

# КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОТЕРАПІЇ

## КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

### РОБОЧА ПРОГРАМА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

#### *Організаційна культура*

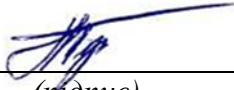
<b>Освітній рівень</b>	<u>II (магістерського) рівня вищої освіти</u> (назва рівня вищої освіти)
<b>Галузь знань</b>	<u>C Соціальні науки, журналістика та інформація</u> (шифр і назва галузі знань)
<b>Спеціальність</b>	<u>S4 Психологія</u> (код й найменування спеціальності)
<b>Освітня програма</b>	<u>Клінічна психологія</u>

**Розробник:** Євгенія ЛЕВЧЕНЮК, канд. філософ. наук, доцент кафедри клінічної психології

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри соціальної психології

протокол № 10 від 23 червня 2025 року

Завідувач кафедри

  
(підпис)

Дар'я ТРОФІМОВА  
(ім'я та прізвище)

Схвалено гарантом освітньої програми Клінічна психологія

Гарант ОП

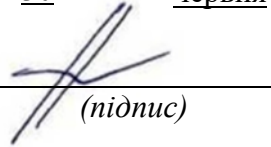
  
(підпис)

Ірина ЛИСЕНКО  
(ім'я та прізвище)

Розглянуто на засіданні Ради якості вищої освіти

протокол № 5 від 30 червня 2025 року

Голова РЯВО

  
(підпис)

Наталія ЗАВ'ЯЗКІНА  
(ім'я та прізвище)

## ВСТУП

Робоча програма освітньої компоненти «*Організаційна культура*» розроблена на основі Методичних рекомендацій до розроблення і оформлення робочої програми освітньої компоненти, затвердженої Вченою Радою Київського інституту сучасної психології та психотерапії від 22 лютого 2024 року, протокол №7.

### 1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Робочу програму освітньої компоненти «*Організаційна культура*» розроблено відповідно до освітньо-професійної програми «Клінічна психологія» другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності С4 Психологія.

Статус освітньої компоненти – обов’язкова.

Обсяг освітньої компоненти – 3 кредити ЄКТС.

Семестровий контроль – залік

#### **Мета, завдання освітньої компоненти.**

Метою освітньої компоненти є засвоєння основ організаційної культури, а також з’ясування місця цієї дисципліни як складової сучасної системи відносин в усіх сферах суспільної життєдіяльності.

Актуальним є вироблення вміння орієнтуватись у соціально-економічних процесах, які формують національні традиції, спосіб життя і ментальність.

Ознайомлення з методологією комплексного вивчення організаційної культури передбачає міждисциплінарний синтетичний підхід до проблем, а також збагачення загальної культури і навичок мислення здобувачів вищої освіти.

Основними завданнями освітньої компоненти є:

- сформувати у студентів цілісне уявлення про організаційну культуру як психологічно зумовлений феномен, що визначає систему цінностей, норм, ролей і комунікативних практик у закладах охорони психічного здоров’я, реабілітаційних центрах та мультидисциплінарних командах;

- розкрити психологічні механізми формування та підтримки організаційної культури в професійному середовищі клінічного психолога, зокрема вплив лідерства, стилів управління, групової динаміки, професійної ідентичності та емоційного клімату на ефективність психологічної допомоги;

- опанувати методи психологічної діагностики організаційної культури та робочого середовища, включно з аналізом міжособистісних відносин, рівня професійного вигорання, психологічної безпеки, толерантності та якості командної взаємодії;

- розвинути здатність застосовувати знання з організаційної культури у клініко-психологічній практиці, зокрема для профілактики професійного стресу й вигорання, медіації конфліктів, підтримки психоемоційного благополуччя персоналу та пацієнтів;

•сприяти формуванню етичної та рефлексивної компетентності майбутніх клінічних психологів, орієнтованої на дотримання професійних стандартів, міждисциплінарну співпрацю, інклюзивність і гуманістичні цінності в умовах роботи з уразливими групами та кризовими ситуаціями.

### **Компетентності здобувачів освітньої програми, що формуються в результаті засвоєння освітньої компоненти**

Код	Зміст компетентності
<b>Інтегральна компетентність</b>	
ІК1	Здатність вирішувати складні завдання і проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у сфері клінічної психології, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій і характеризується невизначеністю умов і вимог.
<b>Загальні компетентності</b>	
ЗК5. ЗК6. ЗК7. ЗК9. ЗК 10	Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). Здатність діяти соціально відповідально та свідомо. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети. Здатність спілкуватися іноземною мовою.
<b>Фахові компетентності</b>	
СК6. СК 8 СК9	Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах. Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

### **Програмні результати здобувачів освітньої програми, що формуються в результаті засвоєння освітньої компоненти**

Код	Програмні результати
ПР 1.	Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.
ПР 4	Робити психологічний прогноз одо розвитку особистості, груп, організацій.
ПР 8	Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.
ПР 9.	Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності.
ПР 10.	Здійснювати аналітичний пошук відповідної до сформульованої проблеми наукової інформації та оцінювати її за критеріями адекватності.
ПР 11.	Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.

## **2. ПРОГРАМА ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ**

## Структура освітньої компоненти

№ теми	Назва розділів і тем	Кількість годин					
		Всього	Аудит.	у тому числі			
				Лекції	Прак.	Інд. Конс.	С.р.
<b>Частина 1. Теоретичні засади вивчення організаційної культури</b>							
1	Тема 1. Поняття, предмет, структура організаційної культури	8	2	2		-	6
2	Тема 2. Формування та розвиток організаційної культури	9	3	2		1	6
3	Тема 3. Історичні етапи розвитку організаційної культури	9	3	2		1	6
<b>Частина 2. Методи оцінки організаційної культури. Моделі організаційної культури</b>							
4	Тема 4. Типологія організаційних культур.	14	4	4			10
5	Тема 5. ОСАІ як інструмент оцінки організаційної культури	14	4	2	2		10
6	Тема 6. Методи підтримання організаційної культури та моделі відтворення організаційної культури	8	2	2			6
7	Тема 7. Культура управління і культура комунікацій	10	4	2	2		6
8	Тема 8. Вплив культури на організаційну ефективність команди	8	2	2			6
9	Тема 9. Міжнародний менеджмент та культурні розходження	10	2	2			8
<b>Всього годин</b>		<b>90</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>64</b>

## Зміст освітньої компоненти

### Частина 1. Теоретичні засади вивчення організаційної культури

#### *Лекція 1. Поняття, предмет, структура організаційної культури.*

Поняття організаційної культури: еволюція поняття «організаційна культура» у наукових дослідженнях; основні підходи до визначення організаційної культури (соціальний, управлінський, міждисциплінарний); співвідношення понять «організаційна культура», «корпоративна культура», «культура організації»; місце організаційної культури в системі функціонування сучасних організацій; значення організаційної культури для регуляції поведінки персоналу та забезпечення стійкості організації.

Основні елементи й структура організаційної культури: ключові складові організаційної культури (цінності, норми, правила, символи, традиції, ритуали); формальні та неформальні елементи культури; рівні організаційної культури (зовнішній, декларований, базовий); взаємозв'язок між елементами організаційної культури та організаційною поведінкою; роль комунікації й соціалізаційних практик у підтриманні цілісності культури.

Зміст організаційної культури: ціннісно-сміслове наповнення організаційної культури; домінуючі переконання, установки та очікування, притаманні організації; норми взаємодії, стилі керівництва та прийняття рішень; етичні засади, відповідальність і стандарти професійної поведінки; вплив змісту організаційної культури на мотивацію, залученість і ефективність діяльності персоналу.

*Література:*

1. Danielle Braun and Jitske Kramer (2018). *Corporate Tribe: Organization lessons from anthropology*. 260 p.
2. Койл Д. (2023). *Культурний код. Секрети успішної взаємодії в команді*. Пер. з англ. О. Асташова. К.: Наш Формат. 208 с.
3. Котлер Філіп, Лі Ненсі. *Корпоративна соціальна відповідальність. Як заробити більше добра для вашої компанії та суспільства*. – К.: Стандарт, 2005. – 352 с.
4. Меєр Е. (2022). *Культурна карта. Бар'єри міжкультурного спілкування і бізнесу*. Пер. з англ. Ольга Дубчак. 2-ге вид. К.: Наш формат. 224 с.

*Лекція 2. Формування та розвиток організаційної культури. Сутність і структура організаційної культури: цінності, норми, установки та їх роль у регуляції поведінки працівників в організації.*

Чинники та механізми формування організаційної культури: лідерство, групова динаміка, комунікація, організаційна ідентичність і процеси соціалізації.

Розвиток і трансформація організаційної культури в умовах змін: опір змінам, підтримка персоналу, забезпечення безпечного робочого середовища та роль фахівця-психолога в організації.

*Література:*

1. Адієс Іцхак К. *Ідеальний керівник. Чому ви не можете стати ним, і що робити з цього приводу. Нова парадигма менеджменту*. – К.: Видавництво Києво-Могилянська академія, 2006. – 268 с.
2. Адієс Іцхак К. *Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером*. - Київ: Наш Формат, 2019. – 304 с.
3. Адієс Іцхак К. *Стилі хорошого і поганого менеджменту*. К.: Наш Формат, 2020. – 224 с.
4. Комарова К.В. *Організаційна культура: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / К.В. Комарова*. - Дніпропетровськ, ДДФА, 2011 – 166 с. ISBN 978-966-8866-56-2

*Лекція 3. Історичні етапи розвитку організаційної культури*

Передумови формування уявлень про організаційну культуру: ранні управлінські та соціальні концепції організації праці та колективної взаємодії.

Становлення теорії організаційної культури у ХХ столітті: основні наукові підходи, ключові концепції та їх внесок у розуміння культури організації.

Сучасний етап розвитку концепцій організаційної культури: тенденції, виклики та трансформації організаційної культури в умовах глобалізації, цифровізації та кризових змін.

*Література:*

1. Alvesson M. Understanding Organizational Culture. 2nd ed. London : SAGE Publications, 2013. 240 p.
2. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. New York: Macmillan, 1933. 318 p.
3. Schein E. H. Organizational Culture and Leadership. 5th ed. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2017. 464 p.
4. Weber M. Economy and Society. Berkeley: University of California Press, 1978. Vol. 1. 1469 p.

## **Частина 2. Методи оцінки організаційної культури. Моделі організаційної культури**

*Лекція 4. Типологія організаційних культур*

Поняття та методологічні засади типологізації організаційних культур: критерії, підходи та принципи класифікації організаційних культур.

Класичні типології організаційної культури: характеристика основних моделей, їх аналітичний потенціал і обмеження.

Прикладні аспекти використання типологій організаційної культури: можливості діагностики, порівняльного аналізу та управління розвитком організаційної культури.

*Література:*

1. Schein Edgar H. Organizational Culture and Leadership. 2016. 416 page. ISBN: 978-1-119-21205-8
2. Hofstede Geert, Hofstede Gert Jan, Geert Hofstede, Michael Minkov Cultures and Organizations. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. 2010. ISBN: 978-0-07-177015-6
3. Пекар В.О. (2024). Різнобарвний менеджмент: уволюючі мислення, лідерства та керування. Х.: Фоліо. 191 с.
4. Котлер Філіп, Лі Ненсі. Корпоративна соціальна відповідальність. Як заробити більше добра для вашої компанії та суспільства. – К.: Стандарт, 2005. – 352 с.
5. Cameron K. S., Quinn R. E. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. 3rd ed. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons, 2011. 288 p.

*Лекція 5. OSAI як інструмент оцінки організаційної культури*

Концептуальні засади методики OCAI: модель конкуруючих цінностей, логіка побудови інструменту та його місце серед методів оцінки організаційної культури.

Структура та процедура застосування OCAI: ключові виміри, типи організаційної культури, особливості проведення оцінювання та інтерпретації результатів.

Аналітичний і прикладний потенціал OCAI: можливості використання результатів для діагностики, порівняння та планування розвитку організаційної культури організації.

*Література:*

1. Cameron K. S., Quinn R. E. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. 3rd ed. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons, 2011. 288 p.
2. <https://www.ocai-online.com>
3. Bremer M. Organizational Culture Change: Unleashing Your Organization's Potential. Upper Saddle River, NJ : FT Press, 2012. 240 p.

*Лекція 6. Методи підтримання організаційної культури та моделі відтворення організаційної культури*

Методи підтримання організаційної культури в організації: інструменти закріплення цінностей, норм і моделей поведінки в повсякденній діяльності.

Моделі відтворення організаційної культури: механізми передачі культурних зразків, роль соціалізації персоналу та інституційної спадковості.

Управління стійкістю та змінами організаційної культури: баланс між збереженням традицій і адаптацією культури до внутрішніх та зовнішніх викликів.

*Література:*

1. Комарова К.В. Організаційна культура: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / К.В. Комарова. - Дніпропетровськ, ДДФА, 2011 – 166 с. ISBN 978-966-8866-56-2
2. Друкер П.Ф. (2020). Виклики для менеджменту ХХІ ст. пер. з англ. Т.Літенської. К.: Видавнича група КМ-БУКС. 240 с.
3. Койл Д. (2023). Культурний код. Секрети успішної взаємодії в команді. Пер. з англ. О. Асташова. К: Наш Формат. 208 с.
4. Маккістал С., Коллінз Т., Сильверман Д., Фасселл К. Команда команд. Нові правила взаємодії у складному світі. Пер. з англ. А.Жищинська. – 2-ге вид. – Харків: Моноліт. 2022. – 384 с.

*Лекція 7. Культура управління і культура комунікацій*

Культура управління в організації крізь призму підходу І. Адізеса: управлінські ролі (P–A–E–I), стилі керівництва та їх вплив на формування організаційної культури.

Культура комунікацій як чинник ефективного управління: взаємозв'язок управлінських ролей, командної взаємодії та якості управлінських комунікацій у підході Адізеса.

Інтеграція культури управління і культури комунікацій: умови досягнення балансу управлінських ролей, попередження дисфункцій і забезпечення сталого розвитку організації.

*Література:*

1. Адізес Іцхак К. Ідеальний керівник. Чому ви не можете стати ним, і що робити з цього приводу. Нова парадигма менеджменту. – К.: Видавництво Києво-Могилянська академія, 2006. – 268 с.
2. Адізес Іцхак К. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером. - Київ: Наш Формат, 2019. – 304 с.
3. Адізес Іцхак К. Стили хорошего і поганого менеджменту. К.: Наш Формат, 2020. – 224 с.
4. Адізес Іцхак К. Управління життєвим циклом корпорацій. – К.: Книжковий клуб "Клуб Сімейного Дозвілля", 2018. – 496 с.

*Лекція 8. Вплив культури на організаційну ефективність команди*

Організаційна культура як чинник формування командної ефективності: взаємозв'язок цінностей, норм і моделей поведінки з результативністю командної діяльності.

Культурні детермінанти командної взаємодії: вплив культури на комунікацію, лідерство, прийняття рішень і розв'язання конфліктів у команді.

Оцінювання та розвиток культури ефективної команди: індикатори командної ефективності, роль зворотного зв'язку та інструменти вдосконалення командної культури в організації.

*Література:*

1. Адізес Іцхак К. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером. - Київ: Наш Формат, 2019. – 304 с.
2. Друкер П.Ф. (2020). Виклики для менеджменту ХХІ ст. пер. з англ. Т.Літенської. К.: Видавнича група КМ-БУКС. 240 с.
3. Котлер Філіп, Лі Ненсі. Корпоративна соціальна відповідальність. Як заробити більше добра для вашої компанії та суспільства. – К.: Стандарт, 2005. – 352 с.
4. Маккістал С., Коллінз Т., Сильверман Д., Фасселл К. Команда команд. Нові правила взаємодії у складному світі. Пер. з англ. А.Жищинська. – 2-ге вид. – Харків: Моноліт. 2022. – 384 с.
5. Меєр Е. (2022). Культурна карта. Бар'єри міжкультурного спілкування і бізнесу. Пер. з англ. Ольга Дубчак. 2-ге вид. К.: Наш формат. 224 с.

*Лекція 9. Міжнародний менеджмент та культурні розходження*

Культурні розходження як фактор міжнародного менеджменту: сутність, рівні прояву та значення культурних відмінностей у діяльності міжнародних організацій.

Основні моделі аналізу міжкультурних відмінностей: підходи до порівняння національних культур та їх використання в управлінні міжнародними командами.

Управління міжкультурною взаємодією в міжнародному середовищі: адаптація управлінських практик, комунікація та попередження міжкультурних конфліктів.

*Література:*

1. Schein Edgar H. Organizational Culture and Leadership. 2016. 416 page. ISBN: 978-1-119-21205-8
2. Hofstede Geert, Hofstede Gert Jan, Geert Hofstede, Michael Minkov Cultures and Organizations. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. 2010. ISBN: 978-0-07-177015-6
3. Рендольф М. (2021). Ця ідея ніколи не спрацює! Неймовірна історія заснування Netflix. Пер. з англ. О.Асташової. К.: Форс Україна. 320 с.
4. Ріддерстралл Йонас, Нордстрем А. К'єлл. Караоке – капіталізм. - Дніпропетровськ: «Баланс Бізнес Буле», 2004. – 304 с.
5. Роузфілд Ст. Порівнюємо економічні системи. Культура, багатство та влада в ХХІ ст. – К.: Вид-во К.І.С. – 2005. – 368 с.

**Теми практичних (семінарських) занять освітньої компоненти**

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	<p>Семінар 1. <i>OCAI як інструмент оцінки організаційної культури.</i></p> <p>Як модель конкуруючих цінностей реалізується в методиці OCAI та чим вона відрізняє OCAI від інших інструментів оцінки організаційної культури?</p> <p>Які етапи проведення оцінювання організаційної культури за методикою OCAI та як здійснюється інтерпретація отриманих профілів культури?</p> <p>Як результати OCAI можуть бути використані для аналізу поточного стану організаційної культури та розроблення практичних рекомендацій щодо її розвитку в конкретній організації?</p> <p><i>Література:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cameron K. S., Quinn R. E. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. 3rd ed. Hoboken, NJ : John Wiley &amp; Sons, 2011. 288 p.</li> <li>2. <a href="https://www.ocai-online.com">https://www.ocai-online.com</a></li> <li>3. Bremer M. Organizational Culture Change: Unleashing Your Organization's Potential. Upper Saddle River, NJ : FT Press, 2012. 240 p.</li> </ol>	2

2	<p>Семінар 2. <i>Культура управління і культура комунікацій.</i></p> <p>Варіант 1.</p> <p>Завдання оцінити, відповідно до опису діяльність організації (реальної або змодельованої) з наявними проблемами управління та комунікацій. Визначити домінуючі та дефіцитні управлінські ролі (P–A–E–I) у кейсі та охарактеризувати їх вплив на культуру управління в організації.</p> <p>Проаналізувати особливості культури комунікацій у команді, зокрема характер взаємодії між керівником і підлеглими, якість зворотного зв'язку та наявність комунікаційних бар'єрів.</p> <p>Запропонувати управлінські рішення, спрямовані на збалансування ролей P–A–E–I, удосконалення культури комунікацій і зменшення організаційних дисфункцій.</p> <p>Варіант 2. Рольова гра</p> <p>Студенти моделюють управлінську нараду в організації, що перебуває в ситуації змін або конфлікту.</p> <p>Кожен учасник отримує роль, яка відповідає одній із управлінських ролей P, A, E або I, та діє відповідно до її логіки під час обговорення проблеми.</p> <p>Під час взаємодії фіксуються особливості управлінських і комунікаційних стилів, прояви домінування або дефіциту окремих ролей.</p> <p>Після завершення рольової гри здійснюється рефлексивний аналіз, у межах якого оцінюється вплив розподілу ролей на якість управлінських рішень, комунікацію та загальну ефективність команди.</p> <p><i>Література:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Адієс Іцхак К. Ідеальний керівник. Чому ви не можете стати ним, і що робити з цього приводу. Нова парадигма менеджменту. – К.: Видавництво Києво-Могилянська академія, 2006. – 268 с.</li> <li>2. Адієс Іцхак К. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером. - Київ: Наш Формат, 2019. – 304 с.</li> <li>3. Адієс Іцхак К. Стили хорошего і поганого менеджменту. К.: Наш Формат, 2020. – 224 с.</li> <li>4. Адієс Іцхак К. Управління життєвим циклом корпорацій. – К.: Книжковий клуб "Клуб Сімейного Дозвілля", 2018. – 496 с.</li> </ol>	2
<b>Разом</b>		<b>4</b>

## Самостійна робота освітньої компоненти

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	<p><b>Частина 1. Теоретичні засади вивчення організаційної культури.</b> Тема 1. Поняття, предмет, структура організаційної культури</p> <p>Тема 2. Формування та розвиток організаційної культури</p> <p>Тема 3. Історичні етапи розвитку організаційної культури.</p> <p>Скласти конспект за тематичним планом з використанням теоретичного матеріалу лекцій, презентацій, рекомендованої літератури, самостійно визначених додаткових матеріалів.</p> <p><i>Література:</i></p> <p>1. Danielle Braun and Jitske Kramer (2018). Corporate Tribe: Organization lessons from anthropology. 260 p.</p> <p>2. Danielle Braun and Jitske Kramer (2018). The Corporate Tribe: Organizational lessons from anthropology. 252 p.</p> <p>3. Колот А. М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. та ін. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с. ISBN 978-966-483-238-7</p> <p>4. Schein Edgar H. Organizational Culture and Leadership. 2016. 416 page. ISBN: 978-1-119-21205-8</p> <p>5. Hofstede Geert, Hofstede Gert Jan, Geert Hofstede, Michael Minkov Cultures and Organizations. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. 2010. ISBN: 978-0-07-177015-6</p>	18
2	<p><b>Частина 2. Методи оцінки організаційної культури. Моделі організаційної культури.</b></p> <p>Тема 4. Типологія організаційних культур.</p> <p>Тема 5. OSAI як інструмент оцінки організаційної культури</p> <p>Тема 6. Методи підтримання організаційної культури та моделі відтворення організаційної культури</p> <p>Тема 7. Культура управління і культура комунікацій</p> <p>Тема 8. Вплив культури на організаційну ефективність команди</p> <p>Тема 9. Міжнародний менеджмент та культурні розходження</p> <p>Опрацювати теоретичний матеріал для підготовки до практичних занять та заліку.</p> <p><i>Література:</i></p>	46

	<p>1. Комарова К.В. Організаційна культура: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / К.В. Комарова. - Дніпропетровськ, ДДФА, 2011 – 166 с. ISBN 978-966-8866-56-2</p> <p>2. Назарчук Т. В. Менеджмент організацій: Навчальний посібник. / Т. В. Назарчук, О. М. Косіюк – К.: «Центр учбової літератури», 2016. – 560 с. ISBN 978-617-673-383-3</p> <p>3. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка: Навч. посібн. / за наук. ред. А. О. Молчанової. – Івано-Франківськ, «Лілея НВ», – 2015. – 176 с.</p> <p>4. Адізес Іцхак К. Управління життєвим циклом корпорацій. – К.: Книжковий клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2018. – 496 с.</p> <p>5. Гастінгс Р. (2021). Netflix і культура інновацій. Пер. з англ. В. Галичиної. Х.: Віват. 352 с.</p> <p>6. Друкер П.Ф. (2020). Виклики для менеджменту ХХІ ст. пер. з англ. Т. Літенської. К.: Видавнича група КМ-БУКС. 240 с.</p> <p>7. Койл Д. (2023). Культурний код. Секрети успішної взаємодії в команді. Пер. з англ. О. Асташова. К: Наш Формат. 208 с.</p> <p>8. Котлер Філіп, Лі Ненсі. Корпоративна соціальна відповідальність. Як заробити більше добра для вашої компанії та суспільства. – К.: Стандарт, 2005. – 352 с.</p> <p>9. Маккістал С., Коллінз Т., Сильверман Д., Фасселл К. Команда команд. Нові правила взаємодії у складному світі. Пер. з англ. А. Жищинська. – 2-ге вид. – Харків: Моноліт. 2022. – 384 с.</p> <p>10. Меєр Е. (2022). Культурна карта. Бар'єри міжкультурного спілкування і бізнесу. Пер. з англ. Ольга Дубчак. 2-ге вид. К.: Наш формат. 224 с.</p>	
<b>Разом</b>		<b>64</b>

### **3. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ЯКИХ ПЕРЕДБАЧАЄ НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА**

Технічні засоби та обладнання: екранні (електронні презентації, віртуальні зали для відпрацювання практичних навичок), комп'ютерні (комп'ютери, планшети, освітні платформи, електронні бібліотеки).

Програмне забезпечення: системне ПЗ (Операційні системи, драйвери), освітні платформи (LMS) для дистанційного навчання, керування курсами (Zoom).

### **4. МЕТОДИ НАВЧАННЯ**

Курс буде викладений у формі лекцій (20 год.) та практичних (4 год.) занять, організації самостійної роботи студентів (64 год.). Протягом курсу передбачено проведення індивідуальних консультацій (2 год.).

Під час викладання дисципліни використовуються наступні методи навчання: словесні (лекція, пояснення, бесіда), наочні (ілюстрація, демонстрація), практичні (аналіз кейсів, виконання практичних завдань), а також інтерактивні техніки та методики.

## **5. ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ ТА РЕЙТИНГОВА СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ**

### **Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання**

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання освітньої компоненти є:

*Методи поточного контролю:* Проводиться з метою оцінювання результатів навчання протягом семестру і включає систематичний моніторинг навчальних досягнень здобувачів. Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних занять у формі виконання практичних завдань, розв'язання кейсів та активної участі в обговореннях, в обсязі навчального матеріалу, визначеному для кожного заняття.

- виконання практичних задач (оцінюється під час практичних занять);
- самостійна робота (оцінюється під час поточного контролю теми);
- виконання умов академічної дисципліни (оцінюється під час лекцій, практичних занять та під час поточного контролю теми).

*Методи підсумкового контролю:* Проводиться з метою оцінювання результатів навчання наприкінці семестру, відповідно до навчального плану у формі заліку, в терміни, встановлені графіком навчального процесу та в обсязі навчального матеріалу, визначеному робочою програмою дисципліни.

### **Форми контролю та критерії оцінювання результатів навчання**

*Форми поточного контролю:*

Практичні задачі. Максимальна оцінка за виконання практичної задачі становить 20 балів.

**«відмінно» - 20 балів:** надано повну, точну та добре аргументовану відповідь на поставлене питання. Продемонстровано глибоке розуміння матеріалу та вміння його аналізувати.

**«добре» - 10 балів:** відповідь є правильною по суті, але містить незначні неточності, є неповною або недостатньо аргументованою.

«задовільно» - **5 балів**: відповідь характеризується фрагментарністю викладу, містить окремі неточності, не розкриває тему в повному обсязі та подається без належного рівня аргументації або узагальнень.

«незадовільно» - **0 балів**: відповідь відсутня, є невірною або не відповідає суті завдання.

Оцінка самостійної роботи. Враховує вивчення навчальної та наукової літератури; матеріалів лекцій, з урахуванням порядку вивчення розділів курсу, що знаходяться у суворій логічній послідовності; систематизацію прочитаного матеріалу; підготовку до виконання практичних завдань та заліку. Критерії оцінювання самостійної роботи є:

«відмінно» - **20 балів**: студент засвоїв теоретичний матеріал, глибоко і всебічно знає зміст навчальної дисципліни, основні положення наукових першоджерел та рекомендованої літератури, логічно мислить і виконує роботу, вільно використовує набуті теоретичні знання при виконанні самостійної роботи, висловлює своє ставлення до тих чи інших проблем, демонструє високий рівень засвоєння практичних навичок;

«добре» - **10 балів**: студент добре засвоїв теоретичний матеріал, володіє основними аспектами з першоджерел та рекомендованої літератури, аргументовано викладає його в самостійній роботі; має практичні навички, висловлює свої міркування з приводу тих чи інших проблем, але припускається певних неточностей і похибок у логіці викладу теоретичного змісту або при аналізі практичного в самостійній роботі;

«задовільно» - **5 балів**: студент в основному опанував теоретичними знаннями навчальної дисципліни, орієнтується в першоджерелах та рекомендованій літературі, але в роботі плутає поняття, практичні завдання викликають невпевненість або відсутність стабільних знань; виявляє неточності у знаннях при виконанні роботи, не вміє оцінювати факти та явища, пов'язувати їх із майбутньою діяльністю;

«незадовільно» - **0 балів**: студент не опанував навчальний матеріал дисципліни, не відображає в роботі правильні результати, визначення, висновки в роботі не сформовані з опорою на теоретичні знання, майже не орієнтується в першоджерелах та рекомендованій літературі, відсутні наукове мислення, практичні навички не виявляються.

Виконання умов академічної дисципліни. Відвідування лекцій та активна участь у практичних заняттях.

«відмінно»: - **20 балів**: Здобувач відвідав 90-100% занять. Демонструє високу залученість: регулярно ставить доречні питання, бере активну участь в обговореннях, пропонує власні ідеї, якісно виконує завдання на практичних заняттях.

«добре»: - **15 балів**: Здобувач відвідав 75-89% занять. Переважно є активним на заняттях, бере участь в обговореннях, але ініціативу проявляє не завжди.

«задовільно» - **10 балів**: Здобувач відвідав 60-74% занять. Активність на заняттях низька, здобувач переважно є пасивним слухачем.

«незадовільно» - **0 балів**: Здобувач відвідав менше 60% занять. Повна відсутність активності та залученості в навчальний процес.

*Форма підсумкового семестрового контролю:*

Залік проводиться у письмовій формі. Білет містить 2 теоретичні запитання, кожне з яких оцінюється за 10-бальною шкалою. Максимальна сума балів за залік – 20 балів. Загальний принцип оцінювання: Оцінюється не лише відтворення завченого матеріалу, а й здатність здобувача аналізувати, структурувати, порівнювати концепції та демонструвати розуміння практичного застосування теорії.

**«відмінно»: - 10 балів:** відповідь є вичерпною, глибокою та повністю розкриває суть питання. Здобувач демонструє впевнене володіння матеріалом, включаючи деталі, нюанси та взаємозв'язки між темами. Бездоганне використання професійної термінології. Усі поняття, теорії та моделі викладено коректно. Здобувач не просто переказує матеріал, а аналізує його, порівнює різні підходи (наприклад, різні моделі хвороб або погляди різних шкіл), робить обґрунтовані висновки. Чітко продемонстровано зв'язок теорії з практикою клінічного психолога (наведено доречні приклади, пояснено, як теоретичне знання застосовується в роботі). Відповідь має чітку, логічну структуру, думки викладені послідовно та цілісно.

**«добре»: - 5 балів:** відповідь є правильною та розкриває питання по суті, але може бути недостатньо деталізованою в окремих аспектах. В цілому коректне використання термінології, але можуть траплятися незначні неточності, які не спотворюють загального змісту. Присутні елементи аналізу та порівняння, але вони можуть бути поверхневими або не повністю розкритими. Переважає репродуктивний (описовий) характер викладу. Зв'язок теорії з практикою вказано, але приклади можуть бути загальними або не до кінця розкривають суть застосування. Відповідь в цілому логічна, але може мати незначні порушення в послідовності викладу.

**«задовільно» - 3 бали:** відповідь є базовою, фрагментарною. Розкрито лише основні, найбільш загальні аспекти питання, без заглиблення в деталі. Присутні суттєві неточності у використанні термінології або у викладі теоретичних положень. Здобувач демонструє часткове розуміння матеріалу. Аналіз та порівняння практично відсутні. Відповідь має суто репродуктивний характер. Зв'язок з практикою визначений слабо або відсутній. Думки викладені непослідовно, структура відповіді слабо простежується.

**«незадовільно» - 0 балів:** відповідь не розкриває суті питання або є вкрай фрагментарною. Демонструється нерозуміння основних понять та концепцій. Присутні грубі помилки. Відсутні будь-які спроби аналізу. Практичний контекст відсутній. Відповідь не структурована, є набором розрізнених тез. Здобувач не надав відповіді на питання.

### Оцінювання окремих видів навчальної роботи

Вид діяльності здобувача вищої освіти	Кількість балів	Максимальна кількість балів (сумарна)
Практичні заняття	20	40
Підсумкова оцінка самостійної роботи	20	20

Виконання умов академічної дисципліни	20	20
Залік	20	20
		<b>100</b>

### Розподіл балів освітньої компоненти з формою контролю іспит

<b>Поточне оцінювання (бали)</b>	<b>Залік (бали)</b>	<b>Сума балів</b>
<b>80</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

### Критерії оцінювання підсумкового семестрового контролю

#### Шкала оцінювання: національна та ECTS

Для оцінювання результатів навчання застосовується 100-бальна шкала оцінювання.

Сума балів	Оцінка ECTS	Національна оцінка	
		Екзамен	Залік
90-100	A	Відмінно	зараховано
82-89	B	Дуже добре (вище середнього рівня з кількома помилками)	
74-81	C	Добре (в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок)	
64-73	D	Задовільно (непогано, але зі значною кількістю недоліків)	
60-63	E	Задовільно (задовольняє мінімальні критерії)	
35-59	FX	Незадовільно (із можливістю повторного складання)	не зараховано
1-34	F	Незадовільно (із обов'язковим повторним вивченням дисципліни)	

## 6. ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

### *Питання до заліку*

1. Культура та культурне середовище організації
2. Предмет, об'єкт та методи дослідження організаційної культури
3. Сутність організаційної культури
4. Властивості та функції організаційної культури
5. Соціальна основа організаційної культури
6. Міць/сила організаційної культури
7. Цінності організації
8. Норми організаційної поведінки

9. Адаптація організаційної культури
10. Мова як чинник формування організаційної культури
11. Символічний код організаційної культури
12. Організаційні обряди, традиції, звичаї, легенди
13. Девізи, гасла та символи організацій
14. Трирівнева модель організаційної культури Е.Шейна
15. Види культур за стилем управління
16. Види культур за типом організаційної культури
17. Загальна характеристика типології організаційних культур
18. Типологія організаційних культур за Г.Хофстеде
19. Типологія організаційних культур за С.Хенді
20. Адаптивні та неадаптивні організаційні культури
21. Модель конкурентних цінностей
22. Культура організацій в контексті сучасної парадигми управління
23. Організаційна культура як іманентна складова системи управління підприємством
24. Роль корпоративної культури в управлінні персоналом
25. Система цінностей і мотивація в організаційній культурі
26. Вплив організаційної культури на процес розробки та реалізації управлінських рішень
27. Культурне різноманіття та адаптація персоналу у мультикультурному середовищі
28. Вплив стратегічного управління на організаційну культуру
29. Стили керівництва
30. Ролі керівників
31. Способи впливу керівника на організаційну культуру
32. Тип керівництва на етапах життєвого циклу організацій
33. Компетенції керівника
34. Методи отримання знань про особистість працівника
35. Потенціал особистості
36. Потреба в психологізації управління
37. Переваги та потреба «науковості» в управлінні
38. Духовна культура та моральні якості керівників
39. Риси успішних керівників
40. Прояв культури керівника в моделях його трудової поведінки
41. Деструктивна та термінаторна поведінка
42. Комунікативна компетентність керівника як основа культури поведінки
43. Моральні основи етикету
44. Професійна культура і мораль
45. Культура комунікацій
46. Культура звільнення співробітників
47. «Культура мовлення» організації
48. Системи з вертикальними та горизонтальними комунікаціями та сприйняттям

- людей в них
49. Контекстуальні навички та їх цінність
  50. Безпека праці та її забезпечення
  51. Групова взаємодія в культурі організації
  52. Спільноти та соціальні мережі у діяльності організації
  53. Механізми формування та розвитку організаційної культури
  54. Вплив національного менталітету на формування і розвиток організаційної культури
  55. Етапи управління розвитком організаційної культури
  56. Діагностика культури організацій
  57. Зміни в культурі організацій
  58. Вплив життєвого циклу на розвиток організаційної культури
  59. Побудування профілю організаційної культури
  60. Організаційна культура і стратегія

## **7. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ**

### **Основна література:**

1. Danielle Braun and Jitske Kramer (2018). *Corporate Tribe: Organization lessons from anthropology*. 260 p.
2. Danielle Braun and Jitske Kramer (2018). *The Corporate Tribe: Organizational lessons from anthropology*. 252 p.
3. Cameron K. S., Quinn R. E. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. 3rd ed. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons, 2011. 288 p.
4. Адізес Іцхак К. *Ідеальний керівник. Чому ви не можете стати ним, і що робити з цього приводу. Нова парадигма менеджменту*. – К.: Видавництво Києво-Могилянська академія, 2006. – 268 с.
5. Адізес Іцхак К. *Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером*. - Київ: Наш Формат, 2019. – 304 с.
6. Адізес Іцхак К. *Стилі хорошого і поганого менеджменту*. К.: Наш Формат, 2020. – 224 с.
7. Адізес Іцхак К. *Управління життєвим циклом корпорацій*. – К.: Книжковий клуб &quot;Клуб Сімейного Дозвілля&quot;, 2018. – 496 с.
8. Гастінгс Р. (2021). *Netflix і культура інновацій*. Пер. з англ. В.Галичиної. Х.: Віват. 352 с.
9. Друкер П.Ф. (2020). *Виклики для менеджменту XXI ст.* пер. з англ. Т.Літенської. К.: Видавнича група КМ-БУКС. 240 с.
10. Койл Д. (2023). *Культурний код. Секрети успішної взаємодії в команді*. Пер. з англ. О. Асташова. К: Наш Формат. 208 с.
11. Котлер Філіп, Лі Ненсі. *Корпоративна соціальна відповідальність. Як заробити більше добра для вашої компанії та суспільства*. – К.: Стандарт, 2005. – 352 с.

12. Маккістал С., Коллінз Т., Сильверман Д., Фасселл К. Команда команд. Нові правила взаємодії у складному світі. Пер. з англ. А.Жищинська. – 2-ге вид. – Харків: Моноліт. 2022. – 384 с.
13. Меєр Е. (2022). Культурна карта. Бар'єри міжкультурного спілкування і бізнесу. Пер. з англ. Ольга Дубчак. 2-ге вид. К.: Наш формат. 224 с.
14. Пекар В.О. (2024). Різнобарвний менеджмент: уволюція мислення, лідерства та керування. Х.: Фоліо. 191 с.
15. Рендольф М. (2021). Ця ідея ніколи не спрацює! Неймовірна історія заснування Netflix. Пер. з англ. О.Асташової. К.: Форс Україна. 320 с.
16. Ріддерстралл Йонас, Нордстрем А. К'єлл. Караоке – капіталізм. - Дніпропетровськ: «Баланс Бізнес Буле», 2004. – 304 с.
17. Роузфілд Ст. Порівнюємо економічні системи. Культура, багатство та влада в ХХІ ст. – К.: Вид-во К.І.С. – 2005. – 368 с.

### **Підручники:**

1. Колот А. М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. та ін. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с. ISBN 978-966-483-238-7
2. Schein Edgar H. Organizational Culture and Leadership. 2016. 416 page. ISBN: 978-1-119-21205-8
3. Hofstede Geert, Hofstede Gert Jan, Geert Hofstede, Michael Minkov Cultures and Organizations. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. 2010. ISBN: 978-0-07-177015-6

### **Навчальні посібники:**

1. Комарова К.В. Організаційна культура: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / К.В. Комарова. - Дніпропетровськ, ДДФА, 2011 – 166 с. ISBN 978-966-8866-56-2
2. Назарчук Т. В. Менеджмент організацій: Навчальний посібник. / Т. В. Назарчук, О. М. Косіюк – К.: «Центр учбової літератури», 2016. – 560 с. ISBN 978-617-673-383-3
3. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка: Навч. посібн. / за наук. ред. А. О. Молчанової. – Івано-Франківськ, «Лілея НВ», – 2015. – 176 с.

### **Методичні роботи:**

1. Організаційна культура : методичні рекомендації до вивчення дисципліни для студентів спеціальностей «Менеджмент», «Психологія». Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 48 с.
2. Організаційна культура: методичні вказівки до семінарських занять для здобувачів вищої освіти. Львів: НУ «Львівська політехніка», 2017. 36 с.
3. Організаційна культура: методичні рекомендації для самостійної роботи студентів Одеса : ОНЕУ, 2019. 40 с.

### **Інформаційні ресурси:**

1. <https://classroom.google.com/u/1/c/NzIzNTMxNTI3MDY0>
2. <https://www.ocai-online.com>
3. <https://www.adizes.com>