

# СИЛАБУС ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

## ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

<b>Рівень вищої освіти</b>	<u>II (магістерський) рівень вищої освіти</u>
<b>Освітньо-професійна програма</b>	Клінічна психологія
<b>Кафедра</b>	Соціальної психології
<b>Кількість кредитів</b>	3 кредити ЄКТС
<b>Форма контролю</b>	Залік
<b>Мова викладання</b>	Українська
<b>Розробники курсу</b>	Євгенія Левченко
<b>Контактна інформація</b>	levchenyuk@ukr.net

### ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНІЙ КОМПОНЕНТ

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.

## ЗМІСТ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТУ

### 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-смісловне 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.

*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.

#### *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.

### 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.

#### *Лекція 5. OSAI як інструмент оцінки організаційної культури*

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

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

Аналітичний і прикладний потенціал OSAI: можливості використання результатів для

діагностики, порівняння та планування розвитку організаційної культури організації.

*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.

*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.

*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.

*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.

## ПОЛІТИКА КУРСУ

Освітній процес здійснюється в онлайн-форматі, що передбачає обов'язкову присутність студентів під час синхронних занять та активну участь у дискусіях, аналізу кейсів тощо. Під час онлайн-занять студенти зобов'язані вмикати камери, за винятком об'єктивних технічних або безпекових причин. У разі неможливості бути присутнім на занятті студент повинен завчасно повідомити викладача, зокрема у випадках, пов'язаних з обставинами воєнного стану. Пропуски занять без поважних причин можуть впливати на підсумкову оцінку. Обов'язковим є прослуховування лекцій у запису та виконання всіх видів самостійної роботи. Завдання мають виконуватися у встановлені дедлайни, порушення яких призводить до необхідності відпрацювання. Дотримання правил академічної доброчесності та коректної поведінки під час занять є обов'язковою умовою успішного опанування курсу.

## ОЦІНЮВАННЯ

*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 поточного контролю:*

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

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. Максимальна оцінка за виконання практичної задачі становить 20 балів.

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

*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.

### 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

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

## 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.

## РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

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. Стили хорошего і поганого менеджменту. К.: Наш Формат, 2020. – 224 с.
7. Адізес Іцхак К. Управління життєвим циклом корпорацій. – К.: Книжковий клуб "Клуб Сімейного Дозвілля", 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 ХХІ 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. Месер 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 Булс», 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 відносини: 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>