

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРИНЧЕНКА  
ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ «УНІВЕРСУМ»

Циклова комісія економіко-математичних дисциплін і менеджменту



ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з науково-методичної  
та навчальної роботи

Олексій ЖИЛЬЦОВ

2023 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ:  
ОРГАНІЗАЦІЙНА ТЕОРІЯ І КУЛЬТУРА**

для студентів

спеціальності	073 Менеджмент
освітньо-професійної програми	Організація виробництва
освітньо-професійного ступеня	фаховий молодший бакалавр



Київ-2023

Розробник: Пандазі Анастасія Володимирівна, викладач циклової комісії економіко-математичних дисциплін і менеджменту Фахового коледжу «Універсум» Київського університету імені Бориса Грінченка

Викладач: Пандазі Анастасія Володимирівна

Робочу програму розглянуто і затверджено на засіданні циклової комісії економіко-математичних дисциплін і менеджменту


Протокол від «30» серпня 2023 р. № 1

Голова циклової комісії  Вікторія КАЗАКОВА

Робочу програму перевірено

«  »                      2023 р.

Заступник директора з навчально-методичної роботи  Оксана ГОЛОВЧАНСЬКА

Заступник директора з навчальної роботи  Оксана КАЛАШНИК

Пролонговано:

На 20\_/20\_ н.р.                      (                      ), «    »                      20\_\_ р., протокол №   

На 20\_/20\_ н.р.                      (                      ), «    »                      20\_\_ р., протокол №   

На 20\_/20\_ н.р.                      (                      ), «    »                      20\_\_ р., протокол №   

На 20\_/20\_ н.р.                      (                      ), «    »                      20\_\_ р., протокол №

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни	
	денна форма навчання	
Вид дисципліни	обов'язкова	
Мова викладання, навчання, оцінювання	українська	
Загальний обсяг кредитів/годин	4 / 120	
Курс	3	
Семестр	5	6
Кількість змістових модулів з розподілом:	4	
Обсяг кредитів	2	2
Обсяг годин, в тому числі:	60	60
Аудиторні	28	28
Модульний контроль	4	4
Семестровий контроль	-	-
Самостійна робота	28	28
Форма семестрового контролю	залік	

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

**Метою** вивчення курсу «Організаційна теорія і культура» є формування у здобувачів освіти системних знань і розуміння концептуальних основ теорії організації, вміння орієнтуватися у соціально-економічних процесах, що формують національні традиції, спосіб життя та ментальність, ознайомлення з методологією комплексного вивчення організаційної культури, а також збагачення загальної культури та навичок мислення студентів.

Основними **завданнями** навчальної дисципліни «Організаційна теорія і культура» є:

- систематизація досвіду в поясненні та узагальненні способів організації;
- оволодіння ідеологією концепції та навичками управління організацією;
- вивчення тенденцій та закономірностей розвитку організацій;
- набір інструментарію для дослідження системи організаційних відносин.

Результати вивчення дисципліни дозволять здійснити практичну підготовку та сформуванню ряд відповідних **компетентностей**:

Номер в освітній програмі	Зміст компетентності	Номер теми, що розкриває зміст компетентності
<b>Фахові (спеціальні) компетентності</b>		
ФК1	Здатність визначати та описувати характеристики організації, аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища	1 – 16
ФК4	Вміння організовувати трудові процеси на підприємстві, розраховувати трудові нормативи, створювати безпечні умови праці	5 – 16
ФК5	Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту з позиції корпоративної соціальної відповідальності та соціально-орієнтованого бізнесу	1 – 16
ФК 9	Вміння організовувати роботу команди та здійснювати управління її діяльністю	1 – 16
<b>Предметні компетентності</b>		
	демонстрація базових уявлень про організаційну теорію та культуру	1–4
	досліджування й характеризування різних видів організацій, визначаючи їх переваги й недоліки	1–16
	застосування здобутих знань та практичних навичок в процесі побудови організаційних структур організацій різних типів	1–16
	аналіз чинників формування іміджу й культури організації	14–16

### **3. Результати навчання за дисципліною**

**У результаті вивчення навчальної дисципліни студент:**

- використовує інструменти менеджменту в процесі організації підприємницької діяльності (ПРН 8);
- демонструє знання різних видів управління орієнтуючись на специфіку кожного ієрархічного рівня (ПРН 9);
- організовує робоче місце менеджера, створює оптимальні умови праці менеджера, демонструє лідерські якості та управління командною роботою (ПРН 10);
- здійснює зміни організаційної структури в процесі розвитку підприємства;
- приймати організаційно-управлінські рішення й оцінювати їхні наслідки.;
- впроваджує методики мотивування людей та способи об'єднання задля руху до спільної мети;
- організовує та здійснює ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп;
- формує розвиваючу корпоративну культуру підприємства;
- розробляє та планує регламент ділових зустрічей;
- демонструє знання особливостей ділової та комунікативної культури різних країн світу;
- розробляє та використовує різні моделі поведінки лідера в організації;
- здійснює формування іміджу підприємства.

#### 4. Структура навчальної дисципліни

№ з/п	Назви змістових модулів, тем	Розподіл годин між видами робіт					
		усього	Аудиторна:				Само-стійна
			Лекції	Се-мінари	Практичні	Індивідуальні	
<b><i>Змістовий модуль 1. Основи теорії організації та культури</i></b>							
1	Методологічні засади теорії організації	5	2				14
2	Організація як система	7	2	2			
3	Зовнішнє й внутрішнє середовище організації	8	2	2			
4	Організаційна культура	8	2	2			
	Модульний контроль	2					
<b><i>Змістовий модуль 2. Особистість в структурі організації в умовах воєнного стану</i></b>							
5	Професійний підбір персоналу	5	2				14
6	Мотивація та стимулювання персоналу	7	2	2			
7	Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	8	2	2			
8	Кадрова політика та управління робочим часом працівників в умовах воєнного стану	8	2	2			
	Модульний контроль	2					
	<b>Разом</b>	<b>60*</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>28</b>
<b><i>Змістовий модуль 3. Організаційна культура як інструмент управління</i></b>							
9	Сутність, принципи та види організаційної культури	5	2				14
10	Національні особливості організаційної культури	7	2	2			
11	Організаційна культура у стосунках з діловими партнерами	7	2	2			
12	Комунікативна культура	7	2	2			
13	Організаційна культура керівника підприємства	6	2	2			
	Модульний контроль	2					
<b><i>Змістовий модуль 4. Корпоративна культура</i></b>							
14	Концептуальні засади корпоративної культури	7	2				14
15	Створення іміджу організації: основні вимоги та чинники формування	9	2	2			
16	Діагностика корпоративної культури	8	2	2			
	Модульний контроль	2					

	<b>Разом</b>	<b>60*</b>	<b>16</b>	<b>1</b>			<b>28</b>
	<b>Усього годин</b>	<b>120**</b>	<b>32</b>	<b>2</b>			<b>56</b>
				<b>4</b>			

\*З урахуванням МКР (8 год)

\*\* З урахуванням МКР (8 год.)

## 5. Програма навчальної дисципліни

### Змістовий модуль 1. Основи теорії організації та культури

#### Тема 1. Методологічні засади теорії організації

Сутність поняття «організація». Предмет і завдання теорії організації. Поняття, предмет, об'єкт, завдання, значення організацій. Фактори, що вплинули на становлення і розвиток наукових шкіл управління ХХ століття. Підходи до характеристики розвитку теорії організації. Загальна характеристика типів організаційних теорій: класична організаційна теорія; некласична організаційна теорія; системна організаційна теорія; ситуаційна організаційна теорія; неомодернізаційна організаційна теорія.

*Ключові слова: організація, теорія, наукові школи, організаційний потенціал.*

*Рекомендовані джерела: [1, 3, 5, 6, 8].*

#### Тема 2. Організація як система

Визначення поняття «організація»: трактування і підходи. Характерні риси організації. Структури організацій. Поняття структури організації та управління. Основні структури організацій та їх характерні особливості. Принципи управління М. Вебера. Ієрархічна (бюрократична структура): лінійна, багатолінійна, функціональна, лінійно-функціональна, дивізіональна. Органічний (адаптивний, гнучкий) тип організаційних структур: інноваційна, проектна, матрична. Фактори вибору і формування структури організації. Закони теорії організацій.

*Ключові слова: організація, структура організації., розвиток організації*

*Рекомендовані джерела: [1, 2, 3, 5, 8, 9]*

#### Тема 3. Зовнішнє й внутрішнє середовище організації

Фактори внутрішнього середовища організації. Взаємозв'язок внутрішніх факторів. Методи дослідження внутрішнього середовища організації. SWOT-аналіз організації. Загальні характеристики організації: розмір, складність або диференціація, формалізація, контроль, адміністративний компонент, бюрократизація, централізація, рівні влади, традиціоналізм і конфігурація. Організація роботи щодо стимулювання зростання продуктивності праці (теорія вибору керівників, теорія організації цілей, теорія потреб, теорія справедливості). Функції організацій. Виробничі функції. Функції управління.

*Ключові слова: SWOT-аналіз, функції організації.*

*Рекомендовані джерела: [1, 2, 3, 5,8,9]*

#### Тема 4. Організаційна культура

Зміст понять «культура» і «організаційна культура». Моделі організаційної культури. Характеристики організаційної культури. Типологія організаційних культур. Підходи до типізації організаційних культур. Характеристика типів культури за ознакою конкуруючих цінностей. Характеристика понять координації та комунікації в організації, їх елементи, система, різновиди, типи; джерела та кодування, перешкоди та бар'єри в комунікативному потоці тощо.



*Ключові слова: культура, організаційна культура.*

*Рекомендовані джерела: [1, 2, 3, 5, 8, 11].*

## ***Змістовний модуль 2. Особистість в структурі організації в умовах воєнного стану***

### **Тема 5. Професійний підбір персоналу**

Суть та основні етапи підбору працівників. Зміст процесу набору працівників. Основні джерела інформації про вакансії. Визначення вакантних місць. Формування вимог до кандидатів на вакантну посаду.

Посадова інструкція. Зміст розділів посадової інструкції. Профіль посади («портрет ідеального працівника»), кваліфікаційна карта, карта компетенцій, професіограма. Пошук та залучення кандидатів на вакантну посаду. Набір персоналу. Активні та пасивні методи набору.

Внутрішні та зовнішні джерела набору персоналу, їх переваги та недоліки. Способи пошуку кандидатів за допомогою Інтернет-ресурсів. Рекламні оголошення у засобах масової інформації як метод залучення кандидатів. Роль кадрових агентств. Поняття та етапи відбору персоналу в організацію. Збір інформації про кандидатів на вакантну посаду.

Методи збирання інформації про кандидатів на вакантну посаду (вивчення резюме, анкетування, телефонне інтерв'ю, перевірка рекомендацій). Інформація, яку повинно містити резюме. Різновиди попередньої співбесіди (телефонна, очна, письмова). Перевірка наданої кандидатами інформації.

Проведення співбесіди з кандидатами на вакантну посаду. Види і типи співбесіди. Етапи співбесіди з кандидатами на вакантні посади. Загальні помилки при проведенні співбесіди. Довідки про кандидата. Співбесіда з керівником підрозділу. Випробування. Рішення про найм. Трудова адаптація та її види: організаційна, соціально-психологічна, професійна, психофізіологічна.

*Ключові слова: персонал, посадова інструкція, співбесіда, вакантна посада, трудова адаптація.*

*Рекомендовані джерела: [1, 2, 3, 5, 8, 11]*

### **Тема 6. Мотивація та стимулювання персоналу**

Теорії мотивації та концептуальні підходи до їх використання у різних економічних системах. Ринкові підходи стимулювання праці персоналу. Зарубіжний досвід формування та використання сучасних теорій мотивації. Оплата праці як форма матеріального стимулювання персоналу. Сучасні мотиваційні механізми заохочення персоналу до ефективної праці. Методи оцінки результативності від впровадження мотиваційних механізмів.

*Ключові слова: мотивація, теорії мотивації, оплата праці, стимулювання.*

*Рекомендовані джерела: [1, 2, 3, 5, 8, 11]*

### **Тема 7. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом**

Психологічні особливості стилів керівництва. Мотиваційна сфера особистості

керівника. Управлінські ролі керівника. Типи і причини конфліктів. Управління конфліктною ситуацією. Соціально-психологічний клімат у трудовому колективі.

*Ключові слова: мотивація, конфлікт, соціально-психологічний клімат, керівник, стилі керівництва.*

*Рекомендовані джерела: [1, 2, 3, 5, 8, 11]*

## **Тема 8. Кадрова політика та управління робочим часом працівників в умовах воєнного стану**

Кадрове забезпечення системи управління персоналом. Матеріально-технічне забезпечення менеджменту персоналу. Система розвитку персоналу в організації. Робочий час, як універсальна міра кількості праці та його законодавче регулювання. Правила внутрішнього розпорядку. Режим праці та відпочинку. Методи аналізу ефективності використання робочого часу. Фактор часу в управлінні підприємством.

*Ключові слова: кадрове забезпечення, робочий час, режим праці, методи аналізу, відпочинок.*

*Рекомендовані джерела: [1, 2, 3, 5, 8, 11]*

### ***Змістовий модуль 3. Організаційна культура як інструмент управління***

## **Тема 9. Сутність, принципи та види організаційної культури**

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 багатовимірність. 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.

*Ключові слова: організаційна культура, типи організаційної культури, елементи організаційної культури.*

*Рекомендовані джерела: [1, 2, 3, 5, 8, 10]*

## **Тема 10. Національні особливості організаційної культури**

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.

*Ключові слова: ділова культура країни, організаційна культура країни, дипломатія.*

*Рекомендовані джерела: [1, 2, 3, 5, 8, 10]*

### **Тема 11. Організаційна культура у стосунках з діловими партнерами**

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 приваблення партнера, рекомендації щодо досягнення взаєморозуміння, створення сприятливого психологічного мікроклімату. Організаційна культура ведення переговорів: принципи переговорного процесу, тактичні заходи на переговорах.

*Ключові слова: ділові зустрічі, спілкування, зустріч делегації, партнери, візити ввічливості, культура спілкування, переговори.*

*Рекомендовані джерела: [1, 2, 3, 5, 8,10]*

### **Тема 12. Комунікативна культура**

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.

*Ключові слова: комунікативна культура, нарада, дискусія, прийом на роботу, критика, спілкування.*

*Рекомендовані джерела: [1, 2, 3, 5,8, 10]*

### **Тема 13. Організаційна культура керівника підприємства**

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.

*Ключові слова: міжособистісні стосунки, особистісні якості, управлінські дії, духовна культура, моральні якості.*

*Рекомендовані джерела: [1, 2, 3, 5,8, 10]*

## ***Змістовий модуль 4. Корпоративна культура***

### **Тема 14. Концептуальні засади корпоративної культури**

Фундаментальні поняття корпоративної культури та її суть. Структура, види і функції корпоративної культури. Зовнішні атрибути корпоративної культури: девізи, гасла, символи. Фактор корпоративної культури у гармонізації відносин між суб'єктами ринку. Роль корпоративної культури в управлінні

персоналом.

*Ключові слова: корпоративна культура, управління персоналом, девіз, гасло, символи.*

*Рекомендовані джерела: [6, 7]*

### **Тема 15. Створення іміджу організації: основні вимоги та чинники формування**

Складові іміджу організації. Загальні ознаки іміджу організації. Провідні напрями формування корпоративного іміджу (PR, реклама, фірмовий стиль, корпоративна культура тощо). Основні параметри іміджу організації. Вплив чинників зовнішнього середовища організації на перебіг та напрямок процесу створення іміджу. Основні чинники внутрішнього середовища організації, що впливають на імідж організації. Основні етапи формування іміджу організації. Зміна іміджу організації як основа стратегії у кризовій ситуації. Основні форми розроблення та підтримання позитивного іміджу організації.

*Ключові слова: імідж, імідж організації, психологія іміджу, емблема, корпоративна культура, фірмовий стиль.*

*Рекомендовані джерела: [6, 7]*

### **Тема 16. Діагностика корпоративної культури**

Критерії (індикатори) необхідності вивчення корпоративної культури. Оцінка управлінських навичок. Рейтингові оцінки співробітників. Методи діагностики: тестування, анкетування, опитування, виявлення соціально-психологічного клімату. Побудова профілю корпоративної культури. Оцінка ефективності корпоративної культури.

*Ключові слова: корпоративна культура, діагностика корпоративної культури, принципи діагностики.*

*Рекомендовані джерела: [6, 7]*

## 6. Контроль навчальних досягнень

### 6.1. Система оцінювання навчальних досягнень студентів.

Семинарське заняття оцінюється за 10-бальною шкалою.

Критерії оцінювання виконання на семінарському занятті.

Кількість балів	Значення оцінки (характеристика відповіді)
10	Відмінний рівень виконання завдань/відповідь повна, вичерпна й достатньо обґрунтована з, можливими, незначними недоліками
9	Достатньо високий рівень виконання завдань/відповідь без суттєвих (грубих) помилок, але не містить повних обґрунтувань
8	В цілому добрий рівень виконання завдань/відповідь містить незначну кількість несуттєвих помилок
7	Посередній рівень виконання завдань/відповідь містить значну кількість недоліків та/або незначну кількість помилок
5-6	Мінімально допустимий рівень виконання завдань, містить недоліки та помилки/відповідь неповна, що характеризується недостатньою обґрунтованістю, фрагментарністю, наявністю недоліків та помилок
3-4	Незадовільний рівень виконання завдань/відповіді, що виявляється у формальному запам'ятанні деяких понять і фактів, без належного їх розуміння, нездатності застосувати такі знання при вирішенні завдань
1-2	Незадовільний рівень виконання завдань/відповіді, що виявляється у неспроможності відтворити означення базових понять, положень, невмінні їх застосувати або виконання завдання/відповідь розпочата чи взагалі відсутня.

Оцінювання навчальних досягнень здійснюється за 100-бальною шкалою.

Вид діяльності студента	Максимальна кількість балів за одиницю	Змістовий модуль 1		Змістовий модуль 2		Змістовий модуль 3		Змістовий модуль 4	
		Кількість одиниць	Максимальна кількість балів	Кількість одиниць	Максимальна кількість балів	Кількість одиниць	Максимальна кількість балів	Кількість одиниць	Максимальна кількість балів
Відвідування лекцій	1	4	4	4	4	5	5	3	3
Відвідування семінарських занять	1	3	3	3	3	4	4	2	2
Робота на семінарському занятті	10	3	30	3	30	4	40	2	20
Виконання завдань самостійної роботи	5	1	5	1	5	1	5	1	5
Виконання модульної роботи	25	1	25	1	25	1	25	1	25
<b>Разом</b>			<b>67</b>		<b>67</b>		<b>79</b>		<b>55</b>
Максимальна кількість балів: 268									
Розрахунок коефіцієнта: $268 / 100 = 2,68$									

## 6.2. Завдання для самостійної роботи та критерії їх оцінювання

Здобувачі освіти проходять онлайн-курс (один на вибір):

- «Кар'єра HR: ролі, компетенції та виклики» на платформі «Prometheus» за посиланням <https://prometheus.org.ua/prometheus-plus/hr-career/>
- «Time management» на платформі «Campster» за посиланням <https://www.thecampster.com/ua/course/view?slug=time-management-275>
- «3 місця в кар'єру» на платформі «Edera» за посиланням <https://ican.ed-era.com/>

Самостійна робота вважається виконаною після того, як студент отримає сертифікат про проходження даного курсу. Оцінювання здійснюється за 5-бальною шкалою.

### **Критерії оцінювання виконання самостійних робіт**

<b>Кількість балів</b>	<b>Значення оцінки (характеристика відповіді)</b>
5	Відмінний рівень виконання з можливими незначними недоліками
4	В цілому добрий рівень виконання, містить незначну кількість несуттєвих помилок
3	Посередній рівень знань, виконання містить значну кількість недоліків
2	Мінімально допустимий рівень виконання

#### **6.3. Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання**

Для визначення успішності навчання проводиться модульна контрольна робота, яка оцінюється за 25 бальною шкалою.

Розробляється викладачем в залежності від фактичного навчального матеріалу та з урахуванням «Критеріїв оцінювання виконання практичних, лабораторних робіт та відповіді на семінарському занятті».

Завдання модульної контрольної роботи у своїй сукупності охоплюють усі теми модуля. Кількість варіантів кожного комплекту МКР – 5. Кожен варіант складається з двох типів завдань: тестові завдання (20 тестових питань в кожному варіанті), що оцінюється у 10 балів за кожен термін та практичне завдання – 20 балів.

#### **6.4. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання**

Під час вивчення дисципліни застосовується така форма семестрового контролю як залік. Виставляється за результатами виконання студентами програми курсу за 100-бальною шкалою

### 6.5. Шкала відповідності оцінок

Рейтингова оцінка	Оцінка за стобальною шкалою	Значення оцінки
<b>A</b>	<b>90 – 100</b> балів	<b>Відмінно</b> – відмінний рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу з можливими незначними недоліками
<b>B</b>	<b>82-89</b> балів	<b>Дуже добре</b> – достатньо високий рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу без суттєвих (грубих) помилок
<b>C</b>	<b>75-81</b> балів	<b>Добре</b> – в цілому добрий рівень знань (умінь) з незначною кількістю помилок
<b>D</b>	<b>69-74</b> балів	<b>Задовільно</b> – посередній рівень знань (умінь) із значною кількістю недоліків, достатній для подальшого навчання або професійної діяльності
<b>E</b>	<b>60-68</b> балів	<b>Достатньо</b> – мінімально можливий допустимий рівень знань (умінь)
<b>FX</b>	<b>35-59</b> балів	<b>Незадовільно з можливістю повторного складання</b> – незадовільний рівень знань, з можливістю повторного перескладання за умови належного самостійного доопрацювання
<b>F</b>	<b>1-34</b> балів	<b>Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням курсу</b> – досить низький рівень знань (умінь), що вимагає повторного вивчення дисципліни



## 7. Навчально-методична карта дисципліни «Організаційна теорія та культура»

Разом: 120 год., лекції – 32 год., семінарські заняття – 24 год., самостійна робота – 56 год., модульний контроль – 8 год.

Назва модуля	Основи теорії організації та культури				Особистість в структурі організації в умовах воєнного стану				Організаційна культура як інструмент управління				Корпоративна культура			
Кількість балів	67 балів				67 балів				79 балів				55 балів			
Теми лекцій	Методологічні засади теорії організації	Організація як система	Зовнішнє та внутрішнє середовище організації	Організаційна культура	Професійний підбір персоналу	Мотивація та стимулювання персоналу	Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	Кадрова політика та управління робочим часом працівників в умовах воєнного стану	Сутність, принципи та види організаційної культури	Національні особливості організаційної	Організаційна культура у стосунках з діловими партнерами	Комунікативна культура	Організаційна культура керівника	Концептуальні засади корпоративної культури	Створення іміджу організації: основні вимоги та чинники формування	Діагностика корпоративної культури
Теми семінарських		Організація як система	Зовнішнє та внутрішнє середовище організації	Організаційна культура		Мотивація та стимулювання персоналу	Соціально-психологічні аспекти управління персоналом	Кадрова політика та управління робочим часом працівників в умовах воєнного стану		Національні особливості організаційної культури	Національні особливості організаційної культури	Організаційна культура у стосунках з діловими партнерами	Комунікативна культура		Створення іміджу організації: основні вимоги та чинники формування	Діагностика корпоративної культури
Види поточного контролю	МКР – 25 балів				МКР – 25 балів				МКР – 25 балів				МКР – 25 балів			
Підсумковий контроль	$268/100 = 2,68$															

## 8. Рекомендована література

### Базова

1. Борданова Л.С., Мельничук В.Е., Рощина Н.В. Семенченко Н.В. Навч. посіб. : Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Управління персоналом» : навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці»; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 103 с.
2. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с
3. Захарчин Г.М. Корпоративна культура. URL: [https://moodle.znu.edu.ua/pluginfile.php/129615/mod\\_resource/content/1/Навчальний%20посібник%20Організаційна%20культура.pdf](https://moodle.znu.edu.ua/pluginfile.php/129615/mod_resource/content/1/Навчальний%20посібник%20Організаційна%20культура.pdf)
4. Менеджмент персоналу : навч. посіб. За заг. ред. О.І. Драган. К. : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.

### Допоміжна

5. Барна Н.В. Іміджелогія: Навч. посіб. для дистанційного навчання / За наук. ред. В. М. Бебика. Київ: Університет «Україна», 2008. 217 с.
6. Березовська-Чміль О. Політичний іміджмейкінг : навч.-методичний посіб. ІваноФранківськ : Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, 2022. 45 с.
7. Білявська Ю.В., Микитенко Н.В. Теорія організації : підруч. : К. нац. торг.-екон. ун-т, 2019. 424 с.
8. Возна Л. Б., Босак О. В. Формування іміджу лідера для ефективного управління персоналом. Молодий вчений. 2019. № 4(2). С. 471–475.
9. Монастирський Г. Л. Теорія організації: підручник. 2-е видання, доповнене й перероблене. Тернопіль: ЗУНУ, 2020. 329 с.
10. Смерічевський С. Бренд-менеджмент: навч. посібник. К. : НАУ, 2019. 156 с.
11. Шубалий О.М., Рудь Н.Т., Гордійчук А.І., Шубала І.В., Дзямулич М.І., Потьомкіна О.В., Серета О.В.; за заг. ред. О. М. Шубалого Управління персоналом : підруч. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.