

**КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
УНІВЕРСИТЕТСЬКИЙ КОЛЕДЖ**

**Циклова комісія викладачів суспільних дисциплін
і правознавства**



«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Проректор з науково-методичної
та навчальної роботи

О.Б. Жильцов

« 10 » *вересня* 2014 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ОРГАНІЗАЦІЙНА ТЕОРІЯ ТА КУЛЬТУРА

(назва навчальної дисципліни)

галузь знань 0306 Менеджмент і адміністрування
(шифр і назва напрямку підготовки)


спеціальність 5.03060101 Організація виробництва
(шифр і назва спеціальності)

Київ – 2014 рік

Робоча програма з дисципліни «Організаційна теорія та культура» для студентів галузі знань 0306 Менеджмент і адміністрування, спеціальності 5.03060101 Організація виробництва. «28» серпня 2014 року – 19 с.

Розробник: Кравець С.Г., викладач циклової комісії суспільних дисциплін і правознавства Університетського коледжу Київського університету імені Бориса Грінченка

Робоча програма затверджена на засіданні циклової комісії суспільних дисциплін і правознавства
Протокол від «28» серпня 2014 р. № 1


_____ (Бурдіна Н.К.)

Розподіл годин звірено з робочим навчальним планом, структура типова

Заступник директора
з навчальної роботи  (Дем'яненко С.І.)

Заступник директора
з навчально-методичної роботи  (Гейхман З.Л.)

Схвалено Методичною радою Університетського коледжу
Київського університету імені Бориса Грінченка
Протокол від «5» вересня 2014 року № 1

«5» вересня 2014 року

Голова  (Братко М.В.)



1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
		денна форма навчання
<p>Кількість кредитів – 4</p> <p>Модулів –4</p> <p>Змістових модулів – 4</p> <p>Індивідуальне науково-дослідне завдання - 1</p> <p>Загальна кількість годин – 144</p> <p>Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4</p>	<p>Галузь знань <i>0201 Культура</i></p> <p>Спеціальність 0306 Менеджмент і адміністрування</p> <p>Освітньо-кваліфікаційний рівень: <i>молодший спеціаліст</i></p>	<p>Нормативна</p> <p>Рік підготовки: 2</p> <p>Семестр: 4</p> <p>Аудиторні заняття: 80 год., з них:</p> <p>Лекції (теоретична підготовка): 26 год.</p> <p>Семінарські заняття: 30 год.</p> <p>Індивідуальні заняття: 16 год.</p> <p>Модульний контроль: 8 год.</p> <p>Самостійна робота: 64 год.</p> <p>Вид контролю: <u>екзамен</u></p>

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою вивчення курсу «Організаційна теорія та культура» є засвоєння студентами основ організаційної культури, а також з'ясування місця цієї дисципліни як складової сучасної теорії управління бізнесом. Водночас актуальним є і вироблення вміння орієнтуватися у соціально-економічних процесах, що формують національні традиції, спосіб життя та ментальність, ознайомлення з методологією комплексного вивчення організаційної культури, що передбачає полідисциплінарний синтетичний підхід до проблеми, а також збагачення загальної культури та навичок мислення студентів.

Серед **завдань** курсу — виявлення закономірностей, причиннонаслідкових зв'язків та альтернативності сучасної організаційної культури. Сучасна цивілізація ввела до наукового обігу багато нових понять, методологічних принципів, нетрадиційних підходів та ідей. Їх пізнання, вивчення явищ, факторів, економічних, соціологічних, статистичних даних залучає студента до способу мислення і культури постіндустріальних країн, полегшує процес орієнтації у складних економічних процесах сучасного світу. До завдань курсу входить також оволодіння досвідом практично застосовувати набуті теоретичні знання в системі управління підприємством.

В результаті вивчення даного курсу студент повинен:

знати: науково методичні основи «Організаційної теорії та культури»; функції та технології дисципліни; соціально економічні основи навчального предмету, які сприяють керівництву колективом підприємство, організацією.

вміти:

- вільно орієнтуватися в навчальному матеріалі;
- аналізувати різні концепції;
- робити аргументовані висновки;
- проводити аналогії з сучасністю;
- вичерпно відповідати на поставлені запитання, демонструючи знання основних проблем курсу;
- використовувати отримані знання на практиці (в роботі з науково-методичними матеріалами, друкованими джерелами для написання наукових повідомлень, рефератів і дипломних робіт та в діяльності на посаді менеджера).

3. Програма навчальної дисципліни

Модуль 1. Організаційна теорія

Змістовний модуль 1. Особистість в структурі організації

Лекція 1. Основні поняття організації та організаційної поведінки (2 год.).

Поняття і напрямки розвитку організаційної поведінки. Історія становлення організаційної поведінки: класична школа, адміністративний менеджмент, школа людських стосунків і ін. Поняття та види організації. Класифікація організацій. Ефективність діяльності організації.

Семінар 1. Основні поняття організації та організаційної поведінки (2 год.).

Лекція 2. Особистість та організація. Мотивація та результативність (2 год.)

Індивідуальна поведінка і особистість. Фактори, що впливають на індивідуальну поведінку. Теорії особистості. Особистісні чинники по Кеттелу і Клайну. Гуманістичний підхід. Психодинамічна теорія особистості. Теорія особистості Юнга. Індикатори типу особистості Майерс-Бріггс. Сприйняття і процес сприйняття. Закони та ефекти сприйняття. Теорія атрибуції. Установки і цінності. Прийняття індивідуальних рішень. Комунікації, зміни та конфлікти.

Сутність і зміст мотивації. Теорія очікувань: основа для аналізу мотивацій працівника. модель Портера і Лоулера. Теорія потреб. Сучасні теорії мотивації. Механізм і результативність мотивацій. Мотивація та визначення змісту роботи.

Семінар 2. Особистість та організація (2 год.).

Семінар 3. Мотивація та результативність (2 год.).

Змістовний модуль 2. Колективна поведінка в організації

Лекція 3. Формування групової поведінки в організації. Лідерство.

Природа і характеристика групи. Формальні і неформальні групи і команди. Стадії розвитку групи та команди. потенційні переваги і недоліки роботи в групі. Умови і чинники ефективності групової роботи. Управління міжгруповими конфліктами.

Класичні дослідження лідерства. Відмінність лідерства від менеджменту. Лідерство і зміни. Лідерство і комунікації. Лідерство і конфлікт. Владний аспект організаційного лідерства. Управлінський аспект лідерства. Сучасні оцінки феномена лідерства.

Семінар 4. Формування групової поведінки в організації (2 год.).

Семінар 5. Лідерство в організації (2 год.).

Лекція 4. Організаційні теорії (2 год.).

Макротеорії організації: класичні організаційні теорії, неокласичні організаційні теорії, концепція відкритої системи, популяційно-екологічна модель, ресурсна модель, ситуаційно-раціональна модель, модель ділових витрат, інституціональна модель.

Різні підходи до розвитку організації. Бюрократична теорія організації. Фактори ефективної організації. Теорія Гласієра. Теорія організаційного потенціалу. Теорія інститутів і інституціональних змін. Сучасні напрямки теоретичних розробок.

Семінар 6. Організаційні теорії (2 год.).

Модуль 2. Організаційна культура як інструмент управління

Лекція 5. Сутність, принципи та види організаційної культури (2 год.).

Організаційна культура як наука і навчальна дисципліна, джерела її виникнення та формування. Сутність організаційної культури. Організаційна культура як суспільне та соціальне явище, еволюція її змісту. Основні завдання, функції організаційної культури. Сучасні принципи організаційної культури, її багатомірність. Організаційна культура як комплекс прийомів та засобів управління. Організаційна культура в системі інших економічних і суспільних дисциплін. Співвідношення організаційної культури з теорією управління та теорією корпоративної культури. Типологія організаційної культури.

Семінар 7. Сутність, принципи та види організаційної культури (2 год.).

Лекція 6. Організаційна культура у стосунках з діловими партнерами (2 год.)

Організаційна культура підготовки та проведення ділових зустрічей. Домовленість про зустріч. Критерії оцінки результатів спілкування. Матеріали для обговорення. Організація зустрічей делегацій. Організаційна культура зустрічі ділових партнерів. Візити ввічливості. Офіційні форми репрезентації. Розміщення учасників зустрічей. Психологічна культура спілкування: ефективні заходи привабливості партнера, рекомендації щодо досягнення взаєморозуміння, створення сприятливого психологічного мікроклімату. Організаційна культура ведення переговорів: принципи переговорного процесу, тактичні заходи на переговорах.

Семінар 8. Організаційна культура у стосунках з діловими партнерами (2 год.)

Лекція 7. Комунікативна культура (2 год.)

Культура і методика проведення виробничих нарад: підготовка, обмін інформацією, аргументування, прийняття рішення. Культура дискусії. Форми конструктивної та деструктивної критики. Культура прийому на роботу та

звільнення співробітників. Культура спілкування. Електронні засоби зв'язку. Ділове листування. Спілкування через візитку. Робота з відвідувачами. Комунікативна компетентність керівника та його професійні якості.

Семінар 9. Комунікативна культура (2 год.)

Лекція 8. Організаційна культура керівника підприємства (2 год.)

Особливості управлінського спілкування: типи особистостей в управлінському спілкуванні, закономірності міжособистісних стосунків, принципи управлінського спілкування, моральні аспекти управлінських рішень. Методики визначення особистісних якостей співробітника: анкетування, соціометрія, тестування та ін. Культурно-виробничий потенціал працівника. Психологізація управління. Компоненти управлінських дій. Духовна культура та моральні якості керівника. Прояви культури керівника в моделях його поведінки у виробничому процесі.

Семінар 10. Організаційна культура керівника підприємства (2 год.)

Лекція 9. Культура організації праці та виробництва (2 год.)

Наукова організація праці. Системне використання особистісних та групових якостей персоналу. Горизонтальні та вертикальні системи організації праці та виробництва. Контекстуальні навички персоналу як елемент організаційної культури. Культура умов праці та її безпека. Соціально-економічні, організаційно-технічні, психофізіологічні, санітарно-гігієнічні умови праці.

Семінар 11. Культура організації праці та виробництва (2 год.)

Лекція 10. Національні особливості організаційної культури (2 год.)

Спільне і відмінне у процесі формування ділової та організаційної культури підприємців різних країн. Дипломатія в країнах Європи: Англії, Франції, Італії, Німеччині, інших європейських країнах. Дипломатія в країнах Північної і Південної Америки. Особливості дипломатії окремих країн Азії та Сходу: Японії, Китаю, Індії, арабських країн. Дипломатія в Австралії.

Семінар 12. Національні особливості організаційної культури (2 год.)

Модуль 3. Корпоративна культура

Лекція 11. Сутність та особливості формування корпоративної культури (2 год.)

Поняття корпоративізму. Основні елементи корпоративної культури, що впливають на її сприйняття робітниками: нормативні документи, кадрова політика, соціально-психологічний клімат, якість виробничої діяльності. Типологізація господарських організацій і особливості впровадження ними духу корпоративізму. Соціальне партнерство та його практичне втілення. Типологізація духовних аспектів корпоративних культур. Власність працівників-акціонерів і корпоративна

культура. “Інвестиційна культура”, “культура участі”, “акціонерна культура”, “підприємницька культура”

Семінар 13. Сутність та особливості формування корпоративної культури (2 год.)

Лекція 12. Імідж корпорації (2 год.)

Поняття “іміджу” фірми. Основні складові іміджу корпорації: емблема; кольори; девіз діяльності; місія діяльності; фірмова документація; прапор; фірмова продукція. Порядок підготовки іміджу корпорації.

Психологічні особливості іміджу корпорації. Роль іміджу корпорації у її діяльності. Вплив іміджу корпорації на ділових партнерів, конкурентів, потенційних споживачів.

Семінар 14. Імідж корпорації (2 год.)

Лекція 13. Управління корпоративною культурою (2 год.)

Засоби і методи управління корпоративною культурою. Переконавання і навчання. Продуктивні методи впливу у виробничому середовищі: проблемного викладу, евристичний, пошуковий. Методи стимулювання. Цільове стратегічне управління. Технократичне та інноваційне управління. Філософія управління. Розробка і реалізація програми розвитку корпоративної культури. Прояви корпоративної культури в різних сферах бізнесу. Організаційна культура як системна складова управління корпорацією. Зовнішнє та внутрішнє середовище корпорації. Сучасний світовий досвід формування корпоративної культури.

Семінар 15. Управління корпоративною культурою (2 год.)

Навчально-методична карта дисципліни «Організаційна теорія та культура»

Разом: 108 год., лекції – 22 год., семінарські заняття – 20 год., індивідуальна робота – 12 год., самостійна робота – 48 год., підсумковий контроль – 6 год.

Назва модуля	Організаційна теорія						Організаційна культура як інструмент управління.						Корпоративна культура.		
	Особистість в структурі організації			Колективна поведінка в організації											
Кількість балів	73 бали			73 бали			121 бал						75 балів		
Теми лекцій	Основні поняття організації та організаційної поведінки.	Особистість та організація. Мотивація та результативність.		Формування групової поведінки в організації. Лідерство.		Організаційні теорії.	Сутність, принципи та види організаційної культури.	Організаційна культура у стосунках з діловими партнерами	Комунікативна культура	Організаційна культура керівника підприємства	Культура організації праці та виробництва	Національні особливості організаційної культури	Сутність та особливості формування корпоративної культури	Імідж корпорації	Управління корпоративною культурою
Відвідування лекцій	1 бал	1 бал		1 бал		1 бал	1 бал	1 бал	1 бал	1 бал	1 бал	1 бал	1 бал	1 бал	1 бал
Теми семінарських	Основні поняття організації та організаційної поведінки.	Особистість та організація.	Мотивація та результативність.	Формування групової поведінки в організації.	Лідерство в організації.	Організаційні теорії.	Сутність, принципи та види організаційної культури.	Організаційна культура у стосунках з діловими партнерами	Комунікативна культура	Організаційна культура керівника підприємства	Культура організації праці та виробництва	Національні особливості організаційної культури	Сутність та особливості формування корпоративної культури	Імідж корпорації	Управління корпоративною культурою
Відвідування та робота на СЗ	10+1=11	10+1=11	10+1=11	10+1=11	10+1=11	10+1=11	10+1=11	10+1=11	10+1=11	10+1=11	10+1=11	10+1=11	10+1=11	10+1=11	10+1=11
Самостійна робота	4	9		9		4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
ІНДЗ	30 балів														
Види поточного контролю	МКР – 25 балів			МКР – 25 балів			МКР – 25 балів						МКР – 25 балів		
Підсумковий контроль	Екзамен														

4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	денна форма					
	усього	у тому числі				
		л	Сем.	інд	с.р.	МК
Модуль 1. Організаційна теорія						
Тема 1. Основні поняття організації та організаційної поведінки.	13	2	2	1	4	
Тема 2. Особистість та організація. Мотивація та результативність.	17	2	4	2	9	
Модульний контроль	2					2
Тема 3. Формування групової поведінки в організації. Лідерство.	17	2	4	2	9	
Тема 4. Формування групової поведінки в організації.	9	2	2	1	4	
Модульний контроль	2					2
Усього за модулем	60	10	8	6	26	4
Модуль 2. Організаційна культура як інструмент управління.						
Тема 5. Сутність, принципи та види організаційної культури.	9	2	2	1	4	
Тема 6. Організаційна культура у стосунках з діловими партнерами	9	2	2	1	4	
Тема 7. Комунікативна культура	9	2	2	1	4	
Тема 8. Організаційна культура керівника підприємства	9	2	2	1	4	
Тема 9. Культура організації праці та виробництва	9	2	2	1	4	
Тема 10. Національні особливості організаційної культури	9	2	2	1	4	
Модульний контроль	2					2
Усього за модулем	54	12	12	6	24	2
Модуль 3. Корпоративна культура.						
Тема 11. Сутність та особливості формування корпоративної культури	10	2	2	2	4	
Тема 12. Імідж корпорації	11	2	2	2	5	
Тема 13. Управління корпоративною культурою	11	2	2	2	5	
Модульний контроль	2					2
Усього за модулем	34	6	6	6	14	
Усього годин	144	26	30	18	64	8

5. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Основні поняття організації та організаційної поведінки.	2
2	Особистість та організація.	2
3	Мотивація та результативність.	2
4	Формування групової поведінки в організації.	2
5	Лідерство в організації.	2
6	Організаційні теорії.	2
7	Сутність, принципи та види організаційної культури.	2
8	Організаційна культура у стосунках з діловими партнерами	2
9	Комунікативна культура	2
10	Організаційна культура керівника підприємства	2
11	Культура організації праці та виробництва	2
12	Національні особливості організаційної культури	2
13	Сутність та особливості формування корпоративної культури	2
14	Імідж корпорації.	2
15	Управління корпоративною культурою.	2
Разом		30

6. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Історія становлення організаційної поведінки: класична школа, адміністративний менеджмент, школа людських стосунків і ін. Поняття та види організації. Класифікація організацій.	4
2	Сутність і зміст мотивації. Теорія очікувань: основа для аналізу мотивацій працівника. модель Портера і Лоулера. Теорія потреб. Сучасні теорії мотивації. Механізм і результативність мотивацій. Мотивація та визначення змісту роботи.	9
3	Класичні дослідження лідерства. Відмінність лідерства від менеджменту. Лідерство і зміни. Лідерство і комунікації. Лідерство і конфлікт.	9
4	Різні підходи до розвитку організації. Бюрократична теорія організації. Фактори ефективної організації. Теорія Гласієра. Теорія організаційного потенціалу. Теорія інститутів і інституціональних змін. Сучасні напрямки теоретичних розробок.	4
5	Співвідношення організаційної культури з теорією управління та теорією корпоративної культури. Типологія організаційної культури.	4
6	Організація зустрічей делегацій. Організаційна культура зустрічі ділових партнерів. Візити ввічливості. Офіційні форми репрезентації. Розміщення учасників зустрічей. Психологічна культура спілкування: ефективні заходи приваблення партнера, рекомендації щодо досягнення взаєморозуміння, створення сприятливого психологічного мікроклімату.	4

7	Культура прийому на роботу та звільнення співробітників. Культура спілкування. Електронні засоби зв'язку. Ділове листування. Спілкування через візитку.	4
8	Психологізація управління. Компоненти управлінських дій. Духовна культура та моральні якості керівника. Прояви культури керівника в моделях його поведінки у виробничому процесі.	4
9	Горизонтальні та вертикальні системи організації праці та виробництва. Контекстуальні навички персоналу як елемент організаційної культури. Культура умов праці та її безпека.	4
10	Дипломатія в країнах Європи: Англії, Франції, Італії, Німеччині, інших європейських країнах. Дипломатія в країнах Північної і Південної Америки. Особливості дипломатії окремих країн Азії та Сходу: Японії, Китаю, Індії, арабських країн. Дипломатія в Австралії.	4
11	Типологізація духовних аспектів корпоративних культур. Власність працівників-акціонерів і корпоративна культура. “Інвестиційна культура”, “культура участі”, “акціонерна культура”, “підприємницька культура”	4
12	Психологічні особливості іміджу корпорації. Роль іміджу корпорації у її діяльності. Вплив іміджу корпорації на ділових партнерів, конкурентів, потенційних споживачів.	9
13	Зовнішнє та внутрішнє середовище корпорації. Сучасний світовий досвід формування корпоративної культури.	9
Разом		64

7. Індивідуальні завдання

Індивідуальна навчально-дослідна робота є видом позааудиторної індивідуальної діяльності студента, результати якої використовуються у процесі вивчення програмового матеріалу навчальної дисципліни. Завершується виконання студентами ІНЗД прилюдним захистом навчального проекту.

Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ) з курсу «Організаційна теорія та культура» – це вид науково-дослідної роботи студента, яка містить результати дослідницького пошуку, відображає певний рівень його навчальної компетентності.

Мета ІНДЗ: самостійне вивчення частини програмового матеріалу, систематизація, узагальнення, закріплення та практичне застосування знань із навчального курсу, удосконалення навичок самостійної навчально-пізнавальної діяльності.

Зміст ІНДЗ: завершена теоретична або практична робота у межах навчальної програми курсу, яка виконується на основі знань, умінь та навичок, отриманих під час лекційних, семінарських, практичних занять і охоплює декілька тем або весь зміст навчального курсу.

Види ІНДЗ, вимоги до них та оцінювання:

- ✓ конспект із теми (модуля) за заданим планом;
- ✓ конспект із теми (модуля) за планом, який студент розробив самостійно;
- ✓ схеми, таблиці або опорний конспект теми, розроблений самостійно;
- ✓ анотація прочитаної додаткової літератури з курсу, бібліографічний опис;

- ✓ повідомлення з теми у вигляді есе або презентації PowerPoint;
- ✓ теоретичні дослідження у вигляді есе, презентації PowerPoint або реферату (охоплює весь зміст навчального курсу).

Орієнтовна структура ІНДЗ – наукового дослідження у вигляді реферату: вступ, основна частина, висновки, додатки (якщо вони є), список використаних джерел. Критерії оцінювання та шкалу оцінювання подано відповідно у табл. 7.1 і 7.2.

Таблиця 7.1

Критерії оцінювання ІНДЗ
(науково-педагогічного дослідження у вигляді есе, реферату або творчої роботи)

Критерії оцінювання роботи№ п/п	Максимальна кількість балів за кожним критерієм
1. Обґрунтування актуальності, формулювання мети, завдань та визначення методів дослідження	3
2. Складання плану реферату	3
3. Критичний аналіз суті та змісту першоджерел. Виклад фактів, ідей, результатів досліджень в логічній послідовності. Аналіз сучасного стану дослідження проблеми, розгляд тенденцій подальшого розвитку даного питання.	15
4. Дотримання правил реферуванням наукових публікацій	3
5. Доказовість висновків, обґрунтованість власної позиції, пропозиції щодо розв'язання проблеми, визначення перспектив дослідження	3
6. Дотримання вимог щодо технічного оформлення структурних елементів роботи (титульний аркуш, план, вступ, основна частина, висновки, додатки (якщо вони є), список використаних джерел)	3
Разом	30 балів

Критерії оцінювання ІНДЗ
(науково-педагогічного дослідження у вигляді презентації PowerPoint)

Критерії оцінювання роботи№ п/п	Максимальна кількість балів за кожним критерієм
1. Формулювання мети, завдань та визначення методів дослідження	5
2. Наявність плану викладення матеріалу	3
3. Виклад фактів, ідей, результатів досліджень в логічній послідовності. Аналіз сучасного стану дослідження проблеми, розгляд тенденцій подальшого розвитку даного питання.	10
4. Охайність, продуманість, логічність і послідовність побудови презентації, наявність ілюстративного матеріалу	5
5. Доказовість висновків, обґрунтованість власної позиції, пропозиції щодо розв'язання проблеми, визначення перспектив дослідження	4
6. Дотримання вимог щодо технічного оформлення структурних елементів роботи (титульний слайд, план, вступ, основна частина, висновки, список використаних джерел)	3
Разом	30 балів

Шкала оцінювання ІНДЗ

Рівень виконання	Кількість балів, що відповідає рівню	Оцінка за традиційною системою
Високий	30-24	Відмінно
Достатній	23-15	Добре
Середній	14-7	Задовільно
Низький	6-0	Незадовільно

**Орієнтовна тематика ІНДЗ з навчальної дисципліни
«Організаційна теорія та культура»**

1. Особливості управлінського спілкування.
2. Методики визначення особистісних якостей співробітника.
3. Психологічні аспекти управління.
4. Наукова організація праці.
5. Культура умов праці та її безпека.
6. Дипломатія в країнах Європи.
7. Дипломатія в країнах Сходу.
8. Дипломатія в країнах Південної Америки.
9. Дипломатія в країнах Північної Америки.
10. Дипломатія в США.
11. Дипломатія в Австралії.
12. Поняття та типологія корпоративної культури.
13. Елементи корпоративної культури.
14. Власність працівників-акціонерів і корпоративна культура.
15. Соціальне партнерство.
16. Місія організації.
17. Імідж корпорації.
18. Основні складові іміджу фірми.
19. Порядок підготовки емблеми.
20. Особливості розробки девізу.
21. Кольори компанії.
22. Особливості підготовки іміджу компанії.
23. Психологічні аспекти іміджу корпорації.
24. Роль квітів в іміджі компанії.
25. Роль елементів тваринного світу в іміджі компанії.
26. Використання різних форм у підготовці торгового знака фірми.
27. Методи управління корпоративною культурою.
28. Продуктивні методи впливу у виробничому середовищі.
29. Методи стимулювання.
30. Цільове стратегічне управління.
31. Види стратегій.
32. Технократичне та інноваційне управління.
33. Програма розвитку корпоративної культури.
34. Зовнішнє середовище корпорації.
35. Сучасний світовий досвід формування корпоративної культури.
36. Соціально-економічні умови праці.

37. Організаційно-технічні умови праці.
38. Психофізіологічні умови праці.
39. Санітарно-гігієнічні умови праці.
40. Внутрішнє середовище корпорації.
41. Етапи формування корпоративної культури.
42. Роль керівника у формуванні корпоративної культури.
43. Види винагород.
44. Методи соціального впливу та морального стимулювання.
45. Процес навчання в системі організаційної поведінки.
46. Управління за цілями як чинник формування організаційної поведінки працівника.
47. Планування особистого розвитку та кар'єри в організації.
48. Групи і команди в організації.
49. Причини об'єднання людей у групи та команди.
50. Типи груп і команд: функціональна група, неформальна група і цільова група.
51. Чинники, що зумовлюють появу неформальних груп.
52. Основні відмінності формальних та неформальних груп.
53. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи.
54. Види групових ролей: цільові, підтримуючі, негативні.
55. Згуртованість груп. Типи згуртованості.
56. Модель групової поведінки Д. Хоманса.
57. Дії менеджера щодо підвищення або зниження групової згуртованості.
58. Стадії становлення та розвитку колективу: формування, притирання, нормалізації, повної інтеграції.
59. Гуртки якості.
60. Методи стимулювання праці.

Оцінка з ІНДЗ є обов'язковим балом, який враховується при підсумковому оцінюванні навчальних досягнень студентів з навчальної дисципліни «Організаційна теорія та культура».

Студент може набрати максимальну кількість балів за ІНДЗ – 30 балів.

8. Методи навчання

I. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності

1) За джерелом інформації:

- *Словесні*: лекція (традиційна, проблемна) із застосуванням комп'ютерних інформаційних технологій (PowerPoint – презентація), семінари, пояснення, розповідь, бесіда.

- *Наочні*: спостереження, ілюстрація, демонстрація.

2) За логікою передачі і сприймання навчальної інформації: індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні.

3) За ступенем самостійності мислення: репродуктивні, пошукові, дослідницькі.

4) За ступенем керування навчальною діяльністю: під керівництвом викладача; самостійна робота студентів: з книгою; виконання індивідуальних навчальних проектів.

II. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності:

1) Методи стимулювання інтересу до навчання: навчальні дискусії; створення ситуації пізнавальної новизни; створення ситуацій зацікавленості (метод цікавих аналогій тощо).

9. Методи контролю

Навчальні досягнення студентів із дисципліни «Організаційна теорія та культура» оцінюються за модульно-рейтинговою системою, в основу якої покладено принцип поопераційної звітності, обов'язковості модульного контролю, накопичувальної системи оцінювання рівня знань, умінь та навичок; розширення кількості підсумкових балів до 100.

Контроль успішності студентів з урахуванням поточного і підсумкового оцінювання здійснюється відповідно до навчально-методичної карти (п. IV), де зазначено види й терміни контролю. Систему рейтингових балів для різних видів контролю та порядок їх переведення у національну (4-бальну) та європейську (ECTS) шкалу подано у табл. 8.1, табл. 8.2.

Таблиця 8.1

Розрахунок рейтингових балів за видами поточного (модульного) контролю

вид роботи	максимальна кількість балів за один вид роботи
1. Відвідування лекцій	1
2. Відвідування семінарів (практичних)	1
3. Виконання завдання для самостійної роботи	5
4. Робота на семінарському занятті (доповідь, виступ, повідомлення, участь в дискусії)	10
5. Індивідуальне дослідне завдання (ІНДЗ)	30
6. Опрацювання фахових джерел	10
7. Написання реферату	15
8. Виконання модульної контрольної роботи	25
9. Виконання тестового контролю (експрес-контролю)	10
10. Творча робота, есе	20

У процесі оцінювання навчальних досягнень студентів застосовуються такі методи:

- **Методи усного контролю:** індивідуальне опитування, фронтальне опитування, співбесіда, доповідь, повідомлення, дискусія.
- **Методи письмового контролю:** модульне письмове тестування; підсумкове письмове тестування, звіт, реферат, есе.
- **Комп'ютерного контролю:** тестові програми.
- **Методи самоконтролю:** уміння самостійно оцінювати свої знання, самоаналіз.

Таблиця 8.2

Порядок переведення рейтингових показників успішності у європейські оцінки ECTS

Підсумкова кількість балів (max – 100)	Оцінка за 4-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS
1 – 34	«незадовільно» (з обов'язковим повторним курсом)	F
35 – 59	«незадовільно» (з можливістю повторного	FX

	складання)	
60 – 74	«задовільно»	ED
75 – 89	«добре»	CB
90 – 100	«відмінно»	A

Загальні критерії оцінювання успішності студентів, які отримали за 4-бальною шкалою оцінки «відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно», подано у табл. 8.3.

Таблиця 8.3

Загальні критерії оцінювання навчальних досягнень студентів

<p>Незадовільно. Студент відтворює менше половини навчального матеріалу навчального матеріалу, здатний відтворити його відповідно до тексту підручника або пояснень викладача; за допомогою викладача виконує елементарні завдання; може дати відповідь з кількох простих речень: здатен усно відтворити окремі частини теми; має фрагментарні уявлення про роботу з джерелами, відсутні сформовані уміння та навички; виконує 30% від загальної кількості тестів.</p>
<p>Задовільно. Студент знає більше половини навчального матеріалу, розуміє основний навчальний матеріал, здатний з помилками й неточностями дати визначення понять та сформулювати правило; здатен відтворити навчальний матеріал з помилками та неточностями, має стійкі навички роботи з текстом підручника, може самостійно оволодіти більшою частиною заданого матеріалу, формулює поняття, наводить приклади, знає основні дати; висловлене судження одним-двома аргументами, виконує 55-65% від загальної кількості тестів</p>
<p>Добре. Студент правильно і логічно відтворює навчальний матеріал, розуміє основоположні теорії і факти, встановлює причинно-наслідкові зв'язки між ними; вміє наводити окремі власні приклади на підтвердження певних думок, застосовувати вивчений матеріал у стандартних ситуаціях, здатен з допомогою викладача скласти план реферату, виконати його та правильно оформити; самостійно користується додатковими джерелами; частково контролює власні навчальні дії; правильно використовує термінологію; складає прості таблиці та схеми; виконує 75-80% від загальної кількості тестів.</p>
<p>Відмінно. Студент володіє глибокими і міцними знаннями, здатний використовувати їх у нестандартних ситуаціях; може визначати тенденції та протиріччя процесів; робить аргументовані висновки; критично оцінює окремі нові факти, явища, ідеї; використовує додаткові джерела та матеріали; самостійно визначає окремі цілі власної навчальної діяльності; вирішує творчі завдання; відрізняє упереджену інформацію від об'єктивної; здатен сприйняти іншу позицію як альтернативну; виконує 95-100% від загальної кількості тестів.</p>

Кожний модуль включає бали за поточну роботу студента на семінарських, виконання самостійної роботи, індивідуальну роботу, модульну контрольну роботу.

Виконання модульних контрольних робіт здійснюється в режимі комп'ютерної діагностики або з використанням роздрукованих завдань.

Реферативні дослідження та есе, які виконує студент за визначеною тематикою, обговорюються та захищаються на семінарських.

Модульний контроль знань студентів здійснюється після завершення вивчення

навчального матеріалу модуля.

Кількість балів за роботу з теоретичним матеріалом, на практичних заняттях, під час виконання самостійної та індивідуальної навчально-дослідної роботи залежить від дотримання таких вимог:

- ✓ своєчасність виконання навчальних завдань;
- ✓ повний обсяг їх виконання;
- ✓ якість виконання навчальних завдань;
- ✓ самостійність виконання;
- ✓ творчий підхід у виконанні завдань;
- ✓ ініціативність у навчальній діяльності.

РОЗРАХУНОК БАЛІВ

вид роботи	максимальна кількість балів за один вид роботи	обов'язкова кількість виконаних завдань за курс	максимальна кількість балів за всі види роботи
1. Відвідування лекцій	1	13	13
2. Відвідування семінарів (практичних)	1	15	15
3. Виконання завдання для самостійної роботи	5	13	65
4. Робота на семінарському занятті (доповідь, виступ, повідомлення, участь в дискусії)	10	15	150
5. Індивідуальне дослідне завдання (ІНДЗ)	30	1	30
6. Виконання модульної контрольної роботи	25	4	100
Всього			344
Коефіцієнт		3,44	

10. Методичне забезпечення

- ✓ робоча навчальна програма;
- ✓ навчальні посібники;
- ✓ опорні конспекти лекцій;
- ✓ збірка тестових і контрольних завдань для тематичного (модульного) оцінювання навчальних досягнень студентів;
- ✓ засоби підсумкового контролю (комплект друкованих завдань для підсумкового контролю).

11. Рекомендована література

Базова

1. Організаційна культура: Навчально-методичний посібник / Уклад.: Т.Е.Василевська, В.М.Князєв, А.В.Ліпенцев; За заг. ред. О.Ю.Оболенського, С.В.Сьоміна, А.О.Чемериса, С.В.Загороднюка, О.Л.Приходько, Л.О.Воронько. - К.: Вид-во НАДУ, 2007. - 32 с.
2. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури. Навч. посібник — 2-ге вид. доп,— К.: Вид-во Європ. унту, 2007.- 337 с.
3. Палеха Ю. І. Ділова етика. — К.: 2004. — 389 с.
4. Русинка І. Конфліктологія. — К.: Професіонал, 2007. — 334 с.
5. Савельєва В. С. Управління персоналом. — К.: Професіонал, 2005. — 336 с.
6. Сагайдак О. П. Дипломатичний протокол та етикет. — К.: Знання, 2005. — 260 с.
7. Циба В. Т. Системна соціальна психологія. — К.: ЦНЛ, 2006. — 328 с.

Допоміжна

1. Завьялова Е. К., Посохова С. Т. Психология предпринимательства. — СПб., 1997.
2. Лэйхифф Дж. М., Пенроуз Дж. М. Бизнес-коммуникации. — СПб., 2001.
3. Катков В. Формирование организационной культуры на промышленном предприятии // Упр. персоналом. — 2000. — № 2. — С. 66–70.
4. Ложкін Г. В. та ін. Психологія конфлікту. — К: Професіонал, 2007. — 407 с.
5. Ньюстром Дж. В., Девіс К. Организационное поведение: Пер. с англ. — СПб., 2000. — 448 с.
6. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом. — СПб., 2000. — 238 с.
7. Спивак В. А. Корпоративная культура. — СПб., 2001. — 352 с.
8. Аоки М. Фирма в японской экономике. — СПб., 1995.
9. Грачев М. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. — М., 1993.
10. Десслер Гари. Управление персоналом. — М., 1997.
11. Зайцев Г. Г. Управление персоналом. — СПб., 1998.
12. Здравомыслов А. Г. Социология конфликта. — М., 1995.
13. Имидж американской фирмы: как он формируется? // Директор. — 1994. — № 3.
14. Хриков Є.М. Управління навчальним закладом: Навч. посіб. — К.: Знання, 2006. — 365 с.

Інтернет-ресурси

Культура ділового спілкування менеджера

http://pidruchniki.com/19871030/menedzhment/kultura_dilovogo_spilkuvannya_menedzhera

Теорія організації

http://pidruchniki.com/1584072015404/menedzhment/teoriya_organizatsiyi