

ТЕМИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

Курс «УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЮ ПОВЕДІНКОЮ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВЦІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ»

Семінарський заняття № 1

Тема:

ОСНОВНІ ПІДХОДИ У ЗДІЙСНЕННІ УПРАВЛІННЯ ОРГ. ПОВЕДІНКОЮ

План

1. Поняття та сутність організаційної поведінки (ОП):

- Дайте визначення організаційної поведінки. У чому її відмінність від інших дисциплін, що вивчають поведінку людей (наприклад, психології, соціології)?
- Чому управління організаційною поведінкою є критично важливим для успіху сучасної компанії? Наведіть приклади.

2. Класичні підходи до управління ОП:

- Розкрийте зміст біхевіористського (поведінкового) підходу в управлінні. Які його основні принципи та представники (наприклад, Фредерік Тейлор, Анрі Файоль)?
- Як теорія «Х» і теорія «У» Дугласа МакГрегора відображають різні погляди на природу працівника? Який з цих підходів є більш релевантним у сучасному бізнес-середовищі?

3. Сучасні підходи до управління ОП:

- Охарактеризуйте системний підхід до управління організаційною поведінкою. Як він допомагає розглядати організацію як єдине ціле?
- Які особливості ситуаційного (контингентного) підходу? Наведіть приклади ситуацій, де він є найбільш ефективним.

4. Управління ОП на різних рівнях:

- Як можна застосовувати знання про ОП для підвищення ефективності індивідуальної роботи? Обговоріть мотивацію, сприйняття та особистість.
- Розгляньте динаміку групової поведінки. Які чинники впливають на ефективність команди? Як можна управляти конфліктами в групі?
- Наведіть приклади управління організаційною культурою. Як цінності та норми впливають на поведінку працівників?

5. Роль лідерства в управлінні ОП:

- Чим відрізняються підходи до лідерства (наприклад, трансформаційне, транзакційне лідерство)?

- Як стиль лідера може впливати на поведінку та залученість співробітників?

6. Практичне застосування:

- Запропонуйте рішення для гіпотетичної проблеми, пов'язаної з організаційною поведінкою (наприклад, низька мотивація, конфлікти в команді, опір змінам), використовуючи знання з різних підходів.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте поняття «організаційна поведінка» та «управління організаційною поведінкою». Яке їхнє значення для ефективності сучасної організації?
2. Проаналізуйте класичні (традиційні) підходи до управління організаційною поведінкою:
 - науковий менеджмент (Ф. Тейлор);
 - адміністративна школа (А. Файоль);
 - бюрократична модель (М. Вебер).
 - Які їхні ключові принципи та обмеження в сучасних умовах?
3. Охарактеризуйте підхід «людських відносин» (Е. Мейо). Який вплив він мав на розвиток управління організаційною поведінкою?
4. Порівняйте біхевіористський та гуманістичний підходи до управління. У чому полягає їхня принципова відмінність?
5. Розгляньте системний та ситуаційний підходи в управлінні організаційною поведінкою. Як вони дозволяють врахувати складність та динамічність внутрішнього і зовнішнього середовища організації?
6. Обговоріть роль мотивації, лідерства та організаційної культури в контексті різних підходів до управління організаційною поведінкою.
7. Запропонуйте, який із розглянутих підходів є найактуальнішим для українських компаній сьогодні. Аргументуйте свою думку.

Семінарський заняття № 2

Тема: УПРАВЛІНСЬКИЙ ВПЛИВ ТА ЙОГО ЗАКОНОМІРНОСТІ

План

1. Сутність управлінського впливу

- Поняття управлінського впливу та його роль у системі управління організацією.

2. Структура та елементи управлінського впливу

- Суб'єкт та об'єкт впливу та канали і механізми передачі управлінських сигналів.

3. Види управлінського впливу

- Формальний та неформальний, прямий і непрямий вплив, індивідуальний і колективний.

4. Методи управлінського впливу

- Адміністративні, економічні, соціально-психологічні.
5. Законодавчі та організаційні засади управлінського впливу
 - Принцип законності в управлінні. Нормативно-правове регулювання управлінської діяльності.
 6. Закономірності управлінського впливу
 - Об'єктивний характер впливу.
 - Адекватність впливу управлінській ситуації.
 - Взаємозв'язок ефективності та зворотного зв'язку.
 - Рівновага між правами та обов'язками суб'єкта й об'єкта управління.
 7. Фактори, що підвищують ефективність управлінського впливу
 - Лідерство та авторитет керівника.
 - Врахування психологічних і соціальних особливостей колективу.
 - Використання сучасних технологій комунікації.

Питання для самоконтролю

1. Що таке управлінський вплив? У чому полягає його відмінність від інших видів впливу?
2. Які основні елементи входять до структури управлінського впливу?
3. Як пов'язані між собою поняття "управління", "вплив" та "взаємодія"?
4. Назвіть та охарактеризуйте основні види управлінського впливу (прямий/непрямий, силовий/мотиваційний, раціональний/емоційний тощо).
5. Які фактори впливають на вибір того чи іншого виду впливу в конкретній ситуації?
6. Наведіть приклади використання різних видів впливу в реальних організаціях.
7. Поясніть, що таке закономірності управлінського впливу. Наведіть приклади.
8. Як розуміти закономірність зворотного зв'язку в управлінні? Чому вона є важливою?
9. Обговоріть принципи, що лежать в основі ефективного управлінського впливу (наприклад, принцип адекватності, принцип комплексності, принцип єдності мети).
10. Чи можна вважати управлінський вплив суто науковим підходом, чи він вимагає творчого, індивідуального підходу?
11. Які практичні рекомендації можна надати керівнику для вдосконалення його навичок впливу?

Семінарський заняття № 3

Тема:

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

План

1. Поняття професійного розвитку державного службовця. Визначення та сутність.
2. Співвідношення понять «професійна підготовка», «підвищення кваліфікації» та «професійний розвиток».
3. Нормативно-правове забезпечення професійного розвитку. Законодавчі акти України щодо державної служби та навчання держслужбовців. Роль Національного агентства України з питань державної служби (НАДС).
4. Форми та методи професійного розвитку державних службовців. Первинна професійна підготовка. Підвищення кваліфікації та перепідготовка. Самоосвіта та дистанційне навчання. Стажування та участь у професійних програмах.
5. Сучасні тенденції у сфері професійного розвитку держслужбовців. Використання цифрових технологій. Компетентнісний підхід. Безперервне навчання (lifelong learning).

Питання для самоконтролю

1. Які компетентності сьогодні найбільш потрібні державному службовцю?
2. Як мотивувати держслужбовців до професійного розвитку?
3. Чи здатна система державної служби України інтегрувати кращі міжнародні практики?
4. Чи завжди управлінський вплив має бути свідомим та цілеспрямованим?
5. Які етичні межі має управлінський вплив?
6. Як змінюються методи та закономірності управлінського впливу в умовах цифрової трансформації?

Створити план питання для семінарського заняття, для студентів на тему:
«Професійний відбір на державній службі»

Семінарський заняття № 4

Тема:

ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

План

1. Поняття та сутність професійного відбору. Визначення професійного відбору його значення для державної служби.
2. Нормативно-правове забезпечення професійного відбору. Підзаконні акти та інші документи, що регулюють процедуру відбору.
3. Основні принципи професійного відбору на державну службу. Прозорість і відкритість. Професіоналізм та компетентність.
4. Етапи професійного відбору (Оголошення конкурсу. Подання документів та перевірка відповідності вимогам. Тестування та оцінка знань законодавства. Співбесіда. Прийняття рішення конкурсною комісією).
5. Методи оцінювання кандидатів (Тестування (професійні та психологічні тести. Оцінка компетенцій. Співбесіди та кейсові завдання).
6. Критерії відбору на державну службу. (Освітній рівень та спеціальність. Досвід роботи. Особисті та ділові якості).
7. Проблеми та недоліки існуючої системи відбору. (Бюрократичні перешкоди. Можливі корупційні ризики. Недосконалість тестування та оцінювання компетенцій).
8. Шляхи вдосконалення професійного відбору. (Використання сучасних HR-технологій. Цифровізація конкурсних процедур. Міжнародний досвід).

Питання для самоконтролю

1. Які основні принципи та вимоги до професійного відбору на державну службу в Україні?
2. Назвіть та охарактеризуйте ключові етапи процесу відбору державних службовців.
3. Яку роль відіграє конкурсний відбір у забезпеченні професіоналізму та доброчесності на державній службі?
4. Обговоріть переваги та недоліки різних методів оцінювання кандидатів (наприклад, тестування, співбесіда, практичні завдання).
5. Як сучасні технології (електронні платформи, онлайн-тестування) впливають на процес відбору?
6. Які виклики та проблеми існують у системі професійного відбору в Україні та які шляхи їх подолання ви можете запропонувати?

7. Проаналізуйте світовий досвід професійного відбору державних службовців (на прикладі однієї або кількох країн). Які елементи можуть бути адаптовані для української системи?
8. Які критерії є найважливішими при відборі на керівні посади в державній службі?
9. Як забезпечити прозорість та запобігти корупції на всіх етапах відбору?
10. Обговоріть роль етичних норм та цінностей у процесі професійного відбору.

Семінарський заняття № 5

Тема:

СПІВБЕСІДА ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ

План

1. **Підготовка до співбесіди:** (Аналіз вакансії та вимог. Вивчення законодавства, що стосується діяльності органу. Підготовка відповідей на типові питання).
2. **Типові питання та відповіді:**
 - **Біографічні:** «Розкажіть про себе», «Чому ви хочете працювати саме в нашому органі?».
 - **Поведінкові:** «Опишіть ситуацію, коли...».
 - **Ситуаційні:** «Що ви зробите, якщо...».
3. **Самопрезентація:**
 - Ефективне представлення свого досвіду та навичок.
 - Мова тіла та зовнішній вигляд.
4. **Питання до комісії:** Які питання доречно поставити кандидату (про можливості для професійного розвитку, структуру відділу, завдання).

Питання для самоконтролю

1. Підготовка до співбесіди:
 - Які основні етапи підготовки до співбесіди на державну службу?
 - Які документи та інформацію необхідно підготувати?
 - Де можна знайти інформацію про державний орган, в якому ви плануєте працювати?
 - Як правильно проаналізувати вимоги до посади, на яку ви претендуєте?
2. Особливості співбесіди на державну службу:
 - Чим відрізняється співбесіда на державну службу від співбесіди в приватному секторі?
 - Хто зазвичай входить до складу комісії, яка проводить співбесіду?
 - Які основні критерії оцінки кандидата під час співбесіди?
3. Типові питання та відповіді:
 - Які питання найчастіше ставлять на співбесіді?
 - Як правильно відповідати на питання про мотивацію (наприклад, «Чому ви хочете працювати саме у нас?»)?
 - Як відповісти на питання про досвід та навички?
 - Як реагувати на несподівані або стресові питання?

Семінарський заняття № 6

Тема:

ПСИХОЛОГІЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

План

1. Поняття «дисципліна праці»: психологічний і правовий аспекти.
2. Види трудової дисципліни та їх особливості в умовах державної служби.
3. Мотиваційні чинники формування дисциплінованої поведінки державного службовця.
4. Психологічні механізми самоконтролю та внутрішньої відповідальності державного службовця.
5. Роль колективної культури та етики публічної служби у підтриманні дисципліни.
6. Конфліктні ситуації та їх вплив на трудову дисципліну в органах державної влади.
7. Методи і психологічні прийоми підвищення дисципліни праці (стимулювання, приклади лідерства, контроль).
8. Наслідки порушення трудової дисципліни: психологічний, етичний та правовий виміри.
9. Психологічна профілактика професійного вигорання як умова дотримання дисципліни.
10. Практичні кейси: аналіз ситуацій порушення дисципліни праці та пошук шляхів їх розв'язання.

Питання для самоконтролю

1. Чи може ідеальна трудова дисципліна бути "шкідливою" для креативності та ініціативності на державній службі?
2. Яку роль у дотриманні дисципліни відіграє почуття "служіння державі" та Чи забезпечує нинішня система відбору рівний доступ до державної служби?
3. Як поєднати професійні компетенції та етичні стандарти?
4. Які якості найважливіші для державного службовця в умовах сучасних викликів?
патріотизм?