


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Львівський національний університет імені Івана Франка

Факультет управління фінансами та бізнесу
Кафедра економіки та публічного управління

Затверджено
на засіданні кафедри економіки та публічного управління
факультету управління фінансами та бізнесу
Львівського національного університету імені Івана Франка
(Протокол № 1 від 29.08.2023 р.)

Завідувач кафедри
проф. Галина КАПЛЕНКО

СИЛАБУС

з навчальної дисципліни	Організаційна поведінка та управління змінами в організації
Рівень вищої освіти:	перший (бакалаврський)
Галузь знань:	28 Публічне управління та адміністрування
Спеціальність:	281 Публічне управління та адміністрування
Освітні програми:	Управління персоналом в органах публічної влади та бізнес-структурах

Львів-2023

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

Назва навчальної дисципліни	Організаційна поведінка та управління змінами в організації
Адреса викладання дисципліни	м. Львів, вул. Коперника, 3
Факультет та кафедра, за якою закріплена дисципліна	Факультет управління фінансами та бізнесу Кафедра економіки та публічного управління

Інформація про викладача

Викладачі дисципліни	Табачук Андрій Ярославович , к.е.н., доцент кафедри економіки та публічного управління.
Контактна інформація викладачів	andriy.tabachuk@lnu.edu.ua
Консультації з питань навчання по дисципліні відбуваються	Кожної середи, 16⁰⁰-17⁰⁰ год. (вул. Коперника, 3, ауд. 510) Консультації в день проведення аудиторних занять (за попередньою домовленістю). Також можливі он-лайн консультації (вівторок 16⁰⁰-17⁰⁰) через Teams, Skype, Viber, Telegram або подібні ресурси. Для погодження часу он-лайн консультацій слід писати на електронну пошту викладача.

Інформація про навчальну дисципліну

Форма навчання	Денна, заочна
Семестровий (підсумковий) контроль	Екзамен
Мова викладання	українська
Сторінка навчальної дисципліни	Сторінка кафедри економіки та публічного управління → Навчальні курси https://financial.lnu.edu.ua/department/ekonomiky-ta-publichnoho-upravlinnya
Інформація про навчальну дисципліну	Дисципліна «Організаційна поведінка та управління змінами в організації» є нормативною навчальною дисципліною, яка викладається для здобувачів вищої освіти спеціальності: 281 «Публічне управління та адміністрування» для освітньо-професійної програми «Управління персоналом в органах публічної влади та бізнес-структурах», яка викладається в 7 семестрі в обсязі 5 кредитів (за Європейською Кредитно-Трансфертною Системою ECTS).
Коротка анотація навчальної дисципліни	Предметом вивчення дисципліни «Організаційна поведінка та управління змінами в організації» дослідження явищ, які виникають в процесі взаємодії людей в організаційному середовищі. Він спрямований на вивчення стратегій та інструментів, котрі сприяють успішному впровадженню та управлінню змінами в організації. Курс включає в себе розгляд ключових аспектів організаційної культури, лідерства, групової та

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

	індивідуальної поведінки, а також розглядає різні підходи до управління змінами в організаційному контексті.
Мета та завдання дисципліни	<p>Мета дисципліни: набуття здобувачами системних знань і розвиток умінь з організаційної поведінки та ефективного управління змінами в організації, ґрунтуючись на сучасних методах управління змінами.</p> <p>Завдання дисципліни:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ознайомлення майбутніх фахівців з термінологією, понятійним апаратом дисципліни «Організаційна поведінка та управління змінами в організації» і забезпечення його засвоєння здобувачами; – зосередження уваги майбутніх управлінців на необхідності застосовувати у своїй роботі сучасних підходів до реалізації змін в організації; – вивчення здобувачами ключових засад організаційної поведінки та управління змінами в організації; – розуміння ролі людського фактора в управлінні організацією; – набуття здобувачами навичок з розробки систем мотивації до змін в організації, зумовлених сучасними викликами; – опанування здобувачами вміння управління опором змінам в організації; – розвиток вміння пристосовуватися до складних і мінливих зовнішніх умов; – формування лідерських навичок управління організаційними змінами під час війни в Україні.
Обсяг навчальної дисципліни	<p>Денна форма навчання: <i>всього 64 аудиторних год. З них 32 год. лекцій, 32 год. семінарські заняття та 86 год. самостійна робота студентів.</i></p> <p>Заочна форма навчання: <i>всього 20 аудиторних год. З них 12 год. лекцій, 8 год. семінарські заняття та 130 год. самостійна робота студентів.</i></p>
Ключові слова	Організаційна поведінка, управління змінами, людський ресурс, персонал, поведінка організації, індивідуальні та колективні зміни, влада, лідерство, опір змінам, стратегічне управління, організаційна культура.
Очікувані результати навчання	<p>Після вивчення навчальної дисципліни «Організаційна поведінка та управління змінами в організації» здобувачі повинні</p> <p>а) знати:</p> <ul style="list-style-type: none"> – суть основних понять та категорій з дисципліни «Організаційна поведінка та управління змінами в організації»; – основні теоретичні засади та прояви організаційної поведінки; – основні теоретичні засади та специфіку управління змінами в організації; – сучасні підходи до реалізації змін в організації; – управлінські підходи до управління опором змінам в організації; – сучасні інструменти реалізації стратегічних змін; – стратегії лідерства, спрямовані на зміцнення довіри, мотивації та підтримки персоналу в стресових умовах; – основні принципи стратегічного управління в умовах змін та нестабільності. <p>б) уміти:</p>

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

- планувати зміни в органах публічної влади та бізнес-структура, обираючи стратегію розвитку, котра є пріоритетною для конкретної організації, ґрунтуючись на сучасних наукових підходах;
- розробляти проекти змін (особистісні, командні, організаційні), використовуючи сучасні теорії та моделі управління змінами;
- керувати впровадженням змін з використанням різноманітних управлінських технологій;
- ефективно управляти опором змін;
- управління ризиками, внутрішньою комунікацією та мобілізацією персоналу у непередбачуваних умовах;
- використовувати різні стилі управління з метою підвищення ефективності організаційних змін у кризових ситуаціях.

Програмні результати навчання:

- РН8. Розуміти та використовувати технології вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень.
- РН19. Вміти впроваджувати організаційні зміни, визначати стратегічні цілі діяльності в умовах багатофункціональності, викликів та непередбачуваних змін в органах публічної влади та бізнес-структурах.
- РН 20. Організовувати розробку та реалізацію проєктів і стратегій, генерувати нові ідеї із врахуванням інформаційного, методичного, матеріального, фінансового та кадрового забезпечення.

Програмні компетентності:

- ЗК1. Здатність вчитися та оволодівати сучасними знаннями.
- ЗК4. Здатність бути критичним і самокритичним.
- ЗК5. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.
- ЗК6. Здатність працювати в команді.
- ЗК7. Здатність планувати та управляти часом.
- ЗК8. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.
- ЗК9. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.
- ЗК12. Навички міжособистісної взаємодії.
- ЗК13. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів діяльності).
- СК1. Здатність до соціальної взаємодії, до співробітництва й розв'язання конфліктів.
- СК2. Здатність забезпечувати належний рівень вироблення та використання управлінських продуктів, послуг чи процесів.
- СК4. Здатність використовувати в процесі підготовки і впровадження управлінських рішень сучасні ІКТ.

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

	<ul style="list-style-type: none"> – СК6. Здатність здійснювати інформаційно-аналітичне забезпечення управлінських процесів із використанням сучасних інформаційних ресурсів та технологій. – СК7. Здатність розробляти тактичні та оперативні плани управлінської діяльності. – СК9. Здатність впроваджувати інноваційні технології. – СК11. Здатність у складі робочої групи проводити прикладні дослідження в сфері публічного управління та адміністрування. – СК 12. Здатність обирати та використовувати сучасні технології та інструментарій управління персоналом в органах публічної влади та бізнес-структурах. – СК15. Здатність ініціювати, планувати та управляти змінами з метою удосконалення існуючих та розроблення нових управлінських систем здійснювати професійну діяльність з урахуванням глобальних змін та викликів – СК 16. Здатність приймати, обґрунтовувати та реалізовувати управлінські рішення, які враховують інтеграцію з європейськими стандартами, розбудову ефективної, орієнтованої на громадянина сервісної держави та активне впровадження цифрових технологій для підтримки прозорості, доступності та відкритості публічного управління, що є ключовими елементами в побудові сучасної демократичної держави.
Перелік соціальних, «м'яких» навичок (soft skills)	аналітичні навички; критичне мислення; комунікаційні навички; командна робота
Теми	Тема 1. Теоретичні основи організаційної поведінки Тема 2. Теоретичні засади управління змінами Тема 3. Сучасні підходи до реалізації змін в організації Тема 4. Людський ресурс у системі управління поведінкою організації. Управління індивідуальними змінами в організації Тема 5. Організаційні зміни та управління ними Тема 6. Влада та лідерство в організації. Ефективне управління персоналом Тема 7. Управління опором змінам Тема 8. Управління змінами в стратегічному розвитку організації Тема 9. Зміни та стратегічне управління організацією в умовах глобальних викликів. Тема 10. Стратегії адаптації організацій до умов війни: виклики та можливості Тема 11. Управлінське консультування як спосіб реалізації змін Тема 12. Організаційна культура як фактор конкурентоспроможності організації Тема 13. Зміни на основі інформаційних технологій Тема 14. Лідерство в умовах війни: стратегії управління змінами та підтримка персоналу
Пререквізити	Для вивчення курсу студенти потребують базових знань з дисциплін «HR-менеджер: організація праці, кар'єрний розвиток», «Основи менеджменту та адміністрування», «Креативне управління», «Soft Skills»

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

	<p>сучасного управлінця».</p> <p>Вивчаючи навчальну дисципліну «Організаційна поведінка та управління змінами в організації» здобувачі вищої освіти отримують базові знання, достатні для сприйняття категоріального апарату та розуміння джерел.</p>
<p>Навчальні методи та техніки, які будуть використовуватися під час викладання навчальної дисципліни</p>	<p>Застосовуються стратегії активного і колективного навчання, які визначаються наступними методами й технологіями: 1) методи проблемного навчання та дискусійні технології (дебати, «акваріум», проблемний виклад); 2) особистісно-орієнтовані (розвиваючі) технології, засновані на активних формах і методах навчання («мозкова атака», «аналіз ситуацій», дискусія, рольова гра, експрес-конференція, кейс-технологія тощо); 3) навчання в команді, навчання в малих групах; 4) ситуаційного навчання (кейс-метод, ділова гра); 5) дослідницького навчання (лекція-діалог, семінар з індивідуальною і груповою роботою, семінар «круглий стіл»); 6) технології проєктного навчання; 7) інформаційно-комунікаційні технології, що забезпечують проблемно-дослідницький характер процесу навчання та активізацію самостійної роботи студентів (електронні презентації для лекційних занять, використання аудіо-, відеопідтримки навчальних занять, зокрема, аналіз мережевого сервісу YouTube щодо наявності та якості навчальних відеоматеріалів фахівців); 8) використання інтерактивних онлайн-платформ (ВУМ (Відкритий Університет Майдану)).</p>
<p>Необхідне обладнання</p>	<p>Наявність ноутбука, проєктора, доступ до мережі Internet, фліпчарт, кольорові маркери.</p> <p>Вивчення навчальної дисципліни не потребує використання спеціального програмного забезпечення, крім загальноновживаних програм і операційних систем.</p>
<p>Література для вивчення навчальної дисципліни</p>	<p>Уся література, яку здобувачі вищої освіти не зможуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Здобувачі вищої освіти заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел інформації, яких немає у списку рекомендованих.</p> <p>ОСНОВНА ЛІТЕРАТУРА</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Адісес І. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером / І. Адісес. – К.: Видавництво «Наш Формат», 2019. 304 с. 2. Адісес І. Управління змінами / І. Адісес. – К: Book Chef, 2018. 299 с. 3. Антохов А.А., Клевчик Л.Л., Лусте О.О. Управління змінами: навчальний посібник. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т. імені Юрія Федьковича. 2022. 208с. 4. Балабанова Л. В. Управління персоналом : Підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2019. 468 с. 5. Гетьман О. О. Інноваційний підхід до побудови організації в умовах диференціального зовнішнього середовища. Інноваційні підходи до розвитку управління : колективна монографія / за заг. ред. д-ра екон. наук, професора Н. Е. Аванесової. Харків: ФОП Мезіна В.В., 2022. 652 с. 6. Гетьман О.О., Андреева Т.Є. Методичні засади визначення впливу диференціального зовнішнього середовища: перспективність застосування та шляхи впровадження. Сучасне управління: ризики, виклики, безпека, перспективність використання та проблеми впровадження в державному та приватному секторах

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

- економіки: колективна монографія/ Загальна редакція д-ра екон. наук, професора Н.Е. Аванесової. Харків: ФОП Панов А.М., 2021. С. 226
7. Козирева О. В., Овсієнко О. В. Організація праці менеджера: навч. посіб. Харків: Видавництво Іванченка І. С., 2019. 203 с.
 8. Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Островерхов В. М. Управління змінами: навч. посібник. Тернопіль: ЗУНУ, 2023. 148 с
 9. Приймак Н.С. Управління стратегічними змінами» Кривий Ріг: ДонНУЕТ, 2020. 131 с.
 10. Свидрук І.І., Турянський Ю.І., Миронов Ю.Б. Організаційна поведінка. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2022. 352 с.
 11. Управління змінами : підручник / А. А. Мазаракі, С. І. Бай, І. П. Миколайчук [та ін.] ; за заг. ред. А. А. Мазаракі. – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 544 с.
 12. Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Островерхов В. М. У 66 Управління змінами: навч. посібник. Тернопіль: ЗУНУ, 2023. 148 с.
<http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/48114/1/%D0%A3%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%92%D0%9B%D0%86%D0%9D%D0%9D%D0%AF%20%D0%97%D0%9C%D0%86%D0%9D%D0%90%D0%9C%D0%98-maket.pdf>

ДОДАТКОВА ЛІТЕРАТУРА

1. Волохова І. В., Лук'янова О. М. Організаційна поведінка: Конспект лекцій. Харків: УкрДУЗТ, 2023. 92 с.
2. Ділове адміністрування. Модуль 3 «Управління змінами» : навч. посібник / П. І. Коренюк, М. М. Кучер, Г. В. Запорожець, Е. В. Роздобудько. — Кам'янське : ДДТУ, 2018. — 405 с.
<https://www.dstu.dp.ua/Portal/Data/7/33/7-33-b6.pdf>
3. Вербовська Л. С. Ділове адміністрування (Управління змінами): практикум. Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2020. 29 с.
4. Дослідження організаційної культури державної служби України: 2020. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/2020-nads.pdf>.
5. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
6. Крупський О.П. Організаційна культура: сутність, види та особливості імплементації в Україні. Економічний вісник Національного гірничого університету. 2014. № 1 (45). С.48–53. 3. Лебон Г. Психологія людських спільнот. К. : Андронум, 2021. 370 с
7. Лебон Г. Психологія людських спільнот / Г. Лебон. – Л.: Львівська політехніка, 2020. 228 с.
8. Лідерство та команда в публічному управлінні : конспект лекцій / укладачі: К. В. Таранюк, Я. В. Кобушко. – Суми : Сумський державний університет, 2020. 175 с.
9. Мазур Н.А. Управління змінами: навч. посібник для здобувачів вищої освіти вищих навчальних закладів / Н.А.Мазур, І.В.Семенець. – Кам'янець-Подільський : ТОВ «Друкарня «Рута», 2017. 166 с.

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

	<p>10. Максвелл Дж. 5 рівнів лідерства / Джон Максвелл. – Х.: Вид-во Фабула, 2018. 304 с.</p> <p>11. Поліщук В.М. Соціальна психологія. Суми : Університетська книга, 2019. 216 с.</p> <p>12. Психологічні засади лідерства в системі стратегічних комунікацій : навч. посіб. / Н. Г. Іванова, О. О. Паливода, Ю. І. Андрусишин та ін. Київ : НА СБУ, 2022. 120 с. https://academy.ssu.gov.ua/uploads/p_157_91421497.pdf</p> <p>13. Сапольські Р. Біологія поведінки. К. : Наш формат, 2021. 672 с</p> <p>14. Світ у 2030 році: нове мислення, нова економіка, нові кордони. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ceoclub.com.ua/article/svit-u-2030. Стоян О.Ю. Теоретичні положення формування харизматичного лідерства в системі публічного управління / О.Ю. Стоян // Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. №4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1932.</p> <p>15. Сучасні стратегії лідерства: міжнародний аспект: Навчальний посібник [Електронний ресурс] / С.О. Федулова. – Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2023. – 80 с. http://ir.duan.edu.ua/handle/123456789/3891</p> <p>16. Управління змінами в публічній сфері: навч.-метод. посіб. / Авт. кол.: С. К. Хаджирадева, С. А. Романюк, В. А. Грабовський, І. М. Фищук, Д. М. Букатова]. – Київ : НАДУ, 2018. 192 с.</p> <p>17. Хаджирадева С. К., Гречко Т. К. Системний аналіз і прийняття рішень в публічному управлінні : Навч.-метод. посібник. Київ : НАДУ, 2019. 247 с.</p> <p>18. Несторівська група. Візія України-2025: Договір Гідності заради сталого розвитку. 12 с. URL: http://nestorgroup.org/wp-content/uploads/2015/02/Strategic-vision-NestorGroup.pdf</p> <p>ІНТЕРНЕТ-РЕСУРСИ</p> <p>1. Верховна Рада України: офіційний веб-портал. – Режим доступу: http://rada.gov.ua/</p> <p>2. Громадянське суспільство і влада : урядовий інформаційно-комунікаційний ресурс. – Режим доступу : http://civic.kmu.gov.ua.</p> <p>3. Президент України: офіційне Інтернет-представництво. – Режим доступу: http://www.president.gov.ua/</p> <p>4. http://lib.onu.edu.ua/ Бібліотека ОНУ ім. 1.1. Мечникова</p> <p>5. http://w.w.w.nbu.gov.ua/ Бібліотека ім. В. Вернадського</p> <p>6. http://lib-gw.univ.kiev.ua/ Бібліотека ім. Максимовича, КНУ</p> <p>7. http://w.w.w.biblioteka.org.ua Українська електронна бібліотека</p> <p>8. http://lib.iitta.gov.ua Електронна бібліотека НАПН України</p>
<p>Критерії оцінювання (окремо для кожного виду навчальної діяльності)</p>	<p>Підсумкова оцінка за семестр є сумою оцінок, отриманих здобувачем вищої освіти за поточне оцінювання на семінарських заняттях, оцінки за модульний контроль, СРС та ІНДР та екзамені. Екзаменаційна оцінка є результатом письмового виконання завдань екзаменаційного білету (максимальна екзаменаційна оцінка</p>

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

	<p>становить 50 балів). Максимальна оцінка становить 100 балів.</p> <p>Політика виставлення балів. Враховуються бали набрані на семінарських заняттях (поточне тестування, опитування, виступи тощо), модульному контролі, захисті ІНДР та перевірки СРС. При цьому обов'язково враховуються присутність на заняттях та активність здобувача вищої освіти під час аудиторних занять; недопустимість пропусків; користування мобільним телефоном, планшетом чи іншими мобільними пристроями під час заняття в цілях не пов'язаних з навчанням; списування та плагіат; несвоєчасне виконання поставленого завдання і т. ін. Модульний контроль проходить у формі тестування у додатку Microsoft Forms або системі Moodle.</p>
--	---

Критерії оцінювання

Види робіт. Критерії оцінювання знань студентів	Бали рейтингу	Максимальна кількість балів
1. Бали поточної успішності за участь у семінарських заняттях		
Критерії оцінювання		5 балів
студент в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу. Правильно вирішив усі тестові завдання.	5	
студент достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, в основному розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки. Правильно вирішив більшість тестових завдань.	4	
студент в цілому володіє навчальним матеріалом викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки. Правильно вирішив половину тестових завдань.	3	
студент не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності. Правильно вирішив меншість тестових завдань.	2	
студент частково володіє навчальним матеріалом, не в змозі викласти зміст більшості питань теми під час усних виступів та письмових відповідей, допускаючи при цьому суттєві помилки. Правильно вирішив окремі тестові завдання.	1	

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

студент не готовий до заняття.	0
2. Самостійна робота студентів (СРС)	
Критерії оцінювання	
<p>Самостійна робота (тестування за результатами виконаних самостійних робіт) Самостійна робота студентів, яка передбачена в темі поряд з аудиторною роботою, оцінюється під час поточного контролю теми на відповідному практичному занятті. Засвоєння тем, які виносяться лише на самостійну роботу контролюється при підсумковому семестровому контролі (виконанні залікового модулю, на іспиті).</p>	5
3. Індивідуальна робота студентів (ІНДР)	
Критерії оцінювання	
	5 балів
▪ робота виконана та захищена згідно з графіком, з поясненнями та висновками і в повному обсязі	5
▪ робота захищена, але виконана частково, з порушенням термінів або вимог	4-3
▪ робота не захищена та виконана частково, з порушенням термінів або вимог	2-1
▪ робота не виконана або не захищена.	0
4. Модульний контроль	
Критерії оцінювання	
	5 балів
<p>1. Перший рівень (10 завдань) – завдання із вибором відповіді – тестові завдання. Завдання із вибором відповіді вважається виконаним правильно, якщо в картці тестування записана правильна відповідь. За кожне правильно виконане завдання виставляється <i>0,1 бала. (максимально 10 · 0,1 = 1 бал).</i></p> <p>2. Другий рівень (6 завдань) – завдання з короткою відповіддю. Завдання з короткою відповіддю вважається виконаним правильно, якщо студент дав вірні визначення, посилання, тлумачення, короткі коментарі. За кожне правильно виконане завдання студенту виставляється <i>0,3 бала. (максимально 6 · 0,3 = 1,8 балів).</i></p> <p>3. Третій рівень (2 завдання) – завдання з розгорнутою відповіддю (повне обґрунтування відповіді). В цих завданнях потрібно зробити послідовні, логічні пояснення, необхідні посилання, вказати факти, з яких випливає те чи інше твердження. Якщо потрібно, то слід проілюструвати думки схемами, графіками, таблицями. Оцінювання завдань третього рівня <i>1,1 бала (максимально 1,1 · 2 = 2,2 бала).</i></p>	
5. Екзамен	
	50
<p>Семестровий екзамен як форма підсумкового контролю є обов'язковим для всіх студентів. Екзаменаційний білет містить 27 завдань, завдання 3-х рівнів складності.</p> <p>1. Перший рівень (завдання 1-25) – завдання із вибором відповіді – це теоретичні питання, що мають по чотири варіанти відповідей, з яких одна є правильною. За кожне правильно виконане завдання студент одержує 1 бал (максимально 25 · 1 = 25 балів).</p> <p>2. Другий рівень (завдання 26) – завдання з короткою відповіддю вважається виконаним правильно, якщо студент дав вірні визначення, посилання, тлумачення, короткі коментарі.. За правильно виконане завдання студенту виставляється 10 балів.</p> <p>3. Третій рівень (завдання 27) – у цьому завданні потрібно зробити послідовні, логічні пояснення, необхідні посилання, вказати факти, з яких випливає те чи інше твердження. Якщо потрібно, то слід проілюструвати думки схемами, графіками, таблицями. За правильно виконане завдання студенту виставляється 15 балів</p> <p>Результат екзамену залежить від загальної кількості набраних балів. Оцінка одержана на екзамені є остаточною.</p>	

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

Поточний та модульний контроль				Екзамен	РАЗОМ – 100 балів
Семінарські заняття (35 балів)	Індивідуальна робота студента (ІНДР) (5 балів)	Самостійна робота студентів (5 балів)	Модульний контроль (5 балів)		
<i>50 балів</i>				<i>50 балів</i>	
<i>100 балів</i>					

Шкала оцінювання успішності здобувачів вищої освіти за результатами підсумкового контролю

Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою		
		Екзамен, диференційований залік		Залік
A	90 – 100	5	відмінно	зараховано
B	81 – 89	4	дуже добре	
C	71 – 80		добре	
D	61 – 70	3	задовільно	
E	51 – 60		достатньо	
FX (F)	0 – 50	2	незадовільно	незараховано

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

Питання до екзамену	<ol style="list-style-type: none">1. Основні детермінанти у формуванні феномена «Організаційна культура»2. Структура організаційної культури3. Принципи раціонального управління та організаційна культура4. Поведінкові особливості у кризових ситуаціях5. Концептуальні засади організаційної поведінки6. Організація як система. Соціальна та психологічна підсистеми7. Аналіз організаційної поведінки з погляду індивідуума, групи та організації в цілому8. Історичний аспект розвитку управління поведінкою організації9. Основні теорії поведінки особистості в організації10. Цілі, уявлення, компетентність особистості. Взаємовідносини "індивід-організація"11. Управління індивідуальними змінами12. Цінності та ставлення. Типи цінностей. Компоненти ставлень13. Модель Майерс-Бріггс. Психометрична концепція14. Особистісний потенціал працівника та його вплив на поведінку в організації15. Визначення соціальної ролі в організації. Детермінанти виконання соціальних ролей16. Групоутворення в організації: причини, цілі, об'єкти та суб'єкти17. Групова згуртованість та розпад груп. Групове мислення та феномен групового ризику18. Поняття лідерства. Теорії лідерства19. Влада, її засади, форми і тактичні прийоми. Джерела влади в організації. Підлеглисть і зона індиферентності20. Організаційна політика, її види, зв'язок з владою. Управлінські перспективи влади і впливу21. Наукові підходи до процесу змін в організації22. . Передумови та джерела організаційних змін23. Теорії організаційних змін24. Формування механізму управління змінами в організації25. Підходи до процесу управління змінами в організації26. Поняття та види готовності організації до змін27. . Планування змін та організаційні форми їх проведення28. Мотивація та контроль впровадження змін29. Форми та причини виникнення опору працівників змінам30. Природа, феномен і сутність опору працівників змінам31. . Технологія профілактики опору працівників організаційним змінам32. . Індикатори розробки заходів щодо подолання опору змінам33. Створення та функціонування робочих груп та команд в управлінні організаційними змінами34. Сутність та значення стратегії організаційних змін Процес вибору стратегії організаційних змін
--------------------------------	---

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

	<p>35. Лідерство у процесі організаційних змін</p> <p>36. Організаційний розвиток як результат управління змінами</p> <p>37. Теорія організаційних метафор</p> <p>38. Самопосилюючі процеси змін</p> <p>39. Даунсайзинг як сучасна концепція організаційних змін</p> <p>40. Лідерство та менеджмент в органах державної влади</p>
Дотримання умов доброчесності	<p>Академічна доброчесність: Очікується, що роботи здобувачів вищої освіти в частині НДР будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел, списування, втручання в роботу інших здобувачів вищої освіти становлять, але не обмежують, приклади можливої академічної недоброчесності. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі здобувача вищої освіти є підставою для її незарахування викладачем, незалежно від масштабів плагіату чи обману.</p> <p>Жодні форми порушення академічної доброчесності не толеруються.</p> <p>Принципи доброчесності в Університеті та відповідність показникам забезпечення якості вищої освіти регламентовано НАЗЯВО та положеннями Центру забезпечення якості освіти Львівського національного університету імені Івана Франка. Сайт НАЗЯВО: https://naqa.gov.ua/ Центру забезпечення якості освіти ЛНУ: http://education-quality.lnu.edu.ua/accreditation/university-documents/</p> <p>Онлайн курс «Академічна доброчесність» викладений за посиланням: https://vumonline.ua/course/academic-integrity-at-the-university/.</p>
Навчання іноземною мовою	<p>У процесі викладання навчальної дисципліни використовуються матеріали та джерела англійською мовою. Враховуючи студентоцентризований підхід, за бажанням здобувачів вищої освіти, допускається вивчення матеріалу за допомогою англійськомовних онлайн-курсів за тематикою, яка відповідає тематиці конкретних занять.</p>
Позааудиторні заняття	<p>Передбачається в межах вивчення навчальної дисципліни участь в конференціях, форумах, круглих столах тощо (за активну участь отримують додаткові бали).</p> <p>У рамках неформальної освіти здобувачі можуть самостійно проходити курси на онлайн платформах за темами навчальної дисципліни, що буде враховуватися при оцінюванні аудиторної та самостійної роботи здобувача.</p>
Опитування	<p>Анкету-оцінку з метою оцінювання якості викладання курсу буде надано по завершенню навчальної дисципліни.</p>

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

СХЕМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тиждень	Тема, план, короткі тези	Форма діяльності (заняття)*	Література. Ресурси в інтернеті	Завдання, год	Термін виконання
Згідно з розкладом	<p>Тема 1. Теоретичні основи організаційної поведінки</p> <p>1. <i>Суть та прояви організаційної поведінки</i></p> <p>2. <i>Детермінанти організаційної поведінки</i></p> <p>3. <i>Теорії організаційної поведінки</i></p> <p>4. <i>Концепції менеджменту як фундамент організаційної поведінки</i></p>	Лекція	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 1, 2 год	До семінарського заняття 1
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №1</p> <p>Тема 1. Теоретичні основи організаційної поведінки</p> <p>1. <i>Суть та прояви організаційної поведінки</i></p> <p>2. <i>Детермінанти організаційної поведінки</i></p> <p>3. <i>Теорії організаційної поведінки</i></p> <p>4. <i>Концепції менеджменту як фундамент організаційної поведінки.</i></p> <p>Дискусійний марафон: Проводиться серія коротких дискусійних сесій з різних аспектів організаційної поведінки, пропонується учасникам спірні тези / питання для обговорення. Кожен учасник висловлює свою думку та аргументи.</p> <p>Групове складання карти концепцій: Здобувачі діляться на групи та отримують концепцію організаційної поведінки. Групи використовують плакати, папір і маркери для створення картини цієї концепції, включаючи основні ідеї, теорії та приклади. Кожна група презентує свою карту.</p>	Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань. Дискусійний марафон. Групове складання карти концепцій 2 год	Згідно з розкладом
Згідно з розкладом	<p>Тема 2. Теоретичні засади управління змінами</p> <p>1. <i>Зміни як запорука розвитку організації</i></p> <p>2. <i>Властивості організації як передумова реалізації змін</i></p> <p>3. <i>Класифікація та принципи управління змінами в організації</i></p> <p>4. <i>Функції та типові помилки управління змінами</i></p>	Лекція	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 2, 2 год	До семінарського заняття 2
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №2</p> <p>Тема 2. Теоретичні засади управління змінами</p> <p>1. <i>Зміни як запорука розвитку організації</i></p> <p>2. <i>Властивості організації як передумова реалізації змін</i></p> <p>3. <i>Класифікація та принципи управління змінами в організації</i></p>	Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання. Дискусія 2 год	Згідно з розкладом

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

	<p><i>4. Функції та типові помилки управління змінами</i></p> <p>Дискусія "Процес управління змінами": Здобувачі діляться на групи, кожна з яких буде представляти певні підходи або моделі управління змінами (наприклад, Коттера, Льюїна, АДКАР тощо). Проводиться дискусія, де кожна група буде захищати свій підхід до управління змінами та аргументувати його переваги та недоліки.</p>				
Згідно з розкладом	<p>Тема 3. Сучасні підходи до реалізації змін в організації</p> <p><i>1. Підходи до реалізації змін в організації</i></p> <p><i>2. Теорія організаційних метафор</i></p> <p><i>3. Самопосилюючі процеси змін</i></p> <p><i>4. Шестиетапний цикл змін</i></p> <p><i>5. Управління взаєминами із зацікавленими сторонами як запорука успішної реалізації стратегії змін</i></p>	Лекція	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 3, 2 год	До семінарського заняття 3
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №3</p> <p>Тема 3. Сучасні підходи до реалізації змін в організації</p> <p><i>1. Підходи до реалізації змін в організації</i></p> <p><i>2. Теорія організаційних метафор</i></p> <p><i>3. Самопосилюючі процеси змін</i></p> <p><i>4. Шестиетапний цикл змін</i></p> <p><i>5. Управління взаєминами із зацікавленими сторонами як запорука успішної реалізації стратегії змін</i></p> <p>Метод «Світловий лідер»: здобувачі розбиваються на групи, кожна з яких працює над вирішенням конкретної проблеми або завдання змін в організації влади/ОМС/організації. Кожна група обирає «світлового лідера», який спрямовує та координує діяльність групи. Цей метод допомагає навчитися ефективному лідерству та співпраці під час реалізації змін.</p> <p>Групове планування змін: здобувачі діляться на групи та спільно розробляють план реалізації змін в організації влади/ОМС/організації. Кожна група представляє свій план, після чого всі разом аналізують та обговорюють його. Це допомагає навчитися колективно вирішувати проблеми та приймати стратегічні рішення.</p>	Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання. Метод «Світловий лідер». Групова робота. 2 год	Згідно з розкладом

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

Згідно з розкладом	<p>Тема 4. Людський ресурс у системі управління поведінкою організації. Управління індивідуальними змінами в організації</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль людського фактора в управлінні організацією 2. Структура особистості 3. Особистість у групі 4. Сучасні підходи до реалізації індивідуальних змін 5. Самомотиватори роботи працівників 6. Визначення варіанту особистих змін на основі типології Майерс-Бріггс 7. Теорії навчання. Модель Д.Колба. Таксономія Блума 	Лекція	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 4, 2 год	До семінарського заняття 4
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №4</p> <p>Тема 4. Людський ресурс у системі управління поведінкою організації. Управління індивідуальними змінами в організації</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль людського фактора в управлінні організацією 2. Структура особистості 3. Особистість у групі 4. Сучасні підходи до реалізації індивідуальних змін 5. Самомотиватори роботи працівників 6. Визначення варіанту особистих змін на основі типології Майерс-Бріггс 7. Теорії навчання. Модель Д.Колба. Таксономія Блума <p>Рольова гра «Створення плану особистого розвитку»: здобувачі розігрують ситуацію, де кожен з них є керівником, що керує змінами у своїй команді. Кожен учасник розробляє план особистого розвитку для одного зі своїх підлеглих, враховуючи його потреби, навички та амбіції.</p> <p>Тренінг «Розвиток лідерських навичок»: здобувачі розбиваються на групи та отримують завдання на розвиток певної лідерської навички, яка є ключовою для успішного управління змінами. Кожна група працює над конкретними вправами та сценаріями, щоб вдосконалити ці навички.</p> <p>Круглий стіл «Розбудова ефективного комунікаційного процесу»: здобувачі діляться на групи та аналізують сценарії невдалих комунікаційних випадків у контексті організаційних змін. Кожна група пропонує стратегії та методи поліпшення</p>	Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання 2 год	Згідно з розкладом

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

	комунікаційного процесу в органі влади / ОМС / організації.				
Згідно з розкладом	<p>Тема 5. Організаційні зміни та управління ними</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Передумови та види організаційних змін 2. Сучасні підходи та тенденції здійснення організаційних змін 3. Моделі організаційних змін 4. Даунсайзинг як сучасна концепція організаційних змін 	Лекція	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 5, 2 год	До семінарського заняття 5
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №5</p> <p>Тема 5. Організаційні зміни та управління ними</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Передумови та види організаційних змін 2. Сучасні підходи та тенденції здійснення організаційних змін 3. Моделі організаційних змін 4. Даунсайзинг як сучасна концепція організаційних змін <p>Круглий стіл «Аналіз ситуацій змін»: здобувачі обговорюють різні сценарії організаційних змін та аналізують їхні наслідки для організації/органу влади, співробітників/державних службовців та клієнтів/громадян. Вони виявляють ключові чинники успішності та негативні аспекти реалізації змін.</p>	Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання. Семінар «Круглий стіл» 2 год	Згідно з розкладом
Згідно з розкладом	<p>Тема 5. Організаційні зміни та управління ними</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Типологія працівників по відношенню до проведення змін 2. Підходи до виявлення готовності працівників до змін 3. Розробка системи мотивації до командних змін 4. Моделі навчання працівників при реалізації змін 	Лекція	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 5, 2 год.	До семінарського заняття 6
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №6</p> <p>Тема 5. Організаційні зміни та управління ними</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Типологія працівників по відношенню до проведення змін 2. Підходи до виявлення готовності працівників до змін 3. Розробка системи мотивації до командних змін 4. Моделі навчання працівників при реалізації змін <p>Дискусійний тренінг «Ефективність стратегій управління змінами»: здобувачі обговорюють та порівнюють різні підходи до управління організаційними змінами, визначаючи переваги та недоліки кожного з них. Обмінюються досвідом та розробляють рекомендації для покращення стратегій управління змінами.</p> <p>Груповий проект «Створення плану змін»: здобувачі розбиваються</p>	Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання. Дискусійний тренінг 2 год	Згідно з розкладом

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

	на групи та отримують завдання розробити комплексний план змін для конкретної ситуації в організації/органі влади/ОМС. Кожна група має визначити стратегії, цілі, кроки та ресурси, необхідні для впровадження змін. Після цього групи представляють свої плани іншим учасникам для обговорення та зворотного зв'язку.				
Згідно з розкладом	<p>Тема 6. Влада та лідерство в організації. Ефективне управління персоналом</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність понять «лідерство» та «влада» 2. Підходи до вивчення лідерства 3. Концепції лідерства 4. Підвищення ефективності діяльності колективів працівників 5. Особливості управління неформальними групами 6. Делегування повноважень 7. Лідерство та менеджмент в органах державної влади 	Лекція	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 6, 4 год	До семінарського заняття 7
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №7</p> <p>Тема 6. Влада та лідерство в організації. Ефективне управління персоналом</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сутність понять «лідерство» та «влада» 2. Підходи до вивчення лідерства 3. Концепції лідерства 4. Підвищення ефективності діяльності колективів працівників 5. Особливості управління неформальними групами 6. Делегування повноважень 7. Лідерство та менеджмент в органах державної влади <p>Рольова гра «Лідерська влада»: здобувачі розігрують ситуації, де кожен із них виступає у ролі лідера. Вони зіткнуться з різними викликами та прийматимуть рішення щодо використання своєї влади та лідерських якостей. Така гра допоможе краще розуміти різні стилі лідерства та їх вплив на організацію.</p> <p>Тренінг «Розвиток лідерських компетенцій»: здобувачі беруть участь у серії практичних вправ та сценаріїв, що спрямовані на розвиток ключових лідерських навичок, таких як комунікація, співробітництво, мотивація тощо. Цей тренінг дозволяє навчитися застосовувати лідерські навички у практичних ситуаціях.</p>	Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання. Рольова гра. Тренінг 2 год	Згідно з розкладом

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

Згідно з розкладом	Тема 7. Управління опором змінам <i>1. Характеристика опору змінам</i> <i>2. Передумови негативного відношення до змін</i> <i>3. Комунікаційні стилі та стилі поведінки працівників у конфліктних ситуаціях, зумовлених змінами</i> <i>4. Управлінські підходи до подолання опору змінам</i> <i>5. Соціально-психологічний інструментарій подолання опору змінам</i>	Лекція	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 7, 2 год	До семінарського заняття 8
	Семінарське заняття №8 Тема 7. Управління опором змінам <i>1. Характеристика опору змінам</i> <i>2. Передумови негативного відношення до змін</i> <i>3. Комунікаційні стилі та стилі поведінки працівників у конфліктних ситуаціях, зумовлених змінами</i> <i>4. Управлінські підходи до подолання опору змінам</i> <i>5. Соціально-психологічний інструментарій подолання опору змінам</i> Круглий стіл «Стратегії подолання опору»: здобувачі обговорюють різні підходи та стратегії управління опором до змін. Аналізують причини виникнення опору та вивчають ефективні методи подолання опору, включаючи залучення стейкхолдерів, комунікаційні стратегії та створення позитивної атмосфери в колективі.	Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання. Круглий стіл 2 год	Згідно з розкладом
Згідно з розкладом	Тема 8. Управління змінами в стратегічному розвитку організації <i>1. Оцінка готовності організації до стратегічних змін</i> <i>2. Сучасні інструменти реалізації стратегічних змін</i> <i>3. Алгоритми реалізації стратегічних змін залежно від стану організації</i> <i>4. Методи успішної бренд-орієнтованої трансформації бізнесу.</i> <i>5. Формування інноваційної корпоративної культури в органах публічної влади для досягнення цілей стратегії змін.</i>	Лекція	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 8, 2 год	До семінарського заняття 9
	Семінарське заняття №9 Тема 8. Управління змінами в стратегічному розвитку організації	Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання. Груповий проєкт	Згідно з розкладом

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

	<p>1. Оцінка готовності організації до стратегічних змін</p> <p>2. Сучасні інструменти реалізації стратегічних змін</p> <p>3. Алгоритми реалізації стратегічних змін залежно від стану організації</p> <p>4. Методи успішної бренд-орієнтованої трансформації бізнесу.</p> <p>5. Формування інноваційної корпоративної культури в органах публічної влади для досягнення цілей стратегії змін.</p> <p>Груповий проект «Стратегічна ініціатива»: здобувачі розбиваються на групи та отримують завдання розробити стратегічну ініціативу для органу влади/ОМС/організації. Кожна група визначає мету, обговорює можливі виклики та ризики, а також розробляє план впровадження ініціативи.</p>			2 год	
Згідно з розкладом	<p>Тема 9. Зміни та стратегічне управління організацією в умовах глобальних викликів.</p> <p>1. Глобальні виклики та їх вплив на сучасні організації. Стратегії управління організацією для ефективною відповіді на глобальні виклики.</p> <p>2. Основні принципи стратегічного управління в умовах змін та нестабільності.</p> <p>3. Виклики у процесі впровадження стратегій змін.</p> <p>4. Ризики, пов'язані зі стратегічним управлінням в умовах глобальних викликів.</p> <p>5. Механізми впровадження змін в органах публічної влади.</p> <p>6. Прийняття рішень в процесі впровадження змін.</p>	Лекція	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 9, 2 год	До семінарського заняття 10
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №10</p> <p>Тема 9. Зміни та стратегічне управління організацією в умовах глобальних викликів.</p> <p>1. Глобальні виклики та їх вплив на сучасні організації. Стратегії управління організацією для ефективною відповіді на глобальні виклики.</p> <p>2. Основні принципи стратегічного управління в умовах змін та нестабільності.</p> <p>3. Виклики у процесі впровадження стратегій змін.</p> <p>4. Ризики, пов'язані зі стратегічним управлінням в умовах глобальних викликів.</p>	Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання. Групове обговорення. Ділова гра. Кейс-метод 2 год	Згідно з розкладом

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

	<p>5. <i>Механізми впровадження змін в органах публічної влади.</i></p> <p>6. <i>Прийняття рішень в процесі впровадження змін.</i></p> <p>Групове обговорення «Глобальні тренди та їх вплив»: здобувачі вивчають та обговорюють найважливіші глобальні тренди та виклики, їх вплив. Через групові дискусії та аналіз вони визначають можливі наслідки для уряду/ОМС/бізнесу та розробляють стратегії для адаптації до цих трендів.</p> <p>Ділова гра «Глобальне дипломатичне вирішення проблем»: здобувачі відтворюють роль міністрів/депутатів/дипломатів з різних країн і спільно шукають способи вирішення глобальних проблем, таких як зміна клімату / міжнародні конфлікти / війна в Україні.</p> <p>Кейс-метод «Глобальні виклики для влади»: аналіз кейсів реальних ситуацій, коли влада стикалася із глобальними викликами, такими як пандемія, екологічні катастрофи або тероризм. Здобувачі досліджують стратегії, що використовуються владою для реагування на ці виклики та роблять висновки/пропозиції для майбутньої практики.</p>				
<p>Згідно з розкладом</p>	<p>Тема 10. Стратегії адаптації організацій до умов війни: виклики та можливості</p> <p><i>1. Вплив війни в Україні та наслідки для організацій.</i></p> <p><i>2. Стратегії адаптації для забезпечення виживання та стійкості під час військового конфлікту.</i></p> <p><i>3. Управління ризиками, внутрішньою комунікацією та мобілізацією персоналу у непередбачуваних умовах.</i></p> <p><i>4. Кейси успішної адаптації організацій до умов війни</i></p>	<p>Лекція</p>	<p>Список основної літератури Інтернет-ресурси</p>	<p>Завдання для СРС з теми 10, 2 год</p>	<p>До семінарського заняття 11</p>
<p>Згідно з розкладом</p>	<p>Семінарське заняття №11</p> <p>Тема 10. Стратегії адаптації організацій до умов війни: виклики та можливості</p> <p><i>1. Вплив війни в Україні та наслідки для організацій.</i></p> <p><i>2. Стратегії адаптації для забезпечення виживання та стійкості під час військового конфлікту.</i></p> <p><i>3. Управління ризиками, внутрішньою комунікацією та мобілізацією персоналу у непередбачуваних умовах.</i></p> <p><i>4. Кейси успішної адаптації організацій до умов війни</i></p>	<p>Семінарське заняття</p>	<p>Список основної літератури Інтернет-ресурси</p>	<p>Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання. Круглий стіл 2 год</p>	<p>Згідно з розкладом</p>

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

	<p>Круглий стіл «Стратегії управління ризиками в умовах війни»: обговорення та аналіз стратегій управління ризиками в умовах війни, включаючи планування евакуації, забезпечення безпеки працівників, збереження бізнесу в кризових умовах.</p>				
Згідно з розкладом	<p>Тема 11. Управлінське консультування як спосіб реалізації змін</p> <p>1. Суть управлінського консультування</p> <p>2. Консультаційна послуга як продукт управлінського консультування</p> <p>3. Напрямки надання консультаційних послуг</p> <p>4. Коучинг та бізнес тренінги як новітні напрямки надання консультаційної допомоги</p>	Лекція	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 11, 2 год	До семінарського заняття 12
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №12</p> <p>Тема 11. Управлінське консультування як спосіб реалізації змін</p> <p>1. Суть управлінського консультування</p> <p>2. Консультаційна послуга як продукт управлінського консультування</p> <p>3. Напрямки надання консультаційних послуг</p> <p>4. Коучинг та бізнес тренінги як новітні напрямки надання консультаційної допомоги</p>	Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання 2 год	Згідно з розкладом
Згідно з розкладом	<p>Тема 12. Організаційна культура як фактор конкурентоспроможності організації</p> <p>1. Сутність поняття, елементи та функції «організаційної культури»</p> <p>2. Формування та розвиток організаційної культури</p> <p>3. Типи організаційної культури</p> <p>4. Діагностика культури організації</p> <p>5. Вплив культури на організаційну ефективність діяльності</p>	Лекція	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 12, 2 год	До семінарського заняття 13
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №13</p> <p>Тема 12. Організаційна культура як фактор конкурентоспроможності організації</p> <p>1. Сутність поняття, елементи та функції «організаційної культури»</p> <p>2. Формування та розвиток організаційної культури</p>	Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання. Рольова гра 2 год	Згідно з розкладом

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

	<p>3. Типи організаційної культури</p> <p>4. Діагностика культури організації</p> <p>5. Вплив культури на організаційну ефективність діяльності</p> <p>Рольова гра «Створення ідеальної культури»: здобувачі розбиваються на команди та отримують завдання створити ідеальну організаційну культуру. Кожна команда визначає цінності, норми та практики, які сприяють конкурентоспроможності та успіху організації / позитивному іміджу органу влади</p>				
Згідно з розкладом	<p>Тема 13. Зміни на основі інформаційних технологій</p> <p>1. Стратегія та інформаційні технології</p> <p>2. Оцінка стану інформаційних технологій в організації. Стратегічна сітка Макфарлана</p> <p>3. Роль IT-менеджменту в управлінні змінами</p> <p>4. Нові правила інформаційного суспільства</p>	Лекція	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 13, 2 год	До семінарського заняття 14
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №14</p> <p>Тема 13. Зміни на основі інформаційних технологій</p> <p>1. Стратегія та інформаційні технології</p> <p>2. Оцінка стану інформаційних технологій в організації. Стратегічна сітка Макфарлана</p> <p>3. Роль IT-менеджменту в управлінні змінами</p> <p>4. Нові правила інформаційного суспільства</p>	Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання 2 год	Згідно з розкладом
Згідно з розкладом	<p>Тема 14. Лідерство в умовах війни: стратегії управління змінами та підтримка персоналу</p> <p>1. Роль керівників в управлінні організаційними змінами під час війни в Україні</p> <p>2. Стратегії лідерства, спрямовані на зміцнення довіри, мотивації та підтримки персоналу в стресових умовах.</p> <p>3. Вивчення впливу лідерського стилю на ефективність організаційних змін у кризових ситуаціях.</p>	Лекція	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Завдання для СРС з теми 14, 2 год	До семінарського заняття 15
	<p>Семінарське заняття №15</p> <p>Тема 14. Лідерство в умовах війни: стратегії управління змінами та підтримка персоналу</p> <p>1. Роль керівників в управлінні організаційними змінами під час війни в Україні</p>	Семінарське заняття	Список основної літератури Інтернет-ресурси	Питання для самоконтролю знань, Тестові завдання. Круглий стіл. Тренінг 2 год	Згідно з розкладом

Організаційна поведінка та управління змінами в організації

	<p>2. Стратегії лідерства, спрямовані на зміцнення довіри, мотивації та підтримки персоналу в стресових умовах.</p> <p>3. Вивчення впливу лідерського стилю на ефективність організаційних змін у кризових ситуаціях.</p> <p>Круглий стіл «Етика та лідерство в умовах війни»: здобувачі обговорюють етичні аспекти лідерства в умовах конфлікту та визначають принципи, якими повинні керуватися керівники в таких ситуаціях. Обговорюють ефективні стратегії управління змінами, які зберігають важливі цінності та етичні принципи.</p> <p>Груповий тренінг «Психологічна підтримка персоналу» (запрошується працівник Психологічної служби Університету): Вивчають методи та стратегії психологічної підтримки персоналу в умовах війни. Вони навчаються визначати та реагувати на стресові ситуації, які виникають в умовах конфлікту, та навчаються надавати ефективну підтримку працівникам.</p>				
Згідно з розкладом	<p>Семінарське заняття №16. Модульний контроль</p>	<p>Модульний контроль</p>	<p>Список основної літератури Перелік питань для підсумкового контролю Засоби діагностики знань та умінь студентів з навчальної дисципліни «Організаційна поведінка та управління змінами»</p>	<p>Заліковий модуль 2 год</p>	<p>Згідно з розкладом</p>