

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВСП «ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ЕКОНОМІКИ, ПРАВА ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ  
ТЕХНОЛОГІЙ ЗУНУ»

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Директор ВСП «ФКЕПІТ ЗУНУ»  
*Володимир МАРТИНЮК*  
«31» *серпня* 2023р.

РОБОЧА ПРОГРАМА  
З ДИСЦИПЛІНИ  
«ТЕОРІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ»

Освітньо-професійний ступінь – фаховий молодший бакалавр

Галузь знань: *07 Управління та адміністрування*

Спеціальність: *073 Менеджмент*

Освітньо-професійна програма: «*Менеджмент*»

Циклова комісія управління та адміністрування

Форма навчання	Курс	Семестр	Лекції (год.)	Практичні (год.)	Самостійна робота	Загальний обсяг год.	Екзамен / залік
Денна	III	5	30	45	75	150	Екзамен

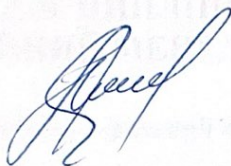
Тернопіль – 2023 р.

Робоча програма складена на основі освітньо-професійної програми підготовки фахового молодшого бакалавра галузі знань *07 Управління та адміністрування*, спеціальності *073 Менеджмент*, затвердженої Педагогічною радою ВСП «ФКЕПІТ ЗУНУ» «30» червня 2021 р.

Робоча програма складена викладачем Оприсок М.Д.

Робоча програма затверджена на засіданні циклової комісії управління та адміністрування, протокол № 1 від 18 серпня 2023р.

Голова циклової комісії



Любов ЗАСТАВНЮК

# СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТЕОРІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ»

## ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійна програма, освітньо-професійний ступінь	Характеристика навчальної дисципліни
		<i>Денна форма навчання</i>
Змістових модулів - 3	Галузь знань: <b>07</b> <b>Управління та адміністрування</b>	<b>Нормативна</b>
Загальна кількість годин - 150	Освітньо-професійна програма «Менеджмент» Освітньо-професійний ступінь: фаховий молодший бакалавр	<b>Лекції (30 год.)</b>
		<b>Практичні (45 год.)</b>
		<b>Самостійна робота (75 год.)</b>
		<b>Вид контролю: екзамен</b>



## 2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**Метою вивчення дисципліни «Теорія організацій»** є формування здатностей самостійно мислити, приймати управлінські рішення, а також формування сучасного світогляду щодо створення, функціонування й еволюції організацій із засвоєнням методологічних основ формування ефективної організації, використовуючи сучасні підходи до організаційного проектування.

**Основними завданнями дисципліни «Теорія організацій»** є вивчення загальних закономірностей, принципів формування, функціонування та розвитку організації та організаційного процесу із врахуванням факторів зовнішнього та внутрішнього середовища.

В результаті вивчення дисципліни **студенти**

### ***повинні знати:***

- теоретичні засади функціонування та розвитку організацій у мінливих умовах сучасного ринкового соціально-економічного середовища;
- основні організаційні теорії;
- основні методичні підходи аналізу зовнішнього та внутрішнього середовища організацій;
- побудову організаційних структур різних типів;
- теоретико-методологічні засади створення й функціонування організацій.

### ***повинні вміти:***

- здійснювати порівняльний аналіз різних типів організаційних структур;
- формувати і демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.
- планувати, аналізувати, контролювати та оцінювати власну роботу і роботу інших працівників.
- планувати час та керувати ним (тайм-менеджмент).
- визначати чинники формування іміджу й культури організації;
- досліджувати й характеризувати різні види організацій, визначаючи їх переваги та недоліки;
- використовувати методологічні та методичні прийоми вивчення ефективності діяльності й проектування організацій;
- розробляти заходи з трансформації як організації в цілому, так і її складових з урахуванням впливу факторів зовнішнього середовища.
- Працювати з монографічними, довідково-енциклопедичними, статистичними, електронними джерелами з соціально-економічної проблематики та менеджменту.

Мета лекційних занять полягає в ознайомленні студентів із головними теоретичними аспектами теорії організації, вітчизняним та іноземним досвідом у даній галузі.

Метою проведення практичних занять є формування у студентів умінь щодо отримання заздалегідь окреслених результатів створення і функціонування організацій шляхом оптимізації використання ресурсів, практичних навичок у прийнятті обґрунтованих господарсько-управлінських рішень в умовах ринкової економіки.

**Найменування та опис компетентностей, формування котрих забезпечує вивчення дисципліни:**

СК 9. Здатність проводити економічні розрахунки.

РН 7. Розв'язувати типові спеціалізовані задачі в професійній діяльності.

### 3.ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ «ТЕОРІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ»

#### *Змістовий модуль 1. Загальна теорія організації*

##### **Тема 1. Теорія організації як наука та її місце в системі наукових знань**

###### *Теорія організації як наука. Предмет і завдання курсу «Теорія організації».*

Теорія організації як навчальна дисципліна необхідна для забезпечення якості спеціальної теоретичної підготовки економістів та управлінців і ефективності організаційної діяльності фахівців і керівників, а також службовців державних, центральних та місцевих органів управління. Мета вивчення дисципліни «Теорія організації». Завдання дисципліни «Теорія організації». Об'єкт теорії організації. Предмет теорії організації. Категорії теорії організації. Метод теорії організації. Категорії теорії організації.

*Зв'язок теорії організації з іншими галузями знань.* Теорія організації тісно пов'язана з природничими та суспільними науками. Вони є джерелами ідей, образів, організаційного досвіду. В основі теорії організації лежать три головні сфери наукового знання – математична, природнича та суспільна. Цим визначається зв'язок теорії організації з іншими сферами наукових знань. Існують різні підходи до вивчення місця теорії організації в системі наук.

*Основоположні ідеї теорії організації. Еволюція теорії організації.* Праця Ф. Тейлора “Принципи наукового управління”, опублікована в 1911 році. Загальні принципи Ф.Тейлора, які стали основою класичної теорії організації. Висноки Е. Мейо, що суперечили концепції “раціонального працівника”. Головними з них є такі: чітке розділення та нормування праці не завжди приводять до підвищення продуктивності; люди більш чутливі до соціального впливу групи рівних їм людей, ніж до спонук і заходів контролю, що виходять від керівництва; менеджер повинен бути добре підготовлений професійно, щоб виконувати функції керівника. Д. МакГрегор і теорія Х–У. А. Чандлер, Дж. Томсон, П. Лоуренс, Дж. Лорш і дослідження впливу зовнішнього середовища на організацію. Р. Сайерт, Дж. Марч, Г. Саймон і модель “смітника”. Р. Сайерт, Дж. Марч, Г. Саймон і модель “смітника”. Еволюція теорії організації. Чотири етапи розвитку теорії організації.

Сучасна теорія організації. Моделі теорії організації. Моделі теорії організації. Класична модель. Представники: Ф. Тейлор, А. Файоль, Д. Муні. Бюрократична модель. Представники: М. Вебер. Неокласична модель. Інституційна модель. Системна модель.

##### **Тема 2. Сучасна теорія організації. Моделі теорії організації**

###### *Сучасна теорія організації.*

*Моделі теорії організації.* Моделі теорії організації. Класична модель. Представники: Ф. Тейлор, А. Файоль, Д. Муні. Бюрократична модель. Представники: М. Вебер. Неокласична модель. Інституційна модель. Системна модель.

##### **Тема 3. Організація як система**

*Організація як універсальна категорія: основні підходи, положення, властивості, принципи, система законів організації.* Організація – процес поділу, групування та координації робіт, видів діяльності і ресурсів для досягнення поставлених цілей. Реалізація функції організації здійснюється у процесі

організаційної діяльності. **Організація** — елемент суспільної системи, найпоширеніша форма людської спільності, первинний осередок соціуму. **Організація** — об'єкт та суб'єкт суспільства. Термін “організація” використовується в декількох значеннях: по-перше, діяльність, результат діяльності, сфера діяльності; по-друге, деяке соціально-економічне утворення, орієнтоване на досягнення певної господарської, комерційної або некомерційної цілі. Три положення **генезису організації**.

**Організація як відкрита система.** Системний підхід у теорії організації як особлива методологія наукового аналізу та мислення. Здатність до системного мислення стала однією з вимог, що висувуються до сучасного керівника. Сутність системного підходу в менеджменті полягає в уявленні про організацію як про систему. З цієї позиції поняття “організація” відповідає поняттю “система”. Проте поняття “організація” дещо ширше за поняття “система”, оскільки відображає не тільки стан порядку, але і процеси впорядкування. Система як результат організаційних перетворень, що змінюють один її стан рівноваги іншим. В основу системного підходу до вивчення організації, що дав можливість розглядати її в єдності всіх складових підсистем і процесів, покладена загальна теорія систем (*В. Афанасьєв, І. Блауберг, В. Дружинін, П. Лоуренс, Е. Юдін*).

**Життєвий цикл організації.** Життєвий цикл організації відіграє важливу роль у системі чинників її внутрішнього середовища, хоча й не завжди виокремлюється внаслідок того, що сприймається не як ситуативна змінна, а як загальносистемна властивість організації, що відображається на інших її складових частинах *Життєвий цикл організації* як сукупність стадій, які проходить організація за період свого життя: *народження, дитинство, юність, зрілість, старіння, відродження*.

**Середовище організації: зовнішнє та внутрішнє.** Організація як відкритою системою, що складається з певної кількості взаємозалежних частин, що тісно переплітаються із зовнішнім світом. Функціонування організації під безпосереднім впливом внутрішніх і зовнішніх факторів. Ринкове середовище функціонування організації як сукупність чинників, що безпосередньо впливають на діяльність підприємства. *Ринкове середовище організації* як сукупність суб'єктів і сил, що впливають на можливості організації підтримувати зв'язки успішного співробітництва з клієнтами. Мікросередовище і макросередовище. *До мікросередовища організації* відносять сили і суб'єкти, що мають безпосередній вплив на діяльність підприємства: по-перше мікросередовище самого підприємства, яке представлене різноманітними службами і підрозділами; по-друге, контрактні аудиторії, серед яких доцільно виділити постачальників, посередників, клієнтів, фінансові кола, засоби масової інформації та ін. *Макросередовище організації* включає сили і суб'єкти, що є фоном для діяльності підприємства та існують незалежно від фірми: демографічна, політична ситуація, культурні традиції та ін.

**Класифікація організацій.** Організації можна класифікувати за різними ознаками, а саме: за способом і метою утворення, за кількістю цілей, за величиною, за юридичним статусом, за формами підприємництва, за характером адаптації до змін.

#### **Тема 4. Організація як процес**

**Статика та динаміка організаційних систем. Динамічна організація.** Статика як рівноважений стан організаційної системи, в якому вона знаходиться незалежно від змін (як позитивних, так і негативних), що відбуваються в зовнішньому середовищі.

Організація, в якій немає змін, тобто тривалий час параметри її функціонування залишаються незмінними, приречена на деградацію та поступове руйнування, оскільки вона не має перспективи розвитку. Динаміка як розвиток організації та її рух до нових цілей під впливом, як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. Для організації, що розвивається, характерними є намагання постійно нарощувати темпи свого розвитку, освоювати нові технології та розширювати коло завдань, що вирішуються.

**Принципи статичного та динамічного стану організації.** Теорія організації виокремлює принципи статичної та динамічної організації. Принципи статичного стану організації: принцип пріоритету цілі; принцип пріоритету функцій над структурою; принцип пріоритету суб'єкта управління над об'єктом. Принципи динамічного стану організації: принцип пріоритету персоналу; принцип пріоритету структур над функціями; принцип пріоритету об'єкту управління над суб'єктом.

**Порівняльний аналіз принципів дії динамічних і статичних організацій.** Система, що динамічно розвивається, повинна бути в стані стійкої рівноваги. Це не означає, що вона знаходиться в деякому застиглому або нерухомому стані. Динамічна організація, прагнучи до стійкості, продовжує удосконалюватися та розвиватися. Перехід до стійкого режиму роботи є об'єктивно існуючою ціллю розвитку будь-якої організації. Досягнення цієї цілі рівнозначне придбанню нових ресурсів, зниженню плинності кадрів, зменшенню чисельності реорганізацій, зниженню конфліктності.

Організація як система процесів. У будь-якій організації одночасно протікає велика кількість процесів, що вирізняються як за своїм призначенням, так і за основними характеристиками. Найбільш узагальнено всі процеси, які відбуваються в організації можна поділити на дві групи: процеси, що мають матеріально-речовий характер; інформаційні процеси.

## **Змістовий модуль 2. Організаційна структура**

### **Тема 5. Організація як об'єкт управління**

**Сутнісна характеристика управління.** Управління як сфера людської діяльності, яка виникла внаслідок поділу праці і за допомогою якої людина впливає на різні процеси (технологічні, економічні, соціальні) для досягнення певних цілей. Управління як об'єктивне явище різноманітне й охоплює неживу і живу природу, а також людське суспільство. *Управління* як багатогранна категорія, підходи до якої змінюються, розширюються та доповнюються. Це наслідок постійного розвитку науки управління нових здобутків і напрацювань практиків управління, які реагують на виклики сучасного світу – підвищену динаміку й ускладнення зовнішнього середовища, стрімкий розвиток технологій і зростання технологічності більшості процесів. Мінливість зовнішнього середовища призводить до трансформації у внутрішньо організаційному управлінні.

**Управління в організації.** Система як сукупність взаємодіючих елементів, що об'єднують потоки інформації прямими або непрямими зв'язками і становлять єдине організаційне ціле. Система управління як деяка цілісність, що складається з окремих елементів, які знаходяться між собою у взаємозв'язку та взаємозалежності. У системі управління на рівні основної ланки, тобто підприємства, можна виділити такі підсистеми: технологічну, технічну, організаційну, науково-технічну, економічну, інформаційну, соціальну.



**Технології управління організацією: теоретичні засади.** Система управління організацією включає об'єкти управління, суб'єкти управління та управлінські важелі. Управлінські важелі становлять систему менеджменту організації. *Менеджмент організації* як засіб організаційного управління; *менеджмент організації* як напрям наукових досліджень, що формує теоретичні засади та практичні пропозиції щодо ефективного управління розвитком організації; *менеджмент організації* як система спеціальних важелів та інструментів забезпечення розвитку організації через використання внутрішніх ресурсів і резервів.

**Людський та організаційний фактори у процесі прийняття рішень.** Особисті оцінки керівника. Кожна людина має особисту систему цінностей, що визначає її дії та впливає на рішення, які вона приймає. Ціннісні орієнтації також впливають на спосіб, за допомогою якого приймаються рішення. Середовище прийняття рішення. У процесі оцінювання альтернатив і прийняття рішень керівник має прогнозувати можливі результати в різних обставинах. Рішення ухвалюються за різних обставин щодо ризику. (Ризик — рівень визначеності, з якою можна прогнозувати результат.) Їх традиційно класифікують як умови визначеності, ризику або невизначеності.

#### **Тема 6. Поняття структури організації та принципи її побудови.**

**Структура організації (СО) як логічні взаємовідносини рівнів управління та функціональних сфер,** побудовані в такій формі, яка дозволяє найбільш ефективно досягти цілей організації. Тобто вид діяльності визначає бізнес-процеси в організації і, відповідно до цього, формується та використовується організаційна структура управління підприємством.

Організаційна форма, у якій засноване підприємство, і положення законодавства, які регламентують його господарську діяльність, як фактори, які впливають на організаційну структуру управління підприємством на етапах її формування та використання. Чинні правові акти, зокрема положення Господарського кодексу України як фактор зовнішнього середовища, визначають те, якою має бути організаційна структура публічних акціонерних товариств, приватних акціонерних товариств, товариств з обмеженою відповідальністю, товариств з додатковою відповідальністю тощо.

#### **Тема 7. Основи організаційного проектування**

**Проектування як процес** створення проекту, прототипу, прообразу передбачуваного або можливого об'єкту, стану. На відміну від конструювання воно полягає в описі не тільки технічних сторін майбутнього об'єкту, його складу та властивостей, але і економічних, соціальних, організаційних аспектів модельованих систем. Проектування організації, що забезпечує встановлення взаємодії між членами організації з урахуванням виконаних ними робіт, виявляється в статичному вигляді як структура організації та в динамічному вигляді як процеси, що протікають в організації. Вітчизняні та зарубіжні економісти по-різному визначають організаційне проектування. Проте різні точки зору не тільки не суперечать одна одній, а навпаки, доповнюють творчий та новаторський характер даного виду діяльності. Цілі організаційного проектування

#### **Тема 8. Організаційні структури та їх типи**

**Елементи структури та зв'язки в організації.** Структура управління

підприємством як упорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, які перебувають між собою у сталому зв'язку, що забезпечують їхнє функціонування та розвиток як єдиної системи. Елементами структури є окремі працівники, служби та певні ланки апарату управління, відносини ж між ними підтримуються завдяки різним видам зв'язків

**Типи організаційних структур.** Теорія і практика менеджменту розробили багато різних принципів побудови структур управління, які можна звести до наступних основних типів: *лінійна організаційна структура; лінійно-штабна організаційна структура; функціональна організаційна структура; лінійно-функціональна організаційна структура; дивізійна організаційна структура; матрична організаційна структура.*

**Метод організаційного моделювання** – базується на розробці різних варіантів можливих організаційних структур для конкретних об'єктів управління з наступним їх порівнянням (співставленням) і оцінкою за певними критеріями. Критеріями ефективності при співставленні різних варіантів організаційних структур слугують можливості щонайповнішого досягнення цілей організації при відносно нижчих витратах на її функціонування. Згідно з останніми досягненнями теорії та практики менеджменту структура організації має забезпечити реалізацію її стратегії. Оскільки стратегії змінюються, то виникає потреба у відповідних змінах організаційних структур.

### **Змістовий модуль 3. Створення ефективної організації**

#### **Тема 9. Ефективність діяльності організації**

**Поняття ефективності діяльності організації.** Поняття “ефективність” (у перекладі з латинської – “дієвий”, “продуктивний”, “що дає результат”) характеризує розвинені системи, процеси, явища. Ефективність як індикатор розвитку, його найважливіший стимул. Ефективність, її зв'язок з практикою. Ефективність як цільовий орієнтир управлінської діяльності.

**Підходи до оцінки ефективності управління.** У теорії та практиці менеджменту склалися три найбільш поширені підходи до оцінки ефективності управління: *інтегральний, рівневий і часовий.* Ефективність управління як інтегрований результат індивідуальної, групової та організаційної ефективності з урахуванням синергічного ефекту.

**Критерії організаційної ефективності та види ефектів.** *Критерій* як найбільш істотна ознака, яка є мірилом для оцінки ступеня досконалості системи. Екстремальне значення вибраного критерію виражає оптимальність певної системи за вибраною характеристикою. Типи критеріїв оптимальності: глобальний – локальний; зовнішній – внутрішній; той, що максимізує результат – той, що мінімізує витрати.

**Оцінювання ефективності діяльності організації.** Одним із способів оцінювання ефективності організації є *метод послідовного порівняння за допомогою стандартних оцінок*, коли вимірювання ефективності проводиться шляхом експертного розрахунку значень окремих показників за групами критеріїв і визначення їх відносної значимості за інтервальною шкалою.

**Оцінювання ефективності організаційних систем.** Відомий економіст Д. Сінк під ефективністю організаційної системи розуміє результативність її

функціонування, яка містить такі сім складових: дієвість – рівень досягнення поставленої мети; економічність – рівень використання ресурсів; якість – рівень відповідності специфікаціям і призначенню; прибутковість як співвідношення між валовим доходом і сумарними витратами; продуктивність як співвідношення кількості виробленого продукту до спожитих ресурсів; якість трудового життя як ступінь задоволення особистих потреб і запитів працівників у процесі трудової діяльності; впровадження нововведень як характеристика перетворення науково-технічного потенціалу організації.

Оцінка ефективності організаційних систем проводиться з метою вибору найбільш раціонального варіанта структури або способу її вдосконалення. Ефективність організаційної структури має оцінюватися на стадії проектування, при аналізі структур управління діючих організацій для планування та здійснення заходів щодо вдосконалення управління.

## **Тема 10. Організаційна культура**

### ***Поняття, структурні елементи та властивості організаційної культури.***

Визначення поняття “організаційна культура”. Організаційною культурою як складна композиція важливих припущень, що бездоказово приймаються і поділяються членами колективу. Організаційна культура як філософія та ідеологія управління, ціннісні орієнтації, вірування, очікування, норми, що лежать в основі відносин і взаємодій як усередині організації, так і за її межами. Організаційна культура як набір найважливіших припущень, що приймаються членами організації та виражаються в цінностях, які заявляються організацією та визначають людям орієнтири їх поведінки та дій. Організаційна культура як сформована впродовж усієї історії організації сукупність прийомів і правил адаптації організації до вимог зовнішнього середовища та формування внутрішніх відносин між групами працівників.

***Функції організаційної культури.*** Організаційна культура виконує різні функції, які вона характеризує якнайповніше. Усі функції умовно можна поділити на дві групи: ті, що визначаються внутрішнім станом формального механізму організації; ті, що визначаються необхідністю адаптації організації до свого зовнішнього середовища. До першої групи функцій належать охоронна, інтегруюча, регулююча, функція заміщення адаптивна функція, освітня та розвиваюча функція, функція управління якістю, орієнтуюча функція, мотиваційна функція, функція формування іміджу організації. До другої групи функцій організаційної культури належать функція орієнтації на споживача, функція регулювання партнерських відносин, функція пристосування економічної організації до потреб суспільства.

***Класифікація організаційної культури.*** У теорії організації організаційну культуру поділяють на дві великі відносно самостійні частини: *матеріальну і духовну*. *Матеріальна культура* як вся сфера матеріальної діяльності та її результати. До неї належать: знаряддя і засоби праці, речі, матеріально-предметна діяльність, матеріально-предметні відносини, штучне середовище, соціальні організації. *Духовна культура* як цілісна система, що включає всі види, форми та рівні суспільної свідомості, освіти та виховання, релігії, науки, моральності. Вона включає: *сенси, цінності, соціальні норми, соціальні орієнтири, ритуали, вірування, знання*.

***Система методів підтримки культури організації.*** Управління організаційною культурою здійснюється за допомогою таких заходів, як: контроль за її станом з боку менеджерів; пропаганда і навчання персоналу необхідним навичкам; підбір кадрів, що

відповідають цій культурі, та усунення тих, хто в неї не вписується; широке використання символіки, обрядів і ритуалів. Сила, стійкість і живучість організаційної культури визначаються низкою її провідних чинників: кількість вірувань, цінностей, що поділяються працівниками або “товщиною” культури; ступінь підтримки культури членами організації; зрозумілість пріоритетів культури.

**Зміна організаційної культури.** Методи зміни культури організації відповідають методам підтримки культури. Зміна об’єктів і предметів уваги з боку менеджера; зміна стилю управління кризою або конфліктом; перепроєктування ролей і зміна наголосу в програмах навчання; зміна критерію стимулювання; зміна акцентів у кадровій політиці; зміна організаційної символіки та обрядовості.

Зміни в поведінці можуть спричинити зміни в культурі, і навпаки. Можливості поєднання змін у поведінці та культурі в організації.

#### 4. Структура навчальної дисципліни «ТЕОРІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ»

№ з/п	Назви модулів і тем	Усього	Денна форма навчання		
			у тому числі:		
			Лекційні заняття	Практичні заняття	СРС
<b>Змістовий модуль 1. Загальна теорія організації</b>					
1.	<b>Тема 1.</b> <i>Теорія організації як наука та її місце в системі наукових знань</i>	<b>10</b>	2	2	6
2.	<b>Тема 2.</b> <i>Сучасна теорія організації. Моделі теорії організації</i>	<b>15</b>	4	4	7
3.	<b>Тема 3</b> <i>Організація як система</i>	<b>14</b>	2	2	8
4.	<b>Тема 4.</b> <i>Організація як процес</i>	<b>14</b>	2	4	8
	<b>Разом за модулем № 1</b>	<b>53</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>29</b>
<b>Змістовий модуль 2. Організаційна структура</b>					
5.	<b>Тема 5.</b> <i>Організація як об’єкт управління</i>	<b>14</b>	2	4	8
6.	<b>Тема 6.</b> <i>Поняття структури організації та принципи її побудови</i>	<b>18</b>	4	6	8



7.	<b>Тема 7. Основи організаційного проектування</b>	<b>14</b>	2	4	8
8.	<b>Тема 8. Організаційні структури та їх типи.</b>	<b>20</b>	4	8	8
	<b>Разом за модулем № 2.</b>	<b>66</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>32</b>
<b>Змістовий модуль 3. Створення ефективної організації</b>					
9	<b>Тема 9. Ефективність діяльності організації</b>	14	4	4	8
10	<b>Тема 10. Організаційна культура</b>	17	4	5	10
	<b>Разом за модулем № 3.</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>26</b>
	Всього годин:	150	30	45	75

## 5. Практичні заняття з дисципліни «ТЕОРІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ»

### Практичне заняття 1.

**Тема. Теорія організації як наука та її місце в системі наукових знань**

#### **План**

1. Організація. Загальна характеристика та властивості.
2. Предмет і завдання курсу «Теорія організації».
3. Зв'язок теорії організацій з іншими галузями знань.

### Практичне заняття 2.

**Тема. Сучасна теорія організації.**

#### **План**

1. Напрями сучасної теорії організації.
2. Ситуативний підхід до розгляду проблем організації.
3. Екологічний підхід.
4. Підхід організаційного навчання.

### Практичне заняття 3.

**Тема. Моделі теорії організації.**

#### **План**

1. Класична модель теорії організації
2. Бюрократична модель
3. Неокласична модель
4. Інституційна модель.
5. Системна модель.

### Практичне заняття 4-5.

**Тема. Організація як система.**

#### **План**

1. Організація – система. Ознаки організації.
2. Життєвий цикл організації.
3. Класифікація організацій.
4. Поняття організаційної системи.
5. Організація як відкрита система
6. Середовище організації: внутрішнє та зовнішнє середовище

### **Практичне заняття 6-7.**

#### **Тема. Організація як процес.**

##### **План**

1. Сутність організації як процесу.
2. Поняття організаційної діяльності.
3. Статика та динаміка організаційних систем.
4. Динамічна організація.
5. Принципи статичного та динамічного стану організації.
6. Порівняльний аналіз принципів дії динамічних і статичних організацій.
7. Організація як система процесів

### **Практичне заняття 8-9.**

#### **Тема. Організація як об'єкт управління.**

##### **План**

1. Організація та управління.
2. Система управління організацією.
3. Технології управління організацією: теоретичні засади.
4. Елементи спеціального економічного інструментарію менеджменту організації
5. Організація як керована система
6. Система управління організацією
7. Співвідношення понять “організація” та “управління”

### **Практичне заняття 10-11-12.**

#### **Тема. Поняття структури організації та принципи її побудови**

##### **План**

1. Поняття структури організації.
2. Поняття структури організації та принципи її побудови.
3. Формальна та неформальна організаційна структура.
4. Елементи структури та зв'язки в організації.
5. Концепції організаційних структур.
6. Підходи до формування організаційної структури.
7. Характеристики організаційної структури.

### **Практичне заняття 13-14.**

#### **Тема. Основи організаційного проектування**

##### **План**

1. Суть організаційного проектування.

2. Цілі організаційного проектування
3. Підходи до проектування організації.
4. Бюрократична (механістична модель проектування організації).
5. Біхевіористична (поведінкова) модель організаційного проектування.

### **Практичне заняття 15.**

#### **Тема. Типологія організаційних структур**

##### **План**

1. Типи організаційних структур управління.
2. Типологія повноважень.
3. Система принципів формування організаційних структур управління.
4. Складові елементи організаційної структури управління.

### **Практичне заняття 16.**

#### **Тема. Лінійні організаційні структури**

##### **План**

1. Загальна характеристика лінійної структури організації.
2. Переваги лінійної структури.
3. Недоліки лінійної структури
4. Типи лінійних та змішаних організаційних структур, їх переваги та недоліки

### **Практичне заняття 17.**

#### **Тема. Функціональні організаційні структури**

##### **План**

1. Загальна характеристика функціональної структури організації.
2. Переваги функціональної структури.
3. Недоліки функціональної структури
4. Типи функціональних та змішаних організаційних структур, їх переваги та недоліки

### **Практичне заняття 18.**

#### **Тема. Матричні організаційні структури**

##### **План**

1. Загальна характеристика матричної структури організації.
2. Переваги матричної структури.
3. Недоліки матричної структури
4. Типи матричних та змішаних організаційних структур, їх переваги та недоліки



### **Практичне заняття 19-20.**

#### **Тема. Ефективність діяльності організації.**

##### **План**

1. Поняття ефективності діяльності організації
2. Концепції визначення ефективності діяльності організації.
3. Підходи до оцінки ефективності управління.
4. Напрямки підвищення ефективності управлінської праці в організації.
5. Поняття ефективності діяльності організації.
6. Чинники ефективності організації.
7. Критерії організаційної ефективності та види ефектів.
8. Оцінка ефективності діяльності організації.
9. Оцінка ефективності організаційних систем.

### **Практичне заняття 21-22.**

#### **Тема. Організаційна культура**

##### **План**

1. Поняття, структурні елементи та властивості організаційної культури.
2. Функції організаційної культури.
3. Класифікація організаційної культури.
4. Система методів підтримки культури організації.
5. Зміна організаційної культури
6. Сучасні інформаційні технології організаційної культури.
7. Інформаційна система організації.
8. Сучасні інформаційні технології організаційної культури.

## 6. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми
1.	Проектування організаційних систем.
2.	Сутність і основні принципи самоврядування.
3.	Особливості ієрархічних структур керування.
4.	Методи проектування організаційних структур.
5.	Характеристика основних етапів організаційного проектування.
6.	Перспективні напрямки розвитку організацій.
7.	Закони організації.
8.	Закони композиції й пропорційності.
9.	Принципи статичної організації.
10.	Розвиток організаторської й організаційно-управлінської думки.
11.	Закони композиції й пропорційності.
12.	Вплив факторів зовнішнього середовища на ефективність організації.
13.	Організаційна культура. Загальні поняття й проблеми її формування.
14.	Сутність процесів етапів життєвого циклу організації.
15.	Критерії ефективності організаційної структури керування.
16.	Функції організаційної культури
17.	Технології інформаційної діяльності в організації
18.	Сучасні інформаційні технології організаційної культури
19.	Система методів підтримки культури в організації
20.	Зміна організаційної культури
21.	Управлінська інформація
22.	Еволюція теорії організації

## 7. Методи навчання

Навчальний процес передбачає проведення лекцій і практичних занять в тому числі в комп'ютерній лабораторії, самостійну роботу студентів, виконання індивідуальних і розрахунково-графічних задач під керівництвом викладача та самостійно. Мова викладання – українська.

У процесі викладання дисципліни «Теорія організації» використовуються такі методи навчання як:

- Словесні (пояснення, лекція, інструктаж).
- Наочні (ілюстрація, плакат, схема, мультимедійні файли).
- Практичні (самостійна робота на занятті та позааудиторна діяльність, виконання розрахункових завдань).
- Методи стимулювання обов'язку та відповідальності у студентів:
  - переконання у значущості навчання, вимоги, вправи з виконання вимог, -
  - програмоване опитування
- Методи стимулювання інтересу до навчання:
  - пізнавальні ігри, навчальні дискусії;
  - створення ситуацій емоційно-моральних переживань;
  - створення ситуацій пізнавальної новизни;
  - створення ситуації зацікавленості
- За ступенем самостійної роботи студентів:
  - методи взаємодії викладача та студента (бесіда, дискусія);
  - методи самостійної роботи студентів (самостійна робота з книгою, письмова робота, самостійна робота під керівництвом викладача)
- За особливостями навчально-пізнавальної діяльності студентів:
  - пояснювально-ілюстративний,
  - репродуктивний,
  - проблемний,
  - частково-пошуковий (евристичний),
  - дослідницький.
- За джерелом інформації і сприймання навчальної інформації:
  - словесні (розповідь, бесіда, лекція, пояснення);
  - наочні (ілюстрація, демонстрація);

У навчальному процесі застосовуються: лекції, в тому числі із використанням засобів комп'ютерної техніки; практичні заняття; індивідуальні заняття і виконання самостійної роботи, виконання розрахунково-графічних завдань під керівництвом викладача і самостійно; робота в Інтернет, робота на платформах Zoom, Moodle.

Організація навчання здійснюється за кредитно-модульною системою з елементами тестування та рейтинговим оцінюванням знань студентів у відповідності з Концепцією впровадження в Україні Болонського процесу.

## 8. Форми контролю

Рубіжна атестація № 1	Директорська контрольна робота (№2)	Середній бал (№ 3)	Екзамен	Разом
20%	25%	15%	40%	100%



## 9. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

### КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ СТУДЕНТІВ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Оцінка за 100-бальною шкалою / ECTS	Оцінка за національною шкалою	Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти	Рівень компетентності
90-100 A	<b>Відмінно</b>	Оцінюється завдання, що містить відповіді, в яких навчальний матеріал відтворюється в повному обсязі. Здобувач освіти активно працює протягом усього курсу і показує при цьому високий рівень володіння теоретичними знаннями і практичними вміннями, відповідь його правильна, обґрунтована, повна, логічна, містить аналіз, систематизацію, узагальнення навчального матеріалу, здатний висловити власне ставлення до альтернативних міркувань з конкретної проблеми, проявляє вміння здійснювати зв'язок теоретичних занять з практичними і реалізувати міжпредметні зв'язки. Практичне завдання виконане правильно, як з використанням типового алгоритму, так і за самостійно	Високий (творчий) рівень
85-89 B	<b>Дуже добре</b>	Оцінюється завдання, що містить відповіді в яких відтворюється значна частина навчального матеріалу. Здобувач освіти виявляє достатній рівень володіння теоретичним матеріалом і практичним вмінням з несуттєвими неточностями, певною мірою може аналізувати матеріал, порівнювати та робити висновки з окремих питань	Достатній рівень

<p>75-84</p> <p>С</p>	<p><b>Добре</b></p>	<p>Оцінюється завдання, що містить відповіді, в яких відтворюється незначна частина навчального матеріалу. Здобувач освіти виявляє достатній рівень володіння теоретичним матеріалом і практичним вмінням з певними неточностями та недоліками, достатньо проявляє вміння самостійно та аргументовано викладати матеріал.</p>	
<p>65-74</p> <p>Д</p>	<p><b>Задовільно</b></p>	<p>Оцінюється завдання, що містить відповіді в яких виявляється середній рівень володіння теоретичними знаннями, розуміння навчального матеріалу, а також практичних вмінь. Здобувач освіти в цілому оволодів суттю питань з даної теми, намагається аналізувати факти та події, робити певні конкретні висновки, недостатньо проявляє вміння самостійно та аргументовано викладати матеріал, виявляє недостатній рівень поінформованості у</p>	<p>Середній рівень</p>
<p>60-64</p> <p>Е</p>	<p><b>Достатньо</b></p>	<p>Оцінюється завдання, що містить відповіді, в яких відтворюються мінімальні знання і розуміння навчального матеріалу, проте недостатньо вони глибокі та осмислені. Здобувач освіти на заняттях поводить себе пасивно, відповідає лише за викликом викладача, дає неповні відповіді на запитання, частково аналізує навчальний матеріал, проте при цьому робить неконкретні та неточні висновки, виявляє низький рівень поінформованості у практичному застосуванні.</p>	

<p>35-5 FX</p>	<p><b>Незадовільно</b></p>	<p>Оцінюється завдання, що не виконане або містить відповіді на рівні елементарного відтворення окремих фактів, елементів, об'єктів, фрагментів навчального матеріалу. Здобувач освіти відтворює незначну частину навчального матеріалу, викладає його уривчастими реченнями, безсистемно, відсутні висновки, узагальнення. Під час відповіді здобувач освіти допускає суттєві помилки, які не здатен виправити після коригуючих запитань, рівень володіння теоретичними знаннями і практичним вмінням не задовольняє мінімальні критерії. Обов'язкове складання повторного екзамену, заліку.</p>	<p>Низький рівень</p>
<p>1-34 F</p>	<p><b>Незадовільно</b></p>	<p>Оцінюється завдання, що не виконане, у здобувача освіти відсутні елементарні як теоретичні знання, так і практичні вміння. Обов'язкове повторне вивчення навчальної дисципліни.</p>	<p>Незадовільний рівень</p>

## 10. ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за національною шкалою		Оцінка за шкалою ECTS	Рівень компетентності
	Екзамен	Залік		
90-100	5 (відмінно)	Зараховано	A	Високий (творчий) рівень
85-89	4 (дуже добре)		B	Достатній рівень
75-84	4 (добре)		C	
65-74	3(задовільно)		D	Середній рівень
60-64	3 (достатньо)		E	
35-59 (незадовільний рівень)	2 (незадовільно з можливістю повторного складання екзамену)	Незараховано (з можливістю повторного складання)	FX	Низький рівень
1-34	2 (незадовільно з обов'язковим повторним вивченням)	Незараховано (з обов'язковим повторним вивченням дисципліни)	X	Незадовільний рівень

## 11. МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Тексти лекцій.
2. Завдання для практичних завдань.
3. Завдання для самостійної роботи.
4. Тести для перевірки знань студентів.
5. Засоби діагностики знань студентів.
6. Критерії оцінювання знань студентів.
7. Посібники.
8. Презентаційні матеріали.
9. Інтернет-джерела.



## 12. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:

### *І. Базова:*

1. Білявська Ю. В. Теорія організації : підручник / Ю. В. Білявська, Н. В. Микитенко. – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2019. – 424 с. ISBN 978-966-629-971-3 DOI: <http://doi.org/10.31617/p.knute.2019-791>
2. Білорус Т.В. Практикум з менеджменту: навчальний посібник. – К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2020. – 185 с.
3. Жуковська Л. Е. Теорія організацій: навч. посіб. / Жуковська Л. Е., Борисевич Є. Г., Стрельчук Є. М. – Одеса: ОНАЗ ім. О.С. Попова, 2016. – 148 с.
4. Оприсок М.Д. Теорія організації: навч. Посібник для студентів фахової перед вищої освіти / Мирослава Оприсок. – Тернопіль.: Вектор, 2021. – 170 с.
5. Теорія організації: навч. посібник / В. В. Приходько, В. І. Прокопенко, В. В. Малий та ін. За ред. І.В. Шереметьєвої. – Д.: Національний гірничий університет, 2016. – 258 с.
6. Шлійко А.В. Теорія організації. Конспект лекцій з дисципліни / Укладач: к.с.-г.н. Шлійко А.В. – Тернопіль, ТНЕУ, 2017. – 152 с.
7. Монастирський Г.Л. Теорія організації: підручник. 2-е видання, доповнене й перероблене. Тернопіль: "Крок", 2019. 368 с.
8. Монастирський Г. Л. Теорія організації : навч. посіб. / Монастирський Г. Л. – К. : Знання, 2008. – 319 с.

### **II. Допоміжна**

9. Білорус Т.В. Практикум з менеджменту: навчальний посібник. – К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2020. – 185 с.
10. Загорна Т.О. Економічна діагностика. Навчальний посібник./ Тетяна Олегівна Загорна / К.: – ЦУЛ, 2007 – 400с.
11. Касьянова Н. В. Потенціал підприємства: формування та використання. 2-ге вид. перероб. та доп. [текст] : підручник / Н. В. Касьянова, Д. В. Солоха, В. В. Морева, О. В. Белякова, О. Б. Балакай. – К. : "Центр учбової літератури". – 2013. - 248 с
12. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник / Краснокутська Н. С. - Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 364 с.
13. Менеджмент організацій: навч. посіб. / Марта Оліховська, Любов Лелик, Володимир Оліховський ; Львів. ін-т приват. акціонер. тва "ВНЗ "Міжрегіон. Акад. упр. персоналом", Нац. ун-т "Львів. політехніка". -Львів : Ліга-Прес, 2018. -370 с.
14. Менеджмент [Текст] : підручник / [ М. М. Єрмошенко та ін. ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. М. М. Єрмошенка] ; Нац. акад. упр. -К. : Нац. акад. упр., 2011. -656 с.
15. Писаревський І. М. Менеджмент організацій : навч. посібник / Писаревський І. М., Нохріна Л. А., Познякова О. В. – Харків : ХНАМГ, 2018. – 263с.
16. Потенціал підприємства як інтегрована економічна система. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://scicenter.online/ekonomika-predpriyatiya-scicenter/potentsial-pidpriemstva-yak-integrovana-125235.html>