

МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ ТА СТРАТЕГІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ ФАКУЛЬТЕТ
КУЛЬТУРОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ КАФЕДРА
МУЗЕЙНО-ТУРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ТА КОМУНІКАЦІЇ
(назва навчальної дисципліни)

Робоча програма навчальної дисципліни

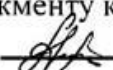
Освітня програма

<i>Галузь знань підготовки</i>	<u>02 Культура і мистецтво</u> (шифр і назва напрямку підготовки)
спеціальність	<u>028 Менеджмент соціокультурної діяльності</u> (шифр і назва спеціальності)
освітня програма	<u>Менеджмент культури</u> (назва освітньої програми)
факультет	<u>Культурології та соціальних комунікацій</u> (назва факультету)

Розробники: **Булах Т. Д.**, доктор наук із соціальних комунікацій, доцент каф. культурології та медіакомунікацій

Мова навчання — українська


Робочу програму затверджено на засіданні кафедри
Протокол № 1 від 15 серпня 2024 р

Завідувач кафедри менеджменту культури
та соціальних технологій  Геннадій АФЕНЧЕНКО

Робочу програму затверджено на засіданні ради факультету культурології
та соціальних комунікацій
Протокол № 1 від 26.08.24

Голова ради факультету  Наталя КОРЖИК

Зміни в робочій програмі затверджені на засіданні кафедри
Протокол № 10 від 20 листопада 2024 р.

Завідувач кафедри музейно-туристичної діяльності
 Анатолій ЩЕРБАНЬ

Зміни в робочій програмі затверджені на засіданні ради факультету
культурології та соціальних комунікацій
Протокол № 6 від 21.11.24

Голова ради факультету  Наталя КОРЖИК

Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійний ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань (шифр і назва)	Обов'язкова	
	Напрямок підготовки		
Індивідуальне науково-дослідне завдання - (назва)	Спеціальність Освітня програма	Рік підготовки:	
		3-й	-
Загальна кількість годин -90-		Семестр	
		6-й	-
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 2 самостійної роботи студента - 4	Ступінь: бакалавр	Лекції	
		18 год.	-
		Практичні, семінарські	
		12 год.	-
		Лабораторні	
		-	-
		Самостійна робота	
		60 год.	-
Індивідуальні завдання: -			
Вид контролю: іспит 7 сем.			

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання —40/80

1. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета курсу ознайомлення студентів з сутнісними ознаками, елементами, основними методами формування та підтримання організаційної культури

Основними **завданнями** вивчення дисципліни «Організаційна культура» є:

- сформувати у студентів загальне уявлення про організаційну культуру підприємства;
- надати відомості про типологію організаційної культури;
- висвітлити специфіку принципів і методів формування і підтримання організаційної культури;

- проаналізувати вплив організаційної культури на поведінку працівників і ефективність діяльності організації;
- детально розглянути зміст і показники аналізу організаційної культури.

КОМПЕТЕНТНОСТІ

ЗК2. Здатність планувати та управляти часом.
ЗК9. Здатність працювати в команді.
ЗК10. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.
ЗК10. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.
ФК6. Здатність планувати, управляти та контролювати виконання поставлених завдань та прийнятих рішень.
ФК7. Здійснювати розподіл повноважень і відповідальності на основі їх делегування.
ФК8. Здатність діяти соціально відповідально.
ФК10. Здійснювати ефективні комунікації та розв'язувати конфліктні ситуації у професійній діяльності.

РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

ПРН3. Організувати професійний час.
ПРН13. Обґрунтовувати управлінські рішення..
ПРН14. Оцінювати наслідки прийнятих організаційно-управлінських рішень.
ПРН15. Вміти установлювати комунікативний діалог з різними професійними суб'єктами та групами.
ПРН16. Знати та застосувати сучасні технології управління людськими ресурсами.

Дисципліна «Організаційна культура та комунікації» передбачає проведення лекційних та практичних занять.

Кількість годин, відведених навчальним планом на вивчення дисципліни, становить 90 год., із них лекції – 18 год., практичні роботи –12 год., самостійна робота – 30 год.

Вивчення студентами навчальної дисципліни «Організаційна культура та комунікації» завершується складанням іспиту.

Основний засіб діагностики успішності навчання – іспит для денної форми здобуття освіти.

Оцінювання знань здійснюється за 100 бальною рейтинговою шкалою.

Критерії оцінювання результатів навчання:

1. Високий рівень знання матеріалу курсу (90–100 балів, А, відмінно):

- вільне володіння понятійним апаратом,
- вільна орієнтація в матеріалі курсу і здатність відповісти на різні питання;
- високий рівень виконання програмних завдань.

2. Достатньо високий рівень знання матеріалу курсу (74–89 балів, С, В, добре):

- добре володіння основними термінами і поняттями,
- досить вільна орієнтація в матеріалі курсу і здатність відповісти на основні питання;
- добрий рівень виконання програмних завдань.

3. Посередній рівень знання матеріалу курсу (60–73 балів, D, E, задовільно):

- посередній рівень володіння основними термінами і поняттями,
- недостатньо вільна орієнтація в матеріалі курсу і здатність відповісти на окремі питання;

– посередній рівень виконання програмних завдань.

4. Незадовільний рівень з можливістю повторного складання (35–59 балів, FX, незадовільно):

– незнання окремих термінів та понять,

– незнання основного матеріалу курсу і неспроможність відповісти на більшість питань;

– незадовільний рівень виконання окремих програмних завдань.

5. Незадовільний рівень з обов'язковим повторним вивченням дисципліни (0–34 бали, F, незадовільно):

– незнання основних термінів та понять,

– незнання матеріалу курсу і неспроможність відповісти на питання;

– нездатність до виконання більшості програмних завдань.

Основним критерієм успішності вивчення здобувачем освіти навчальної дисципліни є отримання ним не менш як 60 балів зі 100 за сукупністю усіх видів робіт: складання іспиту, участь у лекційних заняттях, виконання завдань для самостійної роботи, презентації результатів виконаних завдань з практичної роботи, стандартизованих тестів, наскрізних проектів.

Політика курсу

Політика курсу

Обов'язковими умовами опанування навчальної дисципліни «Організаційна культура та комунікації» є:

Систематичне виконання усіх поставлених завдань;

Відвідування лекційних та практичних занять

Неприпустиме виконання завдань з допомогою ІІІ.

Всі пропущені практичні необхідно здати за тиждень до початку сесії.

Дотримання «Правил внутрішнього розпорядку для осіб, які здобувають вищу освіту в Харківській державній академії культури» (https://ic.ac.kharkov.ua/norm_base/pvr/pravila_s_20.pdf);

Дотримання академічної доброчесності (інформація щодо академічної доброчесності – сайт ХДАК – https://ic.ac.kharkov.ua/public_inf/acad_dobr/acad_dobr.html; «Кодекс академічної доброчесності Харківської державної академії культури» (https://ic.ac.kharkov.ua/norm_base/kodeks_ad/kodeks_ad.html);

Запобігання / протидія булінгу (цькуванню) — («Положення про політику запобігання і протидії булінгу (цькуванню) у ХДАК» https://ic.ac.kharkov.ua/public_inf/pologen/pologen/pologen_pzpb22.pdf

Невідкладне вирішення конфліктних ситуацій здійснюється відповідно до «Положення про політику і процедури вирішення конфліктних ситуацій в освітньому процесі в ХДАК» (https://ic.ac.kharkov.ua/public_inf/pologen/pologen/pologen_ppvks2.pdf)

Визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти здійснюється відповідно до «Положення про порядок визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти у ХДАК» (https://ic.ac.kharkov.ua/public_inf/pologen/pologen/pologen_pvrn_23.pdf)

Відпрацювання пропущених занять на основі самостійної роботи з наданням відповідних результатів за встановленими формами виконання.

2. Програма навчальної дисципліни

Тема 1. Сутнісні ознаки організаційної культури та її елементи

Сутнісні характеристики організаційної культури, її завдання. Виміри (горизонтальний, вертикальний) та структура організаційної культури: економічна культура, соціально-психологічна культура організації. Системний підхід до вивчення організаційної культури. Основні елементи організаційної культури (норми як елемент організаційної культури, соціально-психологічний клімат, зовнішній вигляд співробітників тощо).

Тема 2. Типологія організаційної культури

Види організаційної культури за стилем управління; за типом організаційної культури; за віком; за силою впливу; за напрямом дії; за ступенем інноваційності. Критерії належності культури до певного типу. Ознаки, за якими можна оцінювати організаційну культуру. Характеристика основних типів організаційної культури. Типологія Хофстеде. Типологія Р. Акоффа. Типологія М. Бурке, та ін.

Тема 3 Принципи і методи формування та підтримки організаційної культури

Моделі формування організаційної культури (спонтанна, штучна, змішана). Фактори, що впливають на формування організаційної культури. Джерела та етапи формування організаційної культури. Методи формування, підтримки і зміцнення організаційної культури.

Тема 4. Методи зміни організаційної культури.

Види змін організаційної культури: насильницькі і добровільні; плановані і непередбачені та ін. Фактори що впливають на зміну організаційної культури (організаційна криза, стадії життєвого циклу організації, вік організації, наявність субкультур та ін.)

Практична робота 1. — 4 год.

Тема 5. Вплив організаційної культури на організаційну ефективність

Поняття ефективності в управлінні. Моделі впливу організаційної культури на організаційну ефективність. Модель Сате. Модель Пітерса – Уотермана. Модель Парсонса. Модель Квіна – Рорбаха. Модель організаційної культури Д. Денісона. Оцінка ефективності організаційної культури. Види ефектів для оцінки організаційної культури (економічний, ресурсний, соціальний). Плинність кадрів як показник оцінки ефективності організаційної культури.

Практична робота 2. — 4 год.

Тема 6. Чинники що впливають на специфіку організаційної культури.

Чинники, які впливають на характеристики організаційної культури: соціальні, технічні, економічні, професійні, національні та ін. чинники впливу на організаційну культуру.

Чинники, що впливають на формування організаційної культури (лідери, довкілля, структура робочої сили).

Поняття і види субкультури. Сильні і слабкі організаційні культури

Практична робота 3. — 4 год.

Тема 7. Зміст і показники аналізу організаційної культури

Взаємозв'язок культури і стратегії організації. Показники, які перебувають під безпосереднім впливом організаційної культури (плинність кадрів, трудова адаптація кадрів, кількість працівників, що успішно пройшли процес трудової адаптації; рівень якості продукції, відсоток браку, кількість винаходів і раціоналізаторських пропозицій, рівень продуктивності праці..

III. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Перелік тем (або блоків)	Разом годин	Лекційні	Семінарські	Практичні	Сам. робота
Тема 1. Сутнісні ознаки організаційної культури та її елементи	12	4			8
Тема 2. Типи організаційної культури	14	4			10
Тема 3. Принципи і методи формування і підтримання організаційної культури	14	2		4	8
Тема 4. Методи зміни організаційної культури	14	2		4	8
Тема 5. Вплив організаційної культури на організаційну ефективність	14	2		4	8
Тема 6. Чинники що впливають на специфіку організаційної культури	12	2			10
Тема 7. Зміст і показники аналізу організаційної культури	10	2			8
Всього	90	18		12	60

Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Аналіз ефективної організаційної культури	4
2	Аналіз культури певної організації (визначення поточного стану)	4
3	Розробка плану вдосконалення організаційної культури	4
	Разом	20

Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Терміносистема курсу	8
2	Типологія організаційної культури	10
3	Специфіка формування організаційної культури	8
4	Зміна організаційної культури	8
5	Організаційна ефективність та організаційна культура	8
6	Чинники що впливають на специфіку організаційної культури	10
7	Показники оцінки ефективності організаційної культури	8
	Разом	60

Система оцінювання

Форми поточного та підсумкового контролю;

Методи навчання

Пояснювально-ілюстративний, репродуктивний, метод проблемного викладання, евристично-дослідницький

Форми контролю

Усне опитування, перевірка практичних робіт, підсумковий контроль.

Схема нарахування балів, які отримують студенти

<i>T 1</i>	<i>T 2</i>	<i>T 3</i>	<i>T 4</i>	<i>T 5</i>	<i>T 6</i>	<i>T 7</i>	<i>Існум</i>	<i>Сума</i>
5 балів	5 балів	10 балів	10 балів	20 балів	5	5	До 40	100

Критерії оцінювання

	критерій	Бали
Практична робота 1.	повнота та чіткість структурування доповіді	5 балів
	вичерпність аналізу (висновків)	5 балів
Практична робота 2	дотримання методики	5 балів
	узагальнення результатів дослідження	5 балів;
Практична робота 3	повнота та чіткість плану	2 бали
	вичерпність опису кожного пункту плану	3 бали
	життєздатність плану	5 балів
	презентація результатів	10 балів.

Шкала 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	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	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

0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни
------	----------	--	---

ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ

1. Сутнісні ознаки організаційної культури

2. Організаційна та корпоративна культура: підходи до визначення та співвідношення понять.
3. Функції організаційної культури.
4. Основні етапи становлення концепту «організаційна культура».
5. Складові організаційної культури.
6. Ознаки класифікації організаційної культури та її типи.
7. Типологія культур Г. Хофстеде.
8. Тип організаційної культури за Д. Коулом.
9. Типологія організаційної культури Ч. Хенді.
10. Типологія організаційної культури К. Камерон, Р. Куїнн.
11. Типологія М. Бурке.
12. Поняття і види субкультури. Сильні і слабкі організаційні культури
13. Фактори, що впливають на формування організаційної культури.
14. Моделі формування організаційної культури.
15. Методи формування та зміцнення організаційної культури
16. Механізми зміни організаційної культури.
17. Види змін організаційної культури
18. Вплив організаційної культури на організаційну ефективність.
19. Оцінка ефективності організаційної культури.
20. Взаємозв'язок культури і стратегії організації.

СПИСОК ОСНОВНОЇ ТА ДОДАТКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основна література

1. Гайдученко С. О. Організаційна культура : конспект лекцій для студентів бакалавріату всіх форм навчання спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування / С. О. Гайдученко; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. Бекетова, 2020. 75 с.
2. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури: Монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. К.: Педагогічна думка, 2015. 288 с.

Додаткова

3. Баркова К.О. Формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємством: дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 Менеджмент. Харків, 2020.
4. Гевко В.Л. Організаційна культура підприємства та особливості і умови її зміни. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. Вип. 16. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/16_2018/4.pdf.
5. Захарчин Г.М. Механізм формування організаційної культури на підприємстві. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2018. № 19. С. 241– 248.
6. Карамушка Л. М., Шевченко А.М. Діагностика організаційної культури освітніх організацій: методичні рекомендації для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти / Л. М. Карамушка, А.М. Шевченко. – К., 2014 – 40 с.
7. Монастирський Г. Л. Теорія організації: підручник. 2-е видання, доповнене й перероблене. Тернопіль: ЗУНУ, 2020. 329 с.
8. Синицька О.І., Білецька О.О. Організаційна чи корпоративна культура: теоретичні підходи до тлумачення понять Вісник Хмельницького національного університету 2011, № 5, Т. 1. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_5_1/099-102.pdf.

9. Харчишина О.В. Діагностика організаційної культури підприємств. Наукові праці НУХТ. 2018. № 36. С. 124–129.
10. Юськевич А.І., Легкий О.А. Теоретичні аспекти організаційної культури та її місце в системі менеджменту підприємства // Приазовський економічний вісник 2020 Випуск 2 (19). С. 148-151.
11. Чому в Laba не вживають слово «родина» і не обіцяють безмежного щастя. **Режим доступу:** <http://surl.li/rrznum>.

Інформаційні ресурси

1. <http://lib-hdak.in.ua> – сайт бібліотеки Харківської державної академії культури.
2. <http://korolenko.kharkov.com> – сайт Харківської державної наукової бібліотеки імені В. Г. Короленка.
3. <http://www.nbuv.gov.ua> – сайт Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського.
4. www.gumer.info – електронна бібліотека з гуманітарних наук.
5. <http://freelib.in.ua> – безкоштовна електронна бібліотека.
6. <http://mediatopos.org> – Центр медіа комунікацій і візуальних досліджень ХНЦ ім. В. Н. Каразіна.