

## МЕТА, ЗАВДАННЯ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА»

**Метою** вивчення дисципліни є формування у майбутніх фахівців комплексу теоретичних знань та практичних навичок щодо управління індивідуальною та груповою поведінкою працівників в організаціях у різних ситуаціях у процесі трудових взаємовідносин – з урахуванням специфіки їх функціонування.

**Завданнями** вивчення дисципліни є підготовка студентів з таких питань:

- концептуальних основ організаційної поведінки;
- теорій та моделей організаційної поведінки;
- розуміння детермінантів індивідуальної поведінки;
- управління співвідношенням мотивацією і винагородою
- аналізування індивідуальної та групової поведінки.
- вивчення процесів групової динаміки та командоутворення;
- організаційного феномену влади та повноважень;
- управління емоційною поведінкою працівників;
- управління організаційною поведінкою у глобальному середовищі.

Результатом вивчення дисципліни є оволодіння студентами спеціальними професійними **компетентностями**:

- здатність до діагностики мотивів поведінки індивідів (груп) та розпізнавання різних маніпуляцій у процесі трудової діяльності;
- застосовувати методи впливу на поведінку індивідів та груп;
- формувати та керувати творчою (робочою) групою, виявляти мотиви та цілі входження індивідів у групу;
- виявляти фактори впливу на ефективність управлінської команди;
- застосовувати методи ефективного ділового спілкування з урахуванням психологічних особливостей партнерів;
- впливати на груповий розвиток організації, добирати відповідно до фази розвитку групи (організації) необхідні інструменти мотивуючого впливу;
- підтримувати власну стресостійкість, розвивати емоційний інтелект;

- формувати в собі лідерські якості, використовувати відповідні стилі керівництва в управлінні групою;
- застосовувати інструменти впливу для формування соціально-відповідальної поведінки організації;
- використовувати владні повноваження в управлінні поведінкою працівників;
- проводити діагностику організаційної взаємодії працівників, надавати пропозиції щодо її оптимізації та вдосконалення;
- визначати стереотипи та типи дискримінаційної поведінки окремих працівників та груп;
- сприяти розвитку творчого потенціалу працівників, заохочувати до новаторської діяльності;
- використовувати належну етикетну культуру в крос культурному діловому оточенні.