



ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА ТЕХНОЛОГІЙ  
ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ, ТЕХНОЛОГІЙ ТА ПРАВА  
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ І ТЕХНОЛОГІЙ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ



СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Затверджено:

**ОРГАНІЗАЦІЙНА  
КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ  
УПРАВЛІННЯ**

Протокол засідання кафедри менеджменту, публічного управління та адміністрування  
№ 1 від 29 серпня 2023 р.  
В.о. завідувача кафедри МПУА

Т.Б. Семенчук



Викладач	ВЛАСОВА Валентина Петрівна Кандидат економічних наук, доцент
Посилання профіль викладача на сайті ДУІТ	<a href="#">ВЛАСОВА Валентина Петрівна</a>
E-mail	vp067vlasova@gmail.com
Факультет, Кафедра	Факультет Управління і технологій Кафедра менеджменту, публічного управління та адміністрування м. Київ, вул. Івана Огієнка, 19, каб. 608 телефон: +38067-173-90-96
Консультації	Кожного понеділка з 12.00 год до 14.00 год за <u>ZOOM</u> посиланням
Офіційна назва освітньої програми	Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)
Галузь знань, спеціальність	07 «Управління та адміністрування» 073 «Менеджмент»
Статус дисципліни (обов'язкова, вибіркова)	Цикл дисциплін професійної підготовки, вибіркова
Курс/ Семестр викладання	2/3
Обсяг дисципліни	3 кредитів ECTS / 90 загальна кількість годин
Види та кількість аудиторних занять, денна/ заочна	Лекції – 16 годин / 8 годин Практичні заняття – 14 годин/ 4 години
Форма контролю	Залік
Локація та матеріально- технічне забезпечення	Аудиторія згідно з розкладом. Мультимедійний проєктор, мережа Internet.
Мова викладання	Українська
Мета вивчення дисципліни	Навчальна дисципліна спрямована на формування у майбутніх фахівців системи знань щодо сутності підприємництва як особливого виду діяльності, певного стилю і типу поведінки, що визначає бізнес-культуру підприємства.
Загальні компетентності	ЗК2. Здатність зберігати моральні, культурні, наукові

	цінності та примножувати досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.
Спеціальні (фахові) компетентності	СК 16. Здатність вирішувати практичні проблеми та спеціалізовані задачі у сфері управління організаціями різних видів транспорту та їх підрозділами.
Програмні результати навчання	ПРН2. Зберігати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства, використовувати різні види та форми рухової активності для ведення здорового способу життя.

### **ЧИМ ВАЖЛИВИЙ КУРС:**

Курс дозволить діагностувати проблеми, викликані культурним фактором, і свідомо планувати та формувати ефективну організаційну культуру.

Цей курс допоможе вам:

- визначати складові організаційної культури та чинники управлінського впливу на неї;
- сформувати вміння створювати позитивний імідж організації через складові корпоративної культури;

## **ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ**

### **Модуль 1. «ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ»**

#### **Тема 1. Організаційна культура: теоретичні засади.**

Обґрунтування доцільності вивчення організаційної культури. Визначення організаційної культури, її особливості та функції. Теоретичні моделі організаційної культури. Фактори, які впливають на формування організаційної культури.

#### **Тема 2. Типи організаційної культури: сутність, оцінка, особливості управління**

Підходи та методи вивчення організаційної культури. Класифікація типів культури. Класифікація типів культури за методикою вертикального та горизонтального аналізу. Сила культури.

#### **Тема 3. Основні елементи організаційної культури**

Цінності – ядро організаційної культури. Норми як елемент організаційної культури. Комунікаційні системи. Інформаційно-історичний фон та соціально-психологічний клімат. Зовнішній вигляд персоналу та трудова етика і мораль.

#### **Тема 4. Вплив організаційної культури на діяльність організації**

Вплив культури на діяльність організації. Вплив організаційної культури на діяльність керівника. Вплив культури на персонал організації.

#### **Тема 5. Управління змінами культури організації**

Необхідність культурних змін в організації. Управління процесом організаційних змін. Основні етапи управління змінами культури організації. Управління змінами культури організації

за стадіями її розвитку. Варіанти змін в організаційних культурах різних типів. Дефекти культури організації, обумовлені організаційними патологіями.

**Тема 6. Управління персоналом в процесах формування і підтримки організаційної культури.** Мотиваційний механізм розвитку і зміцнення культури компанії. Соціалізація як спосіб залучення персоналу до організаційної культури підприємства. Управління виробничою адаптацією працівників. Навчання персоналу різних організаційних культур. Системи оцінки, самооцінки і атестації персоналу різних організаційних культур.

#### **Тема 7. Атрибути та стандарти корпоративної культури**

Корпоративні стандарти як частина корпоративної культури. Ділова етика і діловий етикет, як складові корпоративної культури. Структура організації та спрямованість її діяльності як чинники, що визначають корпоративні стандарти. Роль артефактів у структуруванні корпоративної культури. Зовнішні атрибути корпоративної культури. Корпоративний (фірмовий) стиль і його елементи. Знаки, символи. Гасло, девіз, слоган. Корпоративний колір, дизайн приміщень. Українська національна символіка та її прояви в корпоративній культурі туристичних підприємств в Україні. Корпоративний дрес-код. Організація і проведення корпоративних заходів. Етика поведінки під час корпоративних свят. Корпоративні подарунки.

#### **Тема 8. Зміст і показники аналізу організаційної культури**

Взаємозв'язок культури і стратегії організації. Колективні уявлення про критерії оцінки результатів. Колективні уявлення про засоби досягнення поставлених цілей. Показники, які знаходяться під прямою дією культури організації. Трудова адаптація. Алгоритм оцінювання стану організаційної культури підприємства.

Практичні заняття курсу передбачають виконання ситуаційних, тестових та інших завдань, опитування та дискусії за темами, короткі виступи та презентації з тематики дисципліни.

Тематика практичних занять:

Практична робота №1. Типи організаційної культури.

Практична робота №2. Основні елементи організаційної культури.

Практична робота №3. Вплив організаційної культури на діяльність організації.

Практична робота №4. Управління змінами культури організації.

Практична робота №5. Управління персоналом в процесах формування і підтримки організаційної культури.

Практична робота №6. Атрибути та стандарти корпоративної культури.

Практична робота №7. Алгоритм оцінювання стану організаційної культури підприємства.

#### **Приклади практичних завдань:**

**Завдання 1.** Охарактеризуйте організаційну культуру компанії обраної компанії:

До якого типу (за різними типологіями, відноситься ця організаційна культура?

Чи можна вважати організаційну культуру компанії сильною? Назвіть особливості сильної організаційної культури.

Чи погоджуєтесь ви з твердженням президента компанії, що створена ним організаційна культура являє основну конкурентну перевагу компанії? Аргументуйте свою позицію.

Які б заходи з удосконалення організаційної культури ви запровадили?

#### **Приклад тестового завдання:**

1. Організаційна культура:

а) встановлює правила і норми поведінки, формує відносини і зв'язки між працівниками і підрозділами організації;

- б) руйнує правила і норми поведінки, формує відносини і зв'язки між працівниками і підрозділами організації;
- в) формує відносини і зв'язки між працівниками і підрозділами організації;
- г) формує зв'язки між працівниками і підрозділами організації.

Для стимулювання науково-дослідницького й творчого інтересу здобувачів вищої освіти і здобуття ними навичок наукової діяльності доречно заохочувати їх до виконання додаткових видів робіт в певних проєктах, і враховувати цю діяльність при підведенні підсумків роботи здобувачів вищої освіти у семестрі. Так, наприклад, здобувачам вищої освіти може бути запропоновано виконання рефератів за темами дисципліни «Організаційна культура в системі управління» у вигляді презентацій та захистити її на практичному занятті. Найкращі рекомендуються до виступу на науково-практичній конференції.

Орієнтована тематика:

1. Фактори, які впливають на формування організаційної культури
2. Підходи та методи вивчення організаційної культури
3. Класифікація типів культури за методикою К. Камерона і Р. Куїнна
4. Класифікація типів культури за методикою вертикального та горизонтального аналізу 18  
Сила культури.
5. Напрями впливу культури на діяльність організації 20 Вплив організаційної культури на діяльність керівника
6. Вплив культури на персонал організації
7. Фактори оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі.
8. Особливості формування бізнес-культури у зарубіжних країнах.
9. Порівняльна характеристика стратегій фірми з урахуванням економічної культури країн Сходу і Заходу.
10. Організаційна культура у зовнішньоекономічному співробітництві.
11. Ціннісні характеристики національних культур.
12. Особливості прояву національної культури на рівні організації.
13. Порівняльна характеристика національних культур Сходу і Заходу (на прикладі національних культур США і Японії)
14. Специфіка розвитку організаційної культури підприємств України
15. Механізми зміни та стадії формування культури.

Індивідуальні види робіт не обмежуються і приймаються пропозиції щодо вдосконалення курсу (як лекційної, так і практичної складової).

### **ОЦІНЮВАННЯ**

Форми поточного та підсумкового контролю	Поточний контроль – 100 балів
<b>КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ</b>	
Підсумкові бали з навчальної дисципліни визначаються як сума балів, отриманих здобувачем протягом семестру.	

#### **Відвідування лекцій:**

За відвідування кожної лекції нараховується 2 бали (до 16 балів).

#### **Практичні заняття:**

Оцінюються за активністю здобувачів освіти на заняттях, їх відповідями, доповідями та ступенем залученості у дискусії. Максимальна сума становить 12 балів за кожне заняття (до 84 балів).

#### **Самостійна робота**

Написання та захист реферату (тематика погоджується із викладачем курсу) у вигляді

доповіді та/або презентації оцінюються до 10 балів.

Здобувач отримує підсумкову оцінку за результатами поточного контролю шляхом накопичення балів. Максимальна кількість балів, яку може отримати здобувач, становить 100.

Додаткові бали до поточного контролю здобувач освіти може отримати, пройшовши навчальний курс у вигляді неформальної освіти з отриманням сертифікату в межах предмету вивчення дисципліни та пройшовши процедуру визнання згідно [Положення про визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті здобувачами вищої освіти ДУІТ](#).

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ: НАЦІОНАЛЬНА ТА ECTS			
Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	Відмінно («зараховано»)	A	«Відмінно» - теоретичний зміст курсу освоєний цілком, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання виконанні в повному обсязі, відмінна робота без помилок або з однією незначною помилкою.
82-89	Добре («зараховано»)	B	«Дуже добре» - теоретичний зміст курсу освоєний цілком, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання виконанні, якість виконання більшості з них оцінено числом балів, близьким до максимального, робота з двома – трьома незначними помилками
75-81		C	«Добре» - теоретичний зміст курсу освоєний цілком, практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання виконанні, якість виконання жодного з них не оцінено мінімальним числом балів, деякі види завдань виконані з помилками, робота з декількома незначними помилками, або з однією – двома значними помилками
64-74	Задовільно («зараховано»)	D	«Задовільно» - теоретичний зміст курсу освоєний не повністю, але прогалини не носять істотного характеру, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, більшість передбачених програмою навчання навчальних завдань виконано, деякі з виконаних завдань, містять помилки, робота з трьома значними помилками
60-63		E	«Достатньо» - теоретичний зміст курсу освоєний частково, деякі практичні навички роботи не сформовані, частина передбачених програмою навчання навчальних завдань не виконані, або якість виконання деяких з них оцінено числом балів, близьким до мінімального, робота, що задовольняє мінімум критеріїв оцінки
35-59	Незадовільно («не зараховано»)	FX	«Умовно незадовільно» теоретичний зміст курсу освоєний частково, необхідні практичні навички роботи не сформовані, більшість передбачених програм навчання, навчальних завдань не виконано, або якість їхнього виконання оцінено числом балів, близьким до мінімального; при додатковій самостійній роботі над матеріалом курсу можливе підвищення якості виконання навчальних завдань (з можливістю повторного складання), робота що потребує доробки
1-34		F	«Безумовно незадовільно» теоретичний зміст курсу не освоєно, необхідні практичні навички роботи не сформовані, всі виконані навчальні завдання містять грубі помилки, додаткова самостійна робота над матеріалом курсу не приведе до значимого підвищення якості виконання навчальних завдань, робота, що потребує повної переробки

## ІНФОРМАЦІЙНО- МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Методичне забезпечення:

1. Робоча програма навчальної дисципліни.
2. Силабус навчальної дисципліни.
3. Google Classroom: «Організаційна культура в системі управління»
4. Електронні ресурси бібліотеки ДУІТ: <https://library.duit.in.ua>.

## СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчальнометодичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288 с.
2. А.Б. Педько. Основи підприємництва і бізнес культури: навчальний посібник : Центр учбової літератури, 2019. – 168 с
3. Мескон М.Х. Основи менеджменту: пер з англ. Харків: Справа, 2017. 704 с.
4. Гайдученко С. О. Організаційна культура : конспект лекцій для студентів бакалавріату всіх форм навчання спеціальності 281 – Публічне управління та адміністрування. Харків : ХНУМГ ім. Бекетова, 2020. 75 с.
5. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації: навчальний посібник. Вінниця, 2016. 150 с.
6. Trushkina N., Abazov R., Rynkevych N., Bakhautdinova G. Digital Transformation Organizational Culture under Conditions of the Information Economy. Virtual Economics. 2020. Vol. 3. № 1. P. 7-38. [https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.01\(1\)](https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.01(1)).
7. It's Not a Digital Transformation Without a Digital Culture Hemerling / J. Kilmann, M. Danoesastro, L. Stutts, C. Ahern. Boston, Massachusetts: BCG, 2018. 24 p

## Додаткова інформація

Детальнішу інформацію щодо методів навчання, форм оцінювання, самостійної роботи та повного списку літератури наведено у Робочій програмі навчальної дисципліни.

## ПОЛІТИКА ДИСЦИПЛІНИ

### Щодо академічної доброчесності

Дотримання академічної доброчесності засновується на ряді положень та принципів академічної доброчесності, що регламентують діяльність здобувачів вищої освіти та викладачів ДУІТ:

[Кодекс академічної доброчесності Державного університету інфраструктури та технологій](#)  
[Положення про систему забезпечення академічної доброчесності у Державному університеті та технологій](#)

[Положення про Комісію з академічної доброчесності у ДУІТ та Комісію з етики та управління конфліктами у сфері академічної доброчесності у ДУІТ](#)

Порушення [Кодексу академічної доброчесності ДУІТ](#) є серйозним порушенням, навіть якщо воно є ненавмисним.

Списування під час контрольних заходів заборонені.

Усі письмові роботи, виконані в електронному вигляді (реферати), перевіряються на наявність плагіату згідно з [Положенням про порядок перевірки навчальних, кваліфікаційних, науково-методичних наукових та інших робіт на наявність ознак академічного плагіату у ДУІТ](#). У випадках виявлення порушення – реагування відповідно до [Кодексу академічної доброчесності ДУІТ](#).

### Щодо відвідування

Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання, за яке нараховуються бали.

За об'єктивних причин (хвороба, міжнародне стажування, індивідуальний графік тощо) навчання може відбуватися в он-лайн (або змішаній) формі за погодженням із деканом факультету.

### **Неформальна освіта**

Можливість зарахування результатів неформальної освіти регламентується «[Положенням про визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті здобувачами вищої освіти ДУІТ](#)».