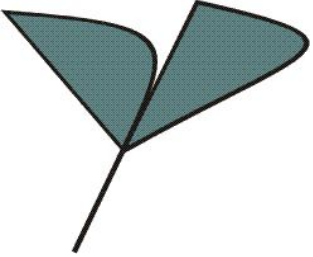


# “Організаційна культура”

- **Лекцій – 14 годин**
- **Семінарів 14 годин**
- **Самостійна робота студента – 26 годин**
- **Всього – 54 години**
- **Поточний контроль – контрольна робота**
- **Підсумковий контроль – залік**



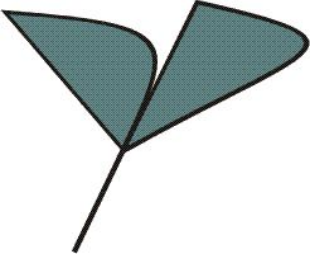
## Викладач курсу

### Сергієнко Елла Олексіївна

- кандидат державного управління
- кафедра менеджменту та управління проектами
- автор понад 40 публікацій

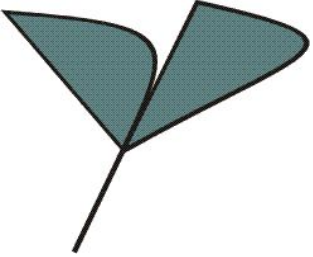
e-mail: [dridu.mur@i.ua](mailto:dridu.mur@i.ua)





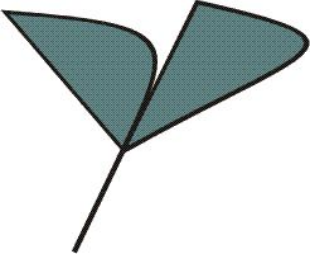
- **Очень часто в основе успехов и неудач фирмы лежат причины, прямо или косвенно относящиеся к ее корпоративной культуре.**
- **Стиль руководства, психологический климат в коллективе, сложившийся имидж организации — все это не может не влиять на результаты работы любого предприятия.**
- **Менеджер должен уметь предвидеть последствия своих решений, в том числе и в культурологическом аспекте.**





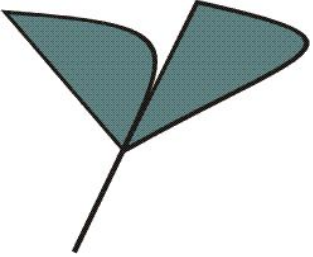
# Організаційна культура

- **Мета дисципліни –**
  - формування у слухачів світогляду стосовно феномену організаційної культури
  - озброєння слухачів практичними навичками в галузі формування, підтримки та змін організаційної культури з метою підвищення організаційної ефективності



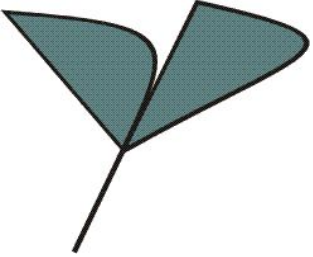
# Організаційна культура

- **Завданням дисципліни :**
  - схарактеризувати основні підходи до визначення організаційної культури та її елементів;
  - проаналізувати особливості дослідження рівнів організаційної культури;
  - проаналізувати зміст характеристик організаційної культури;
  - набути здатність застосовувати сучасні управлінські технології для формування «зовнішнього» та «внутрішнього» іміджу організації;
  - набути здатність відображати базові компоненти філософії та іміджу організації;
  - проаналізувати особливості вивченні впливу національного на організаційну культуру;



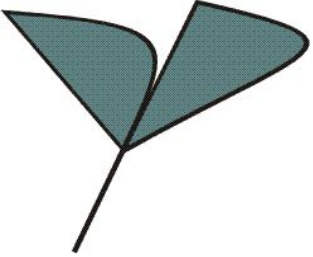
# Організаційна культура

- **Завданням дисципліни :**
  - сформувати здатність застосовувати системний підхід до вивчення національного в організаційній культурі;
  - проаналізувати фактори, що впливають на формування організаційної культури;
  - набути здатність формулювання місії, цілей, кодексу поведінки співробітників організації;
  - набути здатність визначати типи організаційних культур;
  - сформувати здатність коректно використовувати організаційні обряди та ритуали;
  - схарактеризувати основні підходи до підтримання організаційної культури;
  - проаналізувати основні засоби подолання опору змінам організаційної культури;



# Організаційна культура

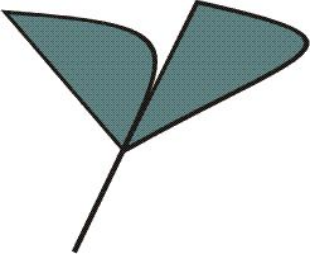
- **У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен знати:**
  - основні підходи до визначення організаційної культури та її елементів;
  - особливості дослідження рівнів організаційної культури;
  - зміст характеристик організаційної культури;
  - особливості вивчення впливу національного на організаційну культуру;
  - фактори, що впливають на формування організаційної культури;



# Організаційна культура

- **У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен вміти:**
  - вільно орієнтуватися в навчальному матеріалі;
  - аналізувати різні концепції;
  - робити аргументовані висновки;
  - проводити аналогі 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).



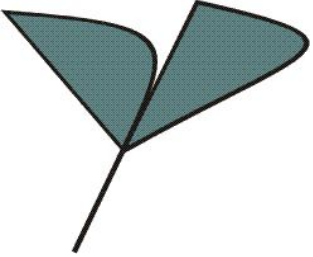


# Організаційна культура

## Теми курсу

**Змістовий модуль 1. Організаційна культура: сутність та підходи щодо управління.**

- **Тема 1. Визначення та структура організаційної культури**
- **Тема 2. Національне в організаційних культурах**
- **Тема 3. Управління організаційною культурою**



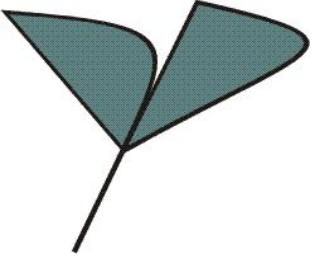
## Теми практичних/семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Три рівня організаційної культури за Шайном (модуль 1, тема 1, семінарське заняття)	2
2	Системний підхід до вивчення національного в організаційній культурі (модуль 1, тема 2, семінарське заняття)	2
3	Формування оргкультури: система цінностей (модуль1, тема 3, практичне заняття)	2
4	Формування оргкультури: ділове кредо компанії та зміни оргкультури (модуль1, тема 3, практичне заняття)	2
5	Інструмент оцінки організаційної культури (OCAI) (модуль2, тема 1, практичне заняття)	2
6	Інструмент професійних навичок менеджменту (MSAI) (модуль 2, тема 1, практичне заняття)	2
7	Презентація та захист модульної контрольної роботи	2



## Самостійна робота

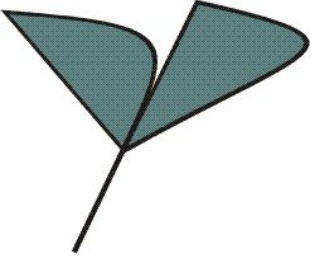
№ з/п	Назва теми
1	«Культура мови» корпорації (модуль 1, тема 1).
2	Визначення поняття іміджу організації. «Зовнішній» та «внутрішній» імідж організації (модуль 1, тема 1).
3	PR-технології та організаційна культура (модуль 1, тема 1).
4	Матриця культурних змінних за Лейн-Дістефано (модуль 1, тема 2).
5	Модель відтворення організаційної культури (за Сате) (модуль 1, тема 3).
6	Ефективність засобів зміни організаційної культури (досвід великих корпорацій) (модуль 1, тема 3).
7	Модель корпоративної культури за Картрайтом (модуль 2, тема 1).
8	«Дев'ять стандартних факторів», що характеризують культуру організації Система оцінок, що враховує «Дев'ять стандартних факторів» за Картрайтом (модуль 2, тема 1).
9	Модель конкуруючих цінностей Квіна–Рорбаха (модуль 2, тема 2).



# Форми контролю знань

## М.1. Організаційна культура: сутність та підходи щодо управління (50 балів)

Форми контролю	Максимальна кількість балів
Тестові завдання	3 x 6 балів = 18 балів
Презентація результатів практичних завдань	4 x 3 бали = 12 балів
Обговорення питань для самостійного вивчення на практичних заняттях у вигляді дискусій	4 x 3 бали = 12 балів
Підготовка анотованого переліку літератури до контрольної роботи	8 балів
Разом	50

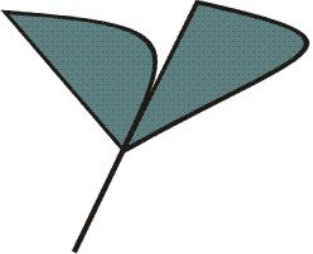


# Індивідуальні семестрові завдання

## Модуль 1

### Підготовка анотованого переліку інформаційних джерел \ до модульної контрольної роботи.

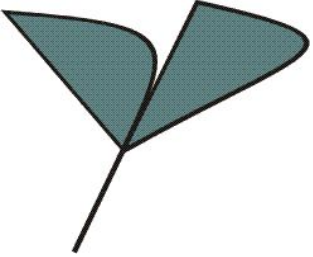
- Тема модульної контрольної роботи визначається номером студента за списком групи.
- Студенту необхідно здійснити пошук по ключових словах з назви теми у бібліотечному каталозі або в електронних пошукових системах.
- Джерело має бути датовано 2010–2013 рр.
- Структура звіту (разом до 7 стор.):
  - титульний аркуш – 1 стор.;
  - результати пошуку по ключових словах – 1 стор.;
  - коректно побудовані бібліографічні описи та анотації 3–5 джерел, які студент вважає найбільш цікавими – 1 стор. по кожному джерелу;
  - електронна версія на Flash з повними версіями джерел.
- Презентація результатів роботи перед аудиторією (бажано використовувати Microsoft PowerPoint).



## Форми контролю знань

### М.2. Організаційна культура: оцінювання та вплив на успішність організації (50 балів)

<b>Форми контролю</b>	<b>Максимальна кількість балів</b>
<b>Тестові завдання</b>	<b>2 x 7 балів = 14 балів</b>
<b>Презентація результатів практичних завдань</b>	<b>3 x 3 бали = 9 балів</b>
<b>Обговорення питань для самостійного вивчення на практичних заняттях у вигляді дискусій</b>	<b>3 x 3 бали = 9 балів</b>
<b>Підготовка та захист контрольної роботи</b>	<b>18 балів</b>
<b>Разом</b>	<b>50</b>

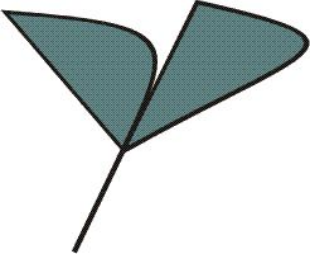


# Індивідуальні семестрові завдання

## Модуль 2

### Модульна контрольна робота

- Студенту необхідно висвітлити основні положення теми контрольної роботи (теоретична частина) та формалізувати елементи організаційної культури підприємства, де студент проходив виробничу практику (практична частина).
- Звіт про виконання контрольної роботи оформлюється у відповідності до вимог стандарту ДРІДУ НАДУ.
- Структура звіту (разом до 15 стор.): див. наступний слайд ...
- Презентація результатів роботи перед аудиторією (бажано використовувати Microsoft PowerPoint).



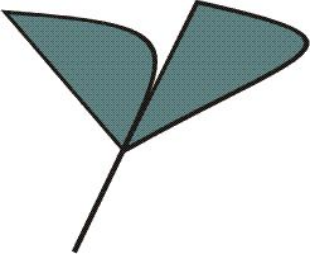
# Індивідуальні семестрові завдання

## Модуль 2

### Модульна контрольна робота

- **Структура звіту (разом до 15 стор.):**
  - титульний аркуш – 1 стор.;
  - зміст – 1 стор.;
  - вступ – 1 стор.;
  - висвітлення основних положень теми контрольної роботи – до 5 стор.;
  - формалізація елементів організаційної культури підприємства, де студент проходив виробничу практику – до 5 стор.:
    - стисла характеристика організації (назва, напрями та масштаби діяльності, структура) – до 3 стор.;
    - основні цінності компанії (якщо цінності не формалізовані – висловити власну думку) – 1 стор.;
    - відображення стилю компанії на WEB-сторінці (якщо WEB-сторінки не існує, відсутні складові щодо організаційної культури – навести власні пропозиції) – до 1 стор. (роздруковані приклади навести у додатках);
  - висновки – власна позиція щодо наведеного матеріалу – 1 стор.;
  - посилання на джерела інформації (коректно побудовані бібліографічні посиланням) – 1 стор.;
- електронна версія на Flesh.



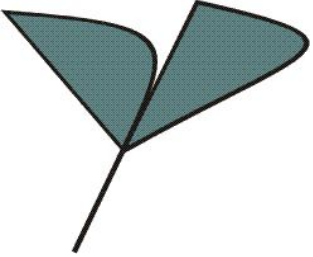


# Організаційна культура

## Теми курсу

**Змістовий модуль 2. Організаційна культура: оцінювання та вплив на успішність організації/**

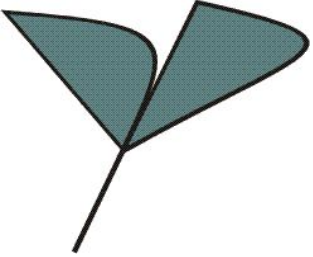
- **Тема 1. Діагностика організаційної культури**
- **Тема 2. Вплив культури на організаційну ефективність**



# Литература



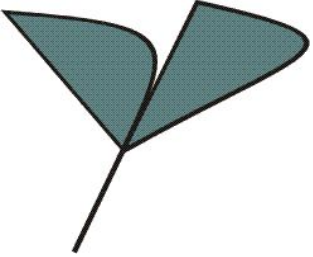
- **Організаційна культура фірми:**  
Опорний конспект лекцій /  
Уклад. Т. В. Маматова. –  
Д.: ДРІДУ НАДУ, 2006. – 44 с.
- **Методичні вказівки до практичних та семінарських занять з дисципліни «Організаційна культура фірми» /**  
Уклад. Т. Маматова, В. Молоканова.  
– Д.: ДРІДУ НАДУ, 2006. – 16 с.



# Литература



- **Виханский О. С., Наумов А. И.**  
Менеджмент: Учебник.— 3-е изд.—  
М.: Гардарики, 2000. — 528 с.
- **Палеха Ю. І.**  
Ключі до успіху, або Організаційна та  
управлінська культури.— К.: Вид-во Європ. ун-ту  
фінансів, інформ. систем, менеджм. і бізнесу,  
2000. — 211 с.

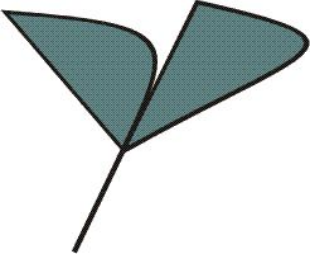


# Литература



- **Спивак В. А.**  
Корпоративная культура –  
С.Пб: Изд-во “Питер”,  
2001. – 352 с.
- **(Ключевые вопросы)**



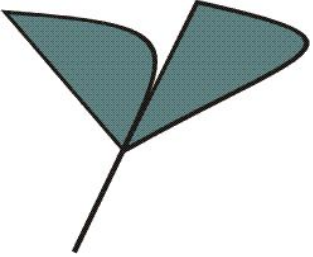


# Литература



- **Шейн Э. Х.**  
Организационная  
культура и лидерство /  
Пер. с англ. под ред.  
В. А. Спивака. – С.Пб:  
Изд-во “Питер”, 2002. –  
336 с.



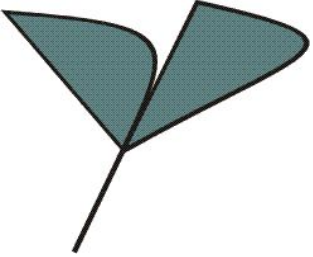


# Литература



- **Камерон К., Куинн Р.**  
Диагностика и изменение  
организационной культуры  
/ Пер. с англ. Под ред.  
И. В. Андреевой. – С.Пб:  
Изд-во “Питер”, 2001. –  
320 с.



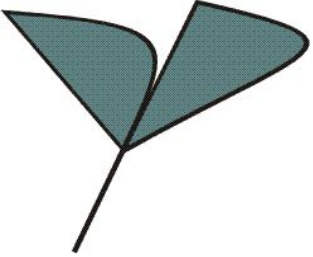


# Литература



- **Лapidус В. А.,  
Рекшинский А. Н.**  
Диалог консультанта с  
руководителем компании. –  
Изд-е 2-е. – Н.Новгород:  
СМ “Приоритет”, 2001. –  
88 с.





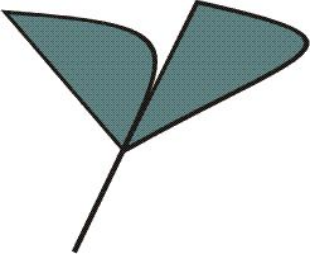
# Литература



- **Спивак В. А.**  
Организационное поведение и управление персоналом. – С.Пб: Изд-во “Питер”, 2000. – 416 с.



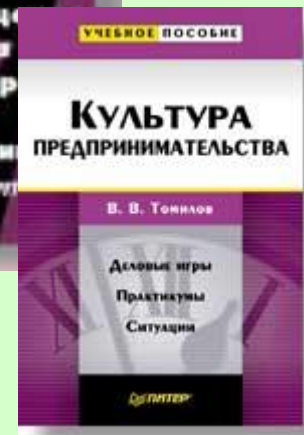


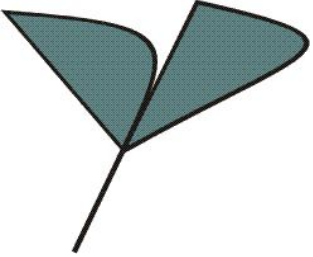


# Литература



- **Томилов В. В.**  
Культура  
предпринимательства. – С.  
Пб: Изд-во “Питер”, 2000. –  
368 с.
- **Культура  
предпринимательства:  
деловые игры, практикумы,  
ситуации .** – С.Пб: Изд-во  
“Питер”, 2001. – 176 с.

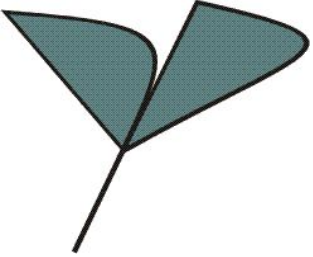




# Литература

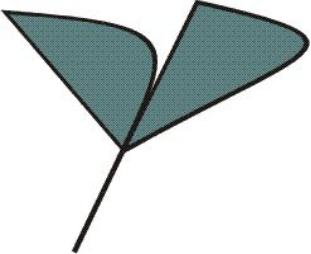


- **Питерс Т., Уотерман Р.**  
В поисках эффективного управления. – М., 1988.
- **Рюттингер Р.**  
Культура предпринимательства: Пер. с нем. – М.: ЭКОМ, 1992. – 240 с.



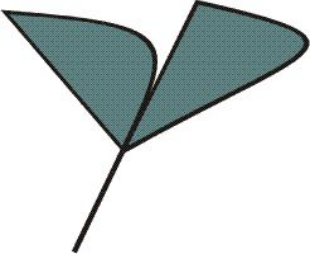
# РЕСУРСЫ INTERNET

- <http://www.hro.ru>
- <http://www.isea.ru>
- <http://www.job-today.ru>
- <http://www.kariera.orc.ru>
- <http://www.kpg.ru>
- <http://www.mikh-partn.ru>
- <http://www.piter-press.ru>    [www.piter.com](http://www.piter.com)
- <http://www.recruiter.spb.ru>



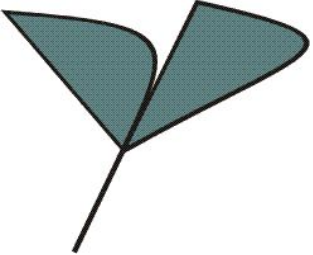
# Перелік тем модульної контрольної роботи:

- 1. Описати організаційну культуру організації по моделі Ф. Харріса і Р. Морана.
- 2. По групах цінностей описати ціннісно-нормативну структуру своєї організації.
- 3. Сформулювати на основі цінностей філософію своєї організації.
- 4. Привести приклади різних «мов» в різних організаціях і у своїй організації.
- 5. Привести приклади гасел українських підприємств. Привести приклади гасел для вашої організації (якщо такі відсутні, то сформулювати самостійно).
- 6. Привести приклади легенд вашої організації.
- 7. Виокремити позитивні і негативні функції ритуалів організації. Привести приклади ритуалів, що відбуваються у вашій організації.
- 8. Привести приклади героїв вашої організації. Дуже часто в якості рольових моделей виступають засновники компанії: Tom Watson - IBM; Ray Kroc - McDonald's
- 9. Навести функції уніформи організації.
- 10. Описати іміджеву структуру культури вашої організації.
- 11. Привести приклади субкультур вашої організації: домінуючою і контркультури (вказати на відмінності в цінностях).
- 12. Організаційна культура та соціально-психологічний клімат (відмінності)
- 13. Організаційна культура та імідж організації (відмінності)
- 14. Організаційна культура та організаційний розвиток (відмінності)
- 15. Візуалізувати поняття «організаційна культура». Візуалізувати організаційну культуру своєї організації.
- 16. Порівняти методи діагностики (Рамкова конструкція конкуруючих цінностей К. Камерона і Р. Куїнна, методика Г. Хофштеде, метод монографічного дослідження, вимір корпоративної культури за Е. Шейном). Зазначити переваги кожного методу і недоліки.
- 17. Візуалізувати стратегічно необхідну корпоративну культуру і порівняти її з існуючою в організації. Описати необхідні культурні перетворення.
- 18. Окреслити необхідні напрямки управління корпоративною культурою, виходячи з обраної раніше стратегії організації. Розробити систему заходів з управління корпоративною культурою у вашій організації: описати суб'єктів управління та їх взаємодії, уточнити зміст заходів з урахуванням існуючих особливостей організації та її культури, а також механізми впровадження необхідних культурних змін.
- 19. Написати роздум «Організаційна культура - це ...».
- 20. Знайти в літературі або Інтернеті по три приклади кодексу професійної етики.
- 21. Знайти в літературі або Інтернеті етичні кодекси поведінки різних компаній і проаналізувати, як в них відображені і вирішені проблеми мікро-та макроетики.
- 22. Облік вимог організаційної культури при підборі персоналу.
- 23. Вплив організаційної культури на адаптацію працівників.
- 24. Взаємозв'язок організаційної культури і стимулювання праці.
- 25. Організаційна культура як інструмент регулювання соціально-психологічних відносин.



Игра-знакомство  
“Создай свой герб”

ИМЯ	
ЛЮБИМОЕ ЖИВОТНОЕ	ЧЕМ ГОРЖУСЬ
МАЛЕНЬКИЕ СЛАБОСТИ	ХОББИ



# Дякую за увагу !

Завжди ради бачити Вас на кафедрі  
менеджменту та управління проектами  
Дніпропетровського регіонального інституту  
державного управління  
НАДУ при Президентові України