (67). – С. 100–106.
15. Пілецька С.Т., Ткаченко Є.В. Формування стратегії інноваційного розвитку підприємства. *Економічні студії*. 2020. Вип. 1 (27). С.146 – 151.
16. Прохорова В. В., Мушнікова С. А. Культура безпеки розвитку – культура комунікацій як основа інтелектуалізації управлінського процесу. *Проблеми економіки*. 2019. № 4. – С. 142-148.

17. Шавкун І.Г. Сучасна організаційна культура: сутність, структура, атрибути і функції. Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць. 2011. Вип. 47 (5). С. – 326-334.
18. Шавкун І.Г. Організаційна культура: ціннісний аспект // Гілея: науковий вісник: Збірник наукових праць. - К., 2012. Випуск 57 (2). – С. 425-431.
19. Шимановська-Діанич Л.М. Концепція організаційної культури: крос-культурні аспекти управління персоналом. Бізнес-навігатор. Випуск 3-2 (52) 2019. С. 21-25.
20. David-Fox M. Crossing borders / Michael David-Fox. 2015.
21. Dyer J. The Façade of Excellence Defining a New Normal of Leadership / John Dyer., 2020. (Taylor & Francis Group).
22. Dźwigoł, H. (2019). Research methods and techniques in new management trends: research results. VirtualEconomics, 2(1), 31-48. [https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.01\(2\)](https://doi.org/10.34021/ve.2019.02.01(2))
23. French R. Cross-cultural Management in Work Organizations. Chartered Institute of Personnel and Development, 2007. 213 p.
24. Joëlle Browaeys M. Understanding Cross-Cultural Management / M. Joëlle Browaeys, R. Price. 2015.
25. Iles P., Zhang C.L. International Human Resource Management: A Cross-Cultural and Comparative Approach (Cipd Publications). CIPD – Kogan Page; 1st Edition. 2013. 440 p.
26. Merriam-Webster's Collegiate Dictionary. Eleventh ed. 2003. 1623 p
27. P. Doh J. International Management / J.P. Doh, F. Luthans. 2018. (10).
28. Pei-Luen P. Cross-Cultural Design Methods, Tools, and Users / Patrick Rau Pei-Luen. 2019.
29. Shimoda Y. Transnational Organizations and CrossCultural Workplaces / Yukimi Shimoda. 2017.
30. Skorczynska H. Business communication across three European cultures: A contrastive analysis of British, Spanish and Polish email writing / H. Skorczynska, R. Giménez-Moreno. 2013.
31. Thomas D.C. Cross-cultural management. California, Thousand Oaks: Sage Publications, Inc., 2008. 327 p.

Інформаційні ресурси в інтернеті

32. Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://www.portal.rada.gov.ua>

33. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу:
<http://www.ukrstat.gov.ua>
34. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.