

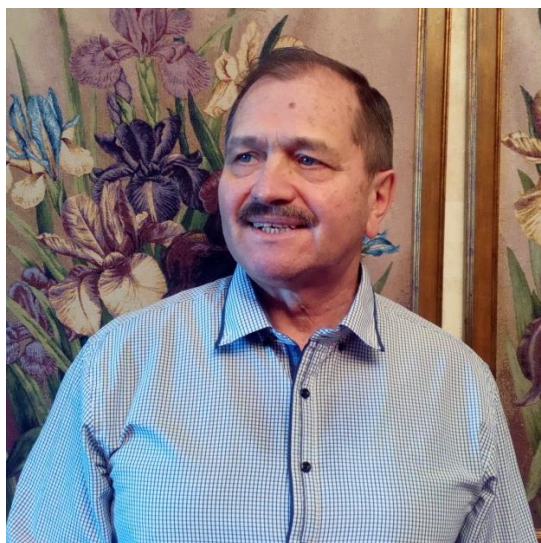
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА ТЕХНОЛОГІЙ
Київський інститут залізничного транспорту
Факультет «Управління залізничним транспортом»
Кафедра «Технологій транспорту та управління процесами перевезень»

Затверджую

Завідувач кафедри ТТУПП

Р.С. Щербина _____

Протокол № __ від _____ 202 р.



ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Викладач	Доктор технічних наук, професор САМСОНКІН Валерій Миколайович
E-mail	samsonkin1520mm@gmail.com
Навчальна дисципліна	Корпоративна культура залізничного транспорту
Офіційна назва освітньої програми	Транспортні технології (на залізничному транспорті)
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)
Галузь знань	27 «Транспорт»
Спеціальність	275 «Транспортні технології (на залізничному транспорті)»
Обсяг дисципліни в кредитах ECTS	4
Статус дисципліни (обов'язкова, вибіркова)	Вибіркова
Мета вивчення дисципліни	Підготовка фахівців, компетентних в використанні особливостей корпоративної (організаційної) культури та «людського чиннику» для ефективного керування процесами перевезень та структурними підрозділами транспортної компанії.

Інтегральна компетентність	Здатність особи визначати та застосовувати стан соціально-психологічних взаємовідношень персоналу транспортної компанії.
Загальні компетентності	<p>ЗК-1 Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.</p> <p>ЗК-2 Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і 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.</p> <p>ЗК-3 Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.</p> <p>ЗК-5 Навики використання інформаційних і комунікаційних технологій.</p> <p>ЗК-6 Здатність проведення досліджень на відповідному рівні.</p> <p>ЗК-7 Здатність генерувати нові ідеї (креативність).</p> <p>ЗК-9 Навики здійснення безпечної діяльності.</p> <p>ЗК-11 Здатність працювати автономно та в команді.</p> <p>ЗК-12 Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.</p> <p>ЗК-13 Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.</p>
Спеціальні (фахові) компетентності	<p>СК-1 Здатність аналізувати та прогнозувати параметри і показники функціонування транспортних систем та технологій з урахуванням впливу зовнішнього середовища.</p> <p>СК-5 Здатність до оперативного управління рухом транспортних потоків.</p> <p>СК-6 Здатність організовувати взаємодію видів транспорту.</p> <p>СК-7 Здатність оптимізувати логістичні операції та координувати замовлення на перевезення вантажів від виробника до споживача, дотримуватись законів, правил та вимог систем управління якістю.</p> <p>СК-9 Здатність оцінювати експлуатаційні, техніко-економічні, технологічні, правові, соціальні, та екологічні складові організації перевезень.</p> <p>СК-10 Здатність оцінювати та забезпечувати ергономічну ефективність транспортних технологій.</p> <p>СК-13 Здатність оцінювати плани та пропозиції щодо організації та технології перевезень, складені іншими суб'єктами, та вносити необхідні зміни виходячи з техніко-експлуатаційних параметрів та принципів функціонування об'єктів та пристроїв транспортної інфраструктури, транспортних засобів (суден).</p> <p>СК-14 Здатність використовувати сучасні інформаційні технології, автоматизовані системи керування та геоінформаційні системи при організації перевізного процесу.</p>

ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ

Модуль 1. Становлення та загальні поняття корпоративної (організаційної) культури на залізничному транспорті України

Тема 1. Історія становлення та закономірності корпоративної культури

План теми

1. Корпоративна культура як категорія
2. Історія дослідження корпоративної культури
3. Класифікація й основні типи корпоративної культури
4. Вплив корпоративної культури на виробничу діяльність підприємства

Поняття корпоративної культури увійшло у термінології керівників по персоналу та ТОП-менеджерів провідних організацій світу. Більше того корпоративна (або організаційна) культура стала основним фактором підвищення ефективності організацій, працездатності персоналу та задоволенням від діяльності у соціальному та громадському сенсі. Але яке відношення корпоративна культура має до людської культури? Це синоніми чи різні речі? В цій темі розглядається дуже цікавий та повчальний історичний аспект виникнення та розвитку корпоративної культури великих корпорацій.

Література: 1-4.

Ключові слова: організація, корпорація, культура, ефективність.

Тема 2. Основні поняття та завдання корпоративної культури залізничного транспорту України

План теми:

1. Місія, цілі та завдання корпоративної культури
2. Цінності
3. Знання організації,
4. Корпоративні комунікації
5. Культура трудового, виробничого й ін. матеріальних процесів.
6. Трудовий потенціал

Корпоративна культура це багатодисциплінарний розділ людських знань, тому в неї є терміни та поняття з психології, теорії організацій, теорії управління, теорії систем. Є й основні терміни – це місія організації, цілі, комунікації, згуртованість, соціально-психологічний клімат, носії корпоративної культури та ін.. Місія визначає головну ціль організації, головне й другорядне, формує правильну поведінку персоналу для виконання місії компанії. Велике значення слід приділяти знанням організації, людському ресурсу. На кожному кроці у корпораціях зустрічаються знаки, логотипи та інші ознаки корпоративної культури. Корпоративна культура формує відданість персоналу організації.

Література: 4, 7, 8, 9, 10.

Ключові слова: місія, цілі, трудовий потенціал, ознаки, форма, знання, комунікації.

Модуль 2. Використання складових корпоративної культури для підвищення ефективності залізничного транспорту

Тема 3. Інноваційна модель розвитку залізничного транспорту та вплив на неї людського чиннику

План теми:

1. Особливості створення окремих залізниць України та їх спільної діяльності.

2. Характеристика інноваційної моделі розвитку транспортної компанії.
3. Фактори, що перешкоджають інноваційному розвитку.
4. Необхідність і першочерговість розробки спеціальної стратегії й тактики врахування персоналу в питаннях реформування.

Залізничний транспорт характеризується усіма признаками корпорації та багаторічною корпоративною культурою. Вона багатогранна навіть у межах залізничного транспорту України. Майже кожна залізниця має свої особливості. Але є й загальні особливості, запобігання телеграфних кодів назв галузей та організацій, особливості комунікацій, своя термінологія, наявність легенд, особливостей застілля, анекдоти, оформлення коридорів управліннь, ін.. Особливе значення корпоративна культура набуває в умовах впровадження інноваційної моделі розвитку галузі при реформуванні. Слід знати ці особливості.

Література: 1, 2-8, 11, 12.

Ключові слова: залізниця, інноваційність, реформування, фактори, соціальна стратегія, персонал.

Тема 4. Визначення стану соціально-психологічного клімату у структурних підрозділах транспортної компанії на прикладі АТ «Українська залізниця».

План теми:

1. Соціально-виробнича база досліджень .
2. Огляд тестів та способу анкетування.
3. Характеристики тестування.
4. Висновки та формування управлінських рішень.

Цей розділ присвячений практичним методам реалізації корпоративної культури у напрямку моніторингу соціально-психологічного клімату в структурних підрозділах залізничного транспорту. Було реалізовано на практиці при визначенні характеристик міжособистісних відношень персоналу служби управління рухом регіональної філії Південно-Західна залізниця АТ «Українська залізниця». За базис анкетування було вибрано комплекс з трьох тестів: оцінка психологічної атмосфери в колективі по А. Ф. Фідлеру, визначення індексу групової згуртованості С. Сішора, оцінка задоволеності роботою В. А. Розанової. Буде показана послідовність дій та визначення висновків. Ця методика має універсальний характер та може використовуватися на практиці.

Література: 7, 13-19.

Ключові слова: управління, структура, емпірика, дослідження, рівень, прийняття рішення, статистика.

Тема 5. Формування стандартів корпоративної культури

План теми:

1. Формування стратегій та тактики розвитку корпоративної культури.
2. Підтримка корпоративної культури
3. Вибір раціональної стратегії розвитку корпоративної культури
4. Управління процесом формування та розвитку корпоративної культури.

Корпоративна культура - це «живий організм», який повинен бути здоровим та розвиватись для цього. Людина та компанія живе у єдності та взаємозв'язку з середовищем. Середовище постійно змінюється, тому повинні змінюватися й складові корпоративної культури. Але як? Який алгоритм змін використовується? Хто це повинен робити? На основі яких вимірювань приймаються рішення щодо змін? Чи обов'язково

реформування або війна вносить зміни в корпоративну культуру? Ці та багато інших питань будуть розглянуті у цій темі.

Література: 1, 4, 7, 9, 11, 15-18.

Ключові слова: безпека руху, ревізор, департамент, апарат, структура.

Тема 6. Корпоративний університет

План теми:

1. Існуюча система навчальних закладів для підготовки залізничників в Україні.
2. Сутність корпоративного університету, чим він відрізняється від класичного
3. Особливості становлення в умовах України.
4. Організація навчання.
5. Особливості підготовки TOP-менеджменту.

Інноваційна модель діяльності транспортної та будь-якої іншої виробничої компанії вимагає постійного підвищення професійної майстерності, сучасних знань, оновлення методів діяльності персоналу всіх рівнів від TOP-менеджменту до робочих професій. Для цього потрібне розуміння керівництва, управління процесом та спеціальні навчальні професійні заклади.

Література: 21.

Ключові слова: професійне навчання, центри навчання, університет, система, корпоративні цілі, інтеграція.

Індивідуальні завдання

стосуються підготовки до практичних занять.

РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Програмні результати навчання	РН-1 Брати відповідальність на себе, проявляти громадянську свідомість, соціальну активність та участь у житті громадянського суспільства, аналітично мислити, критично розуміти світ. РН-3 Давати відповіді, пояснювати, розуміти пояснення, дискутувати, звітувати державною мовою на достатньому для професійної діяльності рівні. РН-5 Застосовувати, використовувати сучасні інформаційні і комунікаційні технології для розв'язання практичних завдань з організації перевезень та проектування транспортних технологій. РН-9 Розробляти, планувати, впроваджувати методи організації безпечної діяльності у сфері транспортних систем та технологій. РН-11 Класифікувати та ідентифікувати транспортні процеси і системи. Оцінювати параметри транспортних систем. Виконувати системний аналіз та прогнозування роботи транспортних систем. РН-18 Досліджувати види і типи транспортних систем. Знаходити рішення оптимізації параметрів транспортних систем. Оцінювати ефективність інфраструктури та технології функціонування транспортних систем. РН-19 Пояснювати експлуатаційну, техніко-економічну, технологічну, правову, соціальну та екологічну ефективність організації перевезень. РН-20. Досліджувати складові ергономічності транспортних технологій. Встановлювати їх ефективність і надійність.
-------------------------------	---

	<p>PH-21 Впроваджувати методи організації безпечної транспортної діяльності.</p> <p>PH-26 Досліджувати проблеми людського фактору, пов'язані з транспортом, а також наслідки помилок для безпеки та управління. Визначати моделі поведінки людей у зв'язку з помилками.</p>
--	---

ОЦІНЮВАННЯ

Форми поточного та підсумкового контролю	Поточний контроль – 20 балів Проміжний контроль - 40 балів Підсумковий контроль (екзамен) - 40 балів
КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	
Підсумкові бали з навчальної дисципліни визначаються як сума балів, отриманих здобувачем протягом семестру та балів, набраних на підсумковому контролі (екзамен). Підсумкові бали на навчальній дисципліни = Загальна кількість балів (перед підсумковим контролем) + Кількість балів за підсумковим контролем	

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-двома незначними помилками.
80-89	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 декількома незначними помилками.
75-79		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 або з однією – двома значними помилками.
65-74	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.
60-64		Е	«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.
21-59	Незадовільно («не зараховано»)	FX	«Умовно незадовільно» теоретичний зміст курсу освоєний частково, необхідні практичні навички роботи не сформовані, більшість передбачених програмою 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
1-20		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

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Базова

1. Ванченко Л.В. Актуальні психологічні проблеми управління персоналом на залізничному транспорті. Психологічний часопис: збірник наукових праць/ Л.В. Ванченко/ за ред. С.Д. Максименка. – № 9 . – Вип. 19. – Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, 2018. – С. 152-168. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.apsijournal.com/index.php/psyjournal/issue/view/19/Psychological%20Journal%20Journal%209.pdf>
2. Апостолук О. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2016. № 2. С. 68-73.
3. Андросова О.Ф. Історичні аспекти виникнення поняття «корпоративна культура»: сутність, елементи, властивості, типи. Інтеграція освіти, науки і бізнесу: монографія. Запоріжжя: Запорізький нац. ун-т, 2017. Т. 5. С. 94-101.
4. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие. Санкт Петербург: СПбГУИТМО, 2008. 156 с.
5. Самсонкін В.М., Горецький О.А., Щербина Р.С. Використання принципів організаційної культури в системі формування фахівців залізничного транспорту // Збірник наукових праць ДУІТ. Серія «Транспортні системи і технології», 2019. Вип.33. Т.2. - С.132-144. DOI: 10.32703/2617-9040-2019-33-2-13
6. Самсонкін В.М., Горецький О.А., Щербина Р.С., Мазуренко З.П. Забезпечення самоорганізації соціально-економічної діяльності залізничного транспорту за допомогою персоналу: організаційна культура // Збірник наукових праць ДУІТ. - № 34 (2019):

Транспортні системи і технології. – С. 302-312. DOI: <https://doi.org/10.32703/2617-9040-2019-34-2-12>

7. Самсонкин В.Н., Попова Г.В. Основные направления эргономического и социально-психологического обеспечения деятельности работников железнодорожного транспорта Украины // Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики. Тверь, 2007. Вып. 3 (40). С. 138 – 143.

8. Касич А.О., Бурба О.А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер.: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. Вип. 16(1). С. 130-134.

9. Савицька В. О. Психологічний супровід професійного навчання як умова формування психологічної готовності до професійної діяльності. Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2009.

Допоміжна

10. Парсонс Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения // THESIS. Весна 1993. Т. 1, вып. 2.

11. Гребенюк, Г. М. Центр розвитку компетенцій трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту // Вісник економіки транспорту і промисловості : зб. наук.-практ. ст. / Укр. держ. акад. залізн. трансп. – Харків, 2018. – Вип. 62. – С. 157–167. – doi: 10.18664/338.47:338.45.v%vi%i.136126.

12. Корінь М.В.. "Соціальний розвиток колективу Пат «Українська залізниця» в умовах реформування галузі: наслідки та елементи забезпечення" Вісник економіки транспорту і промисловості, no. 56, 2016, pp. 97-104.

13. Токмакова І.В., and Кузуб А.В.. "Стратегічне управління персоналом на підприємствах залізничного транспорту" Вісник економіки транспорту і промисловості, no. 53, 2016, pp. 110-114.

14. Зоріна О.І. Модель стійкого соціально-економічного розвитку залізничного транспорту України // Вісник економіки транспорту і промисловості. 2012. - № 37. - С. 117-124.

15. Kampf, R., Hitka, M., Ližbetinová, L. (2019) “Direction of the Corporate Culture in Slovak and German Transport Companies from a Top Managers’ Perspective”, Periodica Polytechnica Transportation Engineering, 47(3), pp. 213–219. <https://doi.org/10.3311/PPtr.11166> .

16. Introduction to the Denison model. URL: <https://www.denisonconsulting.com/wp-content/uploads/2019/08/introduction-to-thedenison-model.pdf> (дата звернення: 20.12.2021).

17. Тест оцінки психологічного клімату у колективі. URL: <https://vseosvita.ua/library/test-ocinki-psihologicnogo-klimatu-u-kolektivi-219794.html>

18. Оцінка задоволеності роботою (В.А. Розанова). URL: http://ni.biz.ua/6/6_9/6_94516_v-a-rozanova.html

19. Методика визначення індексу групової згуртованості. URL: <https://www.arhivinfo.ru/1-196.html>

20. Васильєв О. Л., Дорохін С. В., Коноваленко А. М. Оцінка організаційної культури структурного підрозділу залізниці // Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: "Економічні науки". - 2019. - №9. С. 12 – 17. <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2019-9-5236>

21. Самсонкін В.М., Фельдман А.О. Подготовка резерва ТОП-менеджмента для компаний и отраслей реального сектора экономики Украины. - Киев: Типография «Клякса», 2019. – 59с.

Інформаційні ресурси

22. http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2012_3_1/080-084.pdf

23. http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2012_3_1/084-088.pdf

24. <https://lib.iitta.gov.ua/708411/1/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%0%8%D0%BA%20%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B2%20%D0%95-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97.pdf#page=298>

25. <https://www.inter-nauka.com/issues/economic2019/9/5236/>