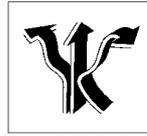


**ПрАТ «ВНЗ «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ»**



МАУП

***СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА»***

Спеціальність: **D3 Менеджмент**
Освітній рівень: **перший (бакалаврський) рівень**
Освітня програма: **Менеджмент**

МАУП 2025

Загальна інформація про навчальну дисципліну

Назва навчальної дисципліни	Організаційна культура
Шифр та назва спеціальності	D3 «Менеджмент»
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Статус дисципліни	обов'язкова
Кількість кредитів і годин	3 кредити / 90 год. Лекції: Семінарські заняття: Самостійна робота студентів:
Терміни вивчення дисципліни	
Мова викладання	українська
Вид підсумкового контролю	залік
Сторінка дисципліни на сайті	

Загальна інформація про викладача. Контактна інформація.

Науковий ступінь	
Вчене звання	
Посада	
Дисципліни, які викладає НПШ	
Напрями наукових досліджень	
Посилання на реєстри ідентифікаторів для науковців	
Контактна інформація викладача:	
E-mail:	
Контактний тел.	
Портфоліо викладача на сайті кафедри / Інституту / Академії	

Анотація курсу. Курс «Організаційна культура» спрямований на вивчення концептуальних засад організаційної культури, зокрема: поняття та суть, структура та функції, види та типи, внутрішні цінності та зовнішні атрибути організаційної культури, діагностика організаційної культури та оцінка її впливу на діяльність організації. Висвітлюються теоретичні та практичні аспекти організаційної поведінки, а саме: теорії та моделі організаційної поведінки, структура індивідуального рівня поведінки, управління поведінкою людини в організації і моделі ефективної командної роботи

Мета курсу – опанування системою теоретичних знань, умінь та практичних навичок в галузі соціально-психологічного забезпечення розвитку корпоративної культури для оптимізації успішності та конкурентоздатності підприємства.

Завдання курсу – сформувати уявлення про умови функціонування системи заходів щодо впровадження методів та механізмів діагностики престижності конструктивного іміджу організації, визначення пріоритетності задач по попередженню негативних впливів на діяльність підприємств, включаючи і етико-психологічні. У результаті вивчення курсу студенти повинні: знати: значення теорії рис і поведінкових теорій на успішність управління організації; механізми і прийоми корекції психологічного клімату колективу, розвитку особистості; правила публік-рілейшнз (PR-діяльності), формування позитивного іміджу організації у цілому і кожного працівника особисто. уміти: скласти резюме та провести само презентацію; розробити план кар'єри з урахуванням особливостей кожного працівника; застосувати можливі системи і форми участі персоналу в діяльності корпорації; скласти моніторинг чинників, що провокують стресові ситуації; оцінювати особистісний потенціал та діагностувати потенціал своїх співпрацівників; застосовувати інтерактивні методи вербальної та невербальної комунікації; виявляти цінності, потреби, мотиви та установки співробітників.

Пререквізити навчальної дисципліни. Вивчення навчальної дисципліни «Організаційна культура» базується на знаннях та вміннях, отриманих здобувачами освіти на рівні бакалаврату, а саме: «Історія та культура України», «Організаційна поведінка», «Сучасна українська мова», «Психологія управління».

Постреквізити навчальної дисципліни. Знання та вміння, отримані студентами в процесі вивчення навчальної дисципліни «Організаційна культура», сприяють успішному вивченню здобувачами вищої освіти цілої низки інших навчальних дисциплін, спрямованих на формування професійних знань і умінь: скрос-культурний менеджмент, корпоративне управління, бізнес-нетворкінг, ризик-менеджмент, управління якістю в організаціях.

Зміст навчальної дисципліни (денна форма навчання)

№	Назва теми	Методи навчання/методи оцінювання
Змістовий модуль 1. «Концептуальні засади організаційної культури»		<p>Методи навчання: словесні (навчальна лекція; бесіда; навчальна дискусія); індуктивний метод; дедуктивний метод; аналітичний метод; синтетичний метод; практичний (робота з економічними моделями, статистичними даними, графіками); пояснювально-ілюстративний; репродуктивний; метод проблемного викладу; частково-пошуковий; дослідницький; інтерактивні методи (аналіз економічних ситуацій; дискусії, дебати; мозковий штурм; ситуативне моделювання; відпрацювання навичок моделювання); кейс-метод (аналіз реальних економічних ситуацій, пошук проблем, пропозиція рішень, побудова моделей); моделювання професійної діяльності (побудова економічних моделей, прогнозування, сценарне моделювання).</p> <p>Методи оцінювання: усний контроль (усне опитування, оцінювання участі у дискусіях, інших інтерактивних методах навчання); письмовий контроль (контрольні, самостійні роботи, аналітичні завдання, реферати); тестовий контроль (тести закритої форми: тест-альтернатива, тест-відповідність, завдання на аналіз даних і моделей); метод самоконтролю та самооцінки; оцінювання кейс-завдань; оцінювання проєктних та лабораторних робіт (моделювання економічних процесів, прогнозування).</p>
Тема 1.	Фундаментальні поняття організаційної культури та її суть.	
Тема 2.	Структура та функції організаційної культури.	
Тема 3.	Класифікація видів та типів організаційної культури.	
Тема 4.	Внутрішні цінності та зовнішні атрибути організаційної культури.	
Тема 5.	Формування і розвиток організаційної культури.	
Змістовий модуль 2. «Теоретичні та практичні аспекти організаційної поведінки»		
Тема 6.	Діагностика організаційної культури та оцінка її впливу на діяльність організації.	
Тема 7.	Сутність та тенденції розвитку організаційної поведінки.	
Тема 8.	Індивідуальний рівень організаційної поведінки.	
Тема 9.	Управління поведінкою людини в організації.	
Тема 10.	Управління командою і моделі ефективної командної роботи.	
Модульна контрольна робота		
Форма контролю: залік		

*Таблиця містить інформацію про максимальні бали за кожен вид навчальної роботи здобувача вищої освіти.

Під час оцінювання засвоєння кожної теми за поточну навчальну діяльність здобувачу освіти виставляють оцінки з урахуванням затверджених критеріїв оцінювання для відповідної дисципліни.

Критерії оцінювання результатів навчання здобувачів освіти та розподіл балів, які вони отримують, регламентуються Положенням про оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «МАУП».

Модульний контроль проводиться на останньому занятті модуля у письмовій формі, у вигляді тестування.

Критерії оцінювання модульного тесту з навчальної дисципліни «Організаційна культура»:

При оцінюванні модульного тесту враховуються обсяг і правильність виконання завдань:

- оцінка «відмінно» (А) виставляється за правильне виконання всіх завдань (або більше 90% всіх завдань);
- оцінка «добре» (В) виставляється за виконання 80% всіх завдань;
- оцінка «добре» (С) виставляється за виконання 70% всіх завдань;
- оцінка «задовільно» (D) виставляється за правильне виконання 60% запропонованих завдань;
- оцінка «задовільно» (Е) виставляється, якщо правильно виконано більше 50% запропонованих завдань;
- оцінка «незадовільно» (FХ) виставляється, якщо виконано менше 50% завдань.

Неявка на модульний тест - 0 балів.

Вищезазначені оцінки перетворюються на рейтингові бали таким чином:

«А» - 18-20 балів;

«В» - 16-17 балів;

«С» - 14-15 балів;

«D» - 12-13 балів.

«Е» - 10-11 балів;

«FХ» - менше 10 балів.

Підсумкова семестрове оцінювання з дисципліни «Організаційна культура» є обов'язковою формою оцінювання результатів навчання студентів. Воно проводиться у терміни, визначені навчальним планом, і охоплює обсяг матеріалу, визначений програмою курсу.

Підсумкове оцінювання проводиться у формі тесту. До семестрового оцінювання допускається студент, який виконав усі необхідні роботи.

Підсумкова оцінка виставляється на основі результатів навчання студента протягом семестру. Оцінка студента складається з балів, накопичених за результатами поточного оцінювання, та заохочувальних балів.

Студенти, які виконали всі необхідні завдання і отримали оцінку 60 балів або вище, отримують оцінку, що відповідає отриманій оцінці, без додаткового тестування.

Для студентів, які виконали всі необхідні завдання, але отримали оцінку нижче 60 балів, а також для тих, хто бажає поліпшити свій бал (результат), викладач проводить підсумкову роботу у формі тесту під час останнього запланованого заняття з дисципліни в навчальному семестрі.

Оцінювання додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності. Оцінювання додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності. До додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності відносять участь здобувачів у роботі наукових конференцій, наукових гуртків здобувачів і проблемних груп, підготовці публікацій, участь у Всеукраїнських олімпіадах і конкурсах та Міжнародних конкурсах тощо понад обсяги завдань, які встановлені відповідною робочою програмою навчальної дисципліни.

За рішенням кафедри здобувачам освіти, які брали участь у науково-дослідній роботі та виконували певні види додаткових (індивідуальних) видів навчальної діяльності, можуть присуджуватися заохочувальні (бонусні) бали за визначену освітню компоненту.

Оцінка самостійної роботи

Загальна кількість балів, отриманих студентом за виконання самостійної роботи, є одним із складових академічної успішності з дисципліни. Самостійна робота з кожної теми, відповідно до програми курсу, оцінюється в діапазоні від 0 до 3 балів за допомогою стандартизованих та узагальнених критеріїв оцінювання знань.

Шкала оцінювання виконання самостійної роботи (індивідуальних завдань) критерії оцінювання.

Максимально можлива оцінка самостійної роботи (індивідуальні завдання)	Рівень виконання			
	Відмінно	Добре	Задовільно	Незадовільно
3	3	2	1	0

Форми оцінювання включають: поточне оцінювання практичної роботи; поточне оцінювання засвоєння знань на основі усних відповідей, доповідей, презентацій та інших форм участі під час практичних (семінарських) занять; індивідуальні або групові проекти, що вимагають розвитку практичних навичок і компетентностей (опціональний формат); вирішення ситуаційних завдань; підготовка резюме з самостійно вивчених тем; тестування або письмові іспити; підготовка проектів статей, тез конференцій та інших публікацій; інші форми, що забезпечують всебічне засвоєння навчальної програми та сприяють поступовому розвитку навичок для ефективної самостійної професійної (практичної, наукової та теоретичної) діяльності на високому рівні.

Для оцінювання результатів навчання здобувача вищої освіти впродовж семестру застосовується 100-бальна, національна та шкала ЄКТС оцінювання

Шкала підсумкового оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	Зараховано
82 – 89	B	добре	
75 – 81	C	задовільно	
68 – 74	D		
60 – 67	E		
35 – 59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0 – 34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Політика курсу.

Для успішного засвоєння курсу «Організаційна культура» здобувач освіти має:

- регулярно відвідувати лекційні та практичні заняття;
- систематично, системно й активно працювати на лекційних і практичних заняттях;
- відпрацьовувати пропущені заняття або незадовільні оцінки, отримані на заняттях;
- виконувати у повному обсязі завдання, які вимагає підготувати викладач, належна їх якість;
- виконувати контрольні та інші самостійні роботи;
- дотримуватися норм академічної поведінки та етики.

Курс «Організаційна культура» передбачає засвоєння та дотримання принципів етики та академічної доброчесності, зокрема орієнтації на запобігання плагіату у будь-яких його проявах: всі роботи, доповіді, есе, реферати та презентації мають бути оригінальними та авторськими, не переобтяженими цитатами, що мають супроводжуватися посиланнями на першоджерела. Порушеннями академічної доброчесності вважаються: академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання.

Рекомендовані джерела інформації.

Основна література:

1. Баннікова К., Михайлова К. Потенціал організаційної культури в управлінні людськими ресурсами міжнародних компаній : монографія. Нар. укр. акад. Харків : Вид-во НУА, 2019. 232 с.
2. Богоявленська Ю., Грабар Т., Хомаківський Є. Психологія управління. Видавництво: Центр навчальної літератури. Київ. 2023. 684 с.
3. Воронько-Невіднича Т. В., Баган Н. В., Шевченко Т. О. Вплив професійного іміджу керівника на розвиток організаційної культури підприємства. Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». 2023, Вип. № 27. С. 65-71
4. Гайдученко С. О. Організаційна культура: конспект лекцій. Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. Бекетова, 2020. 75 с.
5. Гейко В. Л. Організаційна культура підприємства та особливості і умови її зміни. Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід. 2018, № 16. С. 9-12.
6. Коул Д. Культурний код. Секрети успішної взаємодії в команді. Видавництво: Наш формат. Київ. 2023 208 с.
7. Ліннікова Т. П., Яроміч С. А. Особливості організаційної культури органів публічної влади як специфічних видів організацій. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2020. С. 113-116.
8. Мінчак Н. Д., Слімаковська І. І. Організаційна культура підприємства як складник ефективного управління. Науковий вісник НЛТУ України, 2018, т. 28, № 9.
9. Овчинников Д. Основні підходи до поняття організаційної культури. Мислене древо. 2020. URL: <https://www.myslenedrevo.com.ua/uk/Sci/Philosophy/OrgCulture.html>
10. Юськевич А. І., Легкий О. А. Теоретичні аспекти організаційної культури та її місце в системі менеджменту підприємства. Приазовський економічний вісник. Випуск 2(19) 2020. С. 148-151

Допоміжна література:

1. Адізес І. К. Як подолати кризу управління. Харків: Фабула. 2019. 272 с.
2. Баган Н. В., Заколотний С. О., Смолянська В. В. Сутність організаційної культури в системі управління підприємством. Матеріали VIII Всеукраїнської науково практичної інтернет-конференції «Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки». Полтава: ПДАУ, 2023 р. С. 35-36.
3. Баркова К. О. Формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства: дис. ... д-ра філософії: галузь знань 07 / Полтавський державний аграрний університет. Полтава, 2020. 256 с.
4. Берг Г., Пітерсма П. 25 ключових моделей управління. Харків: Фабула. 2020. 208 с.
5. Власова Є. Соціальна психологія організацій та управління. Київ: Центр навчальної літератури. 2019. 326 с.
6. Ігнат'єва І., Гарафонова О. Корпоративне управління: підручник. Київ: Центр навчальної літератури. 2019. 600 с.
7. Пентиліук М., Маруніч І., Гайдаєнко І. Ділове спілкування та культура мовлення. Київ: Центр навчальної літератури. 2019. 224 с.
8. Рогач С. М., Гуцул Т. А., Ткачук В. А. Економіка і підприємництво, менеджмент: навч. посіб. 2-ге вид., стереотипне. Київ: ЦП «Компринт», 2018. 722 с.
9. Сільва Х., Міеле Ф. Метод Сільви. Управління розумом. Київ: Центр навчальної літератури. 2023. 228 с.
10. Скібіцька Л. Стратегічне управління корпораціями. Київ: Центр навчальної літератури. 2019. 480 с.