

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

Факультет соціології

Кафедра галузевої соціології



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ  
ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

для студентів

галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»  
спеціальність 054 Соціологія  
освітній рівень бакалавр  
освітня програма соціологія  
вид дисципліни вибіркова

Форма навчання	денна
Навчальний рік	20__/20__
Семестр	7
Кількість кредитів ECTS	4
Мова викладання, навчання та оцінювання	українська
Форма заключного контролю	залік

Викладач: Чепак В.В.

Пролонговано: на 20\_\_/20\_\_ н.р. (\_\_\_\_\_) «\_\_» 20\_\_ р.  
(підпис, ПІБ, дата)

на 20\_\_/20\_\_ н.р. (\_\_\_\_\_) «\_\_» 20\_\_ р.  
(підпис, ПІБ, дата)

КИЇВ – 2020

Розробник: доктор соціологічних наук, професор, професор кафедри галузевої соціології Чепак Валентина Василівна.

ЗАТВЕРДЖЕНО  
зав. кафедри галузевої соціології  
(Безрукова О.А.)

Протокол № 8 від «28» 08 2020 р.

Схвалено науково - методичною комісією факультету соціології

Протокол від «28» серпня 2020 року №1

Голова науково-методичної комісії (підпис) Червінська Т.Г.

**1. Мета дисципліни** – формування системи знань з теорії і практики організаційної культури, умінь та навичок формування та розвитку організаційної культури з використанням соціологічних методів її дослідження.

**2. Попередні вимоги до опанування або вибору навчальної дисципліни:**

1. *Знати основні засади теорії організації, соціології праці та зайнятості.*
2. *Володіти елементарними навичками використання емпіричних методів соціологічних досліджень.*

**3. Анотація навчальної дисципліни:** організаційна культура – це дисципліна, в межах якої вивчають культуру індивідів і груп в організаціях, з метою практичного використання отриманих знань для підвищення ефективності трудової діяльності. Передбачається набуття вмій працювати з сучасною науковою літературою, критично опрацювати першоджерела, розвиток навичок аналізу, порівняння та оцінки методологічної спроможності різних теорій організаційної культури, здобуття знань про способи досліджень організаційної культури в різних організаційних утвореннях. Отримані знання та навички будуть сприяти підвищенню майбутньої професійної компетентності соціолога, зокрема, при аналізі впливу організаційної культури на ефективність функціонування організації, при його залученні до процесу прийняття управлінських рішень, при виконанні управлінських функцій на відповідних посадах.

**4. Завдання (навчальні цілі):** Основними завданнями вивчення дисципліни “Організаційна культура” є вивчення теоретичних концепцій організаційної культури, розгляд структури організаційної культури, вивчення сучасних форм і методів її формування, підтримання і зміни, засвоєння практичних навичок дослідження організаційної культури, вивчення різних типологій організаційних культур, надання поглиблених знань про закономірності формування, механізми функціонування і змін організаційної культури як сучасної управлінської практики, набуття вмій здійснювати аналіз та діагностику організаційної культури.

Це спрямовано на формування наступних компетентностей:

- СК10. Здатність здійснювати соціологічний аналіз соціальних структур і процесів на мікро-, мезо- та макрорівні.
- СК14. Здатність визначати, проєктувати та прогнозувати дії соціальних механізмів стабільного функціонування та розвитку організаційних систем менеджменту та маркетингу;

**5. Результати навчання за дисципліною:**

Код	Результат навчання (1. знати; 2. вмійти; 3. комунікація; 4. автономність та відповідальність)	Форми (та/або методи і технології) викладання і навчання	Методи оцінювання та порогові критерії оцінювання	Відсоток у підсумковій оцінці з дисципліни
1.1	Знати теоретичні концепції організаційної культури, її категоріально-понятійний апарат	лекції, практичні заняття, самостійна робота	контрольна робота: тест та практичне завдання; рецензування англomовної статті	10
1.2	Знати принципи і методи формування, підтримання і змін організаційної культури	лекції, практичні заняття, самостійна робота	контрольна робота: тест та практичне завдання; письмова робота	20
2.1	Вміти аналізувати наявну в різних типах організації організаційну культуру	лекції, практичні заняття, самостійна робота	контрольна робота: тест та практичне завдання; аналіз практичної ситуації	10
2.2	Виокремлювати головні проблеми та тенденції розвитку організаційної культури	лекції, практичні заняття, самостійна робота	контрольна робота: тест та практичне завдання, письмова робота	15
3	Презентувати дослідницький проєкт по аналізу організаційної культури окремої організації	самостійна робота, презентація, колоквіум	виступ-презентація за результатами дослідницького завдання	15

4	Здійснювати самостійно аналітичну, дослідницьку та пошукову діяльність	самостійна робота	контрольна робота: тест та практичне завдання; есе	30
---	--	-------------------	--	----

**6. Співвідношення результатів навчання дисципліни із програмними результатами навчання**

Програмні результати навчання (назва)	Результати навчання дисципліни (код)					
	1.1	1.2	2.1	2.2	3	4
PH 13. застосовувати інструментарій соціологічної науки в дослідженні різних сфер суспільного життя	+	+	+	+	+	+
PH 18. Визначати, проєктувати та прогнозувати соціальні механізми стабільного функціонування та розвитку організаційних систем менеджменту і маркетингу			+	+		+

**7. Схема формування оцінки.**

**7.1 Форми оцінювання студентів:**

- **семестрове оцінювання:**

1. активна робота на практичних заняттях: PH1.1, PH1.2, PH2.1, PH2.2 – **15/9 балів** (15 занять по 2 максимальні бали або 1,2 мінімальний бал кожне)
2. виконання модульних контрольних робіт: PH1.1, PH1.2, PH2.1, PH2.2, PH4 – **40/24 бали** (2 роботи: KP 1 – 20/12 балів, KP2 – 20/12 балів)
3. виконання та презентація результатів дослідницького завдання: PH3, PH4 – **10/6 балів**
4. рецензія англomовної статті: PH 1,1 – **15/9 балів**
5. письмова робота: PH 1.2 – **10/6 балів**
6. есе: PH4 – **10/6 балів**

- **підсумкове оцінювання:** у формі заліку - як сумарний результат накопичених за семестр балів, якщо протягом семестру студент набрав менше ніж **60 балів**, то обов'язково потрібно повторне написання контрольних робіт.

**7.2 Організація оцінювання:**

Практичні заняття оцінюються по факту проведення, бали накопичуються протягом семестру.

Контрольна робота №1 виконується на практичному занятті протягом наступного тижня після вивчення Тем 1-3.

Контрольна робота №2 виконується на практичному занятті протягом наступного тижня після вивчення Тем 4-7 і охоплює всі теми дисципліни.

Дослідницьке завдання виконується як самостійна робота по темі 5, презентується на відповідному практичному занятті.

Рецензія англomовної статті – це вид самостійної роботи, який студенти виконують після вивчення теми 1 протягом 2 тижнів і надсилають для перевірки на електронну пошту викладача.

Письмова робота - це вид самостійної роботи, який студенти виконують після лекцій по темах 2 та 3 і результати якої обговорюються на другому практичному занятті по даній темі.

Есе – самостійна робота студента за підсумками вивчення всіх тем. Надсилається викладачу для оцінювання за визначеним графіком.

**7.3 Шкала відповідності оцінок**

Зараховано / Passed	60-100
Не зараховано / Fail	0-59

## 8. Структура навчальної дисципліни. Тематичний план лекцій та практичних занять

№ п/п	Номер і назва теми	Кількість годин		
		Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота
<b>Частина I. Організаційна культура як наукова дисципліна</b>				
1	Організаційна культура: сутність, характеристики, рівні	2	2	20 Рецензія англомовної статті
2	Основні елементи ОК	2	4	10
3	Типології організаційної культури	4	4	Письмова робота
Контрольна робота 1			2	
<b>Частина 2. Вплив організаційної культури на функціонування організації</b>				
4	Комунікації в організації та організаційна культура	4	2	10 Аналіз практичної ситуації
5	Формування, розвиток і зміни організаційної культури	4	4	12 Дослідницьке завдання
6	Вплив культури на організаційну ефективність	2	2	12 Есе
7	Управління організаційною культурою	2	2	12 Аналіз практичної ситуації
Контрольна робота 2			2	
Всього:		20	24	76

Загальний обсяг 120 год., в тому числі:

Лекцій – 20 год.

Практичні – 24 год.

Самостійна робота – 76 год.

### 9. Рекомендовані джерела:

*Основна: (Базова)*

1. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. – СПб.: Питер, 2001. - 320 с. Режим доступа: <https://lib.klkmvs.org/library/%D0%95%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B0%20%D0%B1%D1%96%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BA%D0%B0%6%20%D0%93%D0%A0%D0%9E%D0%9C%D0%90%D0%94%D0%A1%D0%AC%D0%9A%D0%86%20%D0%9D%D0%90%D0%A3%D0%9A%D0%98%65%20%D0%95%D0%9A%D0%9E%D0%9D%D0%9E%D0%9C%D0%86%D0%9A%D0%90%65.050%20%D0%9C%D0%95%D0%9D%D0%95%D0%94%D0%96%D0%9C%D0%95%D0%9D%D0%A2%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0.pdf> (Глава 1, с.24-50. Глава 2, с.50-81. Глава 4, с.100-122. Глава 7, с.193-199)
2. Комарова К.В. Організаційна культура: навчальний посібник / К.В.Комарова. – Дніпропетровськ, ДДФА, 2011. – 166 с. Режим доступу: [http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/bitstream/123456789/2481/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9A.%D0%92.%20\\_%D0%9E%D1%80%D0%B](http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/bitstream/123456789/2481/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9A.%D0%92.%20_%D0%9E%D1%80%D0%B)

[3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0.pdf](https://www.abacademies.org/articles/jocccvol16no12012.pdf)

3. Захарчин Г.М., Любомудрова Н.П., Винничук Р.О., Смолінська Н.В. Корпоративна культура Навчальний посібник/ Під загальною редакцією Г.М. Захарчин. -Львів – 2011. – 317 с.
4. Шэйн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн; [пер. с англ. под ред. В. А. Спивака]. – СПб.: Питер, 2002. — 336 с. Режим доступа: <http://www.library.fu.ru/files/Shein.pdf> (ЧАСТЬ 1. Смысл и роль культуры, с.21-63; ЧАСТЬ 4. Роль руководства в построении культуры, с.185-237).

### Додаткова:

1. Аніщенко В. О. Роль корпоративної культури у прийнятті управлінських рішень / В. О. Аніщенко //Акт. проблеми економіки. - 2009. - №3 (93). - С. 64 -72.
2. Балахонова О.В. Современные особенности формирования организационной культуры. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/14015/1/vestnik\\_HPI\\_2011\\_25\\_Balakhonova\\_Sovremennyye.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/14015/1/vestnik_HPI_2011_25_Balakhonova_Sovremennyye.pdf)
3. Виходець О. М. Соціальні комунікації в культурі української організації :монографія / О. М. Виходець. - О. : Олтех, 2010. -285 с.
4. Калініченко Т. І. Теоретичні підходи до тлумачення організаційної культури / Т. І. Калініченко // Держава та регіони. Сер. : Економіка та підприємництво. - 2010. – № 3. -С. 62 – 67.
5. Карамушка, Л.М., Лагодзінська, В.І., Івкін, В.М. and Ковальчук, О.С. Роль організаційної культури в діяльності сучасних організацій: аналіз основних підходів// Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія.- 2013.- С. 225-229. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [ib.iitta.gov.ua/1821/1/K38.pdf](http://ib.iitta.gov.ua/1821/1/K38.pdf)
6. Парсяк В. Н. Корпоративна культура вищих навчальних закладів: сутність та складові / В. Н. Парсяк, І. М. Драгомірова //Акт. проблеми економіки. - 2009. - N 2 (92). - С. 97 – 104.
7. Савчук Л. М. Теоретичні аспекти впливу корпоративної культури на ефективність організації / Л. М.Савчук, О. О. Савчук // Проблеми науки. - 2011.- №9. - С. 23 – 27.
8. Синицька О.І., Біленька О.О. Організаційна чи корпоративна культура: теоретичні підходи до тлумачення понять// [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/460/1/5\\_1\\_14.pdf](http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/460/1/5_1_14.pdf)
9. Солонников В. В. Личность и культура: что причина, а что следствие? // Социологический журнал. 2010. Том. 0. № 4. - С. 5-8. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/socjour/article/view/1172/1129>
10. Типология корпоративных культур Ч. Ханди и особенности кадровой политики для каждого типа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://corpulture.ru/content/tipologiyakorporativnykh-kultur-ch-khandi-i-osobennosti-kadrovoy-politiki-dlya-kazhdogo-tip>.
11. Хофстеде Г., Маккрей Р. Возвращаясь к обсуждению личности и культуры: связь личностных черт и культурных осей / Социологический журнал. – 2010. - №4. – С.9-41.
12. Яценко А.Н. Организационная культура: структурно – функциональная характеристика // Методология, теория та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. – Харків. Видавничий центр Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна, 2000 - С. 54-57.
13. Allaire Y., Firsirotu M. Theories of Organizational Cultures// Organization Studies.-1984. Vol. 5 - P. 193-226.
14. Hofstede G., Bond M.H., Luk C.L. Individual perceptions of organizational cultures: A methodological treatise on levels of analysis // Organization Studies.-1993. Vol. 14. - P. 483–503.
15. Santos A., Hayward T., Ramos M. ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK AND PERSONAL GOALS AS PREDICTORS OF EMPLOYEE WELL-BEING// JOURNAL OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMMUNICATIONS AND CONFLICT.- 2012. - Vol. 16, No. 1. - P.25-49. <https://www.abacademies.org/articles/jocccvol16no12012.pdf>