

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: Валентина ЧЕПАК

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

на 20__/20__ н.р. (_____) «__» 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

КИЇВ – 2022

Розробник: доктор соціологічних наук, професор, професор кафедри галузевої соціології
Валентина ЧЕПАК

ЗАТВЕРДЖЕНО

зав. кафедри галузевої соціології

(Ольга БЕЗРУКОВА)

Протокол № 20 від «27» липня 2022 р.

Схвалено науково - методичною комісією факультету соціології

Протокол від «29» липня 2022 року №8

Голова науково-методичної комісії

Тетяна ЧЕРВІНСЬКА

(підпис)

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 організацій, 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 вмінь 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 вмінь 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, проектувати 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. вміння; 3. комунікація; 4. автономність та відповідальність) | Форми (та/або методи і технології) викладання і навчання | Методи оцінювання та пороговий критерій 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 | Вміння 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 проект 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) | 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, проектувати 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 – 20/12балів)
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 |
| Частина 1. Організаційна культура як наукова дисципліна | | | | |
| 1 | Організаційна культура: сутність, характеристики, рівні | 2 | 2 | 20 Рецензія англомовної статті |
| 2 | Основні елементи ОК | 2 | 4 | 10 Письмова робота |
| 3 | Типології організаційної культури | 4 | 4 | |
| Контрольна робота 1 | | | 2 | |
| Частина 2. Вплив організаційної культури на функціонування організації | | | | |
| 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. Гайдученко С. О. Організаційна культура : конспект лекцій / С. О. Гайдученко ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. Бекетова, 2020. – 75 с. Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/356030187.pdf>
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%B3%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>
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.

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. Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/50582994.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., 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.І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія.- 2013.- С. 225-229. – Режим доступу: ib.iitta.gov.ua/1821/1/K38.pdf
6. Кузьмін О. С., Мала Н. Т., Мельник О. Г., Проник І. С. Керівництво організацією: навч. посіб. Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2008. - 244 с.
7. Парсяк В. Н. Корпоративна культура вищих навчальних закладів: сутність та складові / В. Н. Парсяк, І. М. Драгомірова // Акт. проблеми економіки. - 2009. - № 2 (92). - С. 97 – 104.
8. Савчук Л. М. Теоретичні аспекти впливу корпоративної культури на ефективність організації / Л. М. Савчук, О. О. Савчук // Проблеми науки. - 2011. - №9. - С. 23 – 27.
9. Синицька О.І., Білецька О.О. Організаційна чи корпоративна культура: теоретичні підходи до тлумачення понять. Режим доступу: http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/460/1/5_1_14.pdf
10. 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.
11. Allaire Y., Firsirotu M. Theories of Organizational Cultures// Organization Studies.-1984. Vol. 5 - P. 193-226.
12. 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.
13. 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. Режим доступу: <https://www.abacademies.org/articles/jocccvol16no12012.pdf>