

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни
“ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА”
(для бакалаврів)

МАУП

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2009

Підготовлено доцентом кафедри медичного та екологічного менеджменту
Л. В. Лазаренко

Затверджено на засіданні кафедри медичного та екологічного менеджменту
(протокол № 8 від 18.03.08)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом

Лазоренко Л. В. Навчальна програма дисципліни “Організаційна культура” (для бакалаврів). — К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2009. — 15 с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни “Організаційна культура”, вказівки до виконання контрольної роботи, теми контрольних робіт, питання для самоконтролю, а також список літератури

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2009
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2009

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Організаційна культура — це система взаємодіючих факторів, досвід минулого, нинішні структурні характеристики і погляди керівників підприємств та корпорацій. Це також комплекс думок, еталонів поведінки, настроїв, символів, відносин і способів ведення бізнесу. Унікальність корпоративної культури полягає у тому, що вона є досягненнями системи внутрішніх ціннісних установок і правил, “кодексу честі”.

Організаційна культура як навчальна дисципліна поєднує в собі досягнення та рекомендації багатьох наук, але складність вивчення курсу полягає у тому, що в рамках кожної з них існує велика кількість пояснюючих теорій, поглядів, концепцій, які заслуговують на серйозне та уважне до них ставлення, бо розширюють межі розуміння організаційної культури. Зрештою, організаційна культура є одним з найскладніших явищ, які мають системний характер, і тільки такий багатовекторний підхід може забезпечити адекватне розуміння сутності й значення цієї дисципліни. Будь-яка культура, зокрема й організаційна, формується і сприймається свідомістю людини, і, безперечно, впливає на її поведінку. Тому обмежитися тільки організаційно-економічними, технічними і функціональними підходами для глибокого розуміння виробничих процесів недостатньо. Для розгляду цього явища слід використовувати й інші рівні, зокрема — соціально-психологічний.

Феномен організаційної культури потребує усвідомлення та вибору певної позиції з низки проблем, насамперед змісту, тобто того, що ми вкладаємо в це поняття. Організаційну культуру можна і слід розглядати у широкому змісті — у вигляді єдності матеріального і духовного, як складної взаємодії та взаємовпливу всіх наявних і потаємних елементів, навіть неусвідомлених. Вузкий зміст — це тільки духовна частина культури, правила поведінки, норми, традиції, імідж, ритуали, у сукупності вони виконують регулятивну функцію поведінки працівників.

Серед завдань курсу — виявлення закономірностей, причинно-наслідкових 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-

ри 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.

Мета вивчення курсу “Організаційна культура” — засвоєння студентами МАУП 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.

Як результат вивчення дисципліни студенти повинні *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, друкowanими джерелами для написання наукових повідомлень, рефератів і дипломних робіт та в діяльності на посаді менеджера).

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
дисципліни
“ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА”

№ пор.	Назва змістового модуля і теми
1	2
	Змістовий модуль I. Організаційна культура як інструмент управління
1	Сутність, принципи та види організаційної культури
2	Організаційна культура у стосунках з діловими партнерами

1	2
3	Комунікативна культура
4	Організаційна культура керівника підприємства
5	Культура організації праці та виробництва
6	Національні особливості організаційної культури
	Змістовий модуль II. Корпоративна культура
7	Сутність та особливості формування корпоративної культури
8	Імідж корпорації
9	Управління корпоративною культурою
Разом годин: 81	

ЗМІСТ
дисципліни
“ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА”

Змістовий модуль I. Організаційна культура як інструмент управління

Тема 1. 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.

Література [1; 3; 5; 8; 9; 15]

Тема 2. 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.

Література [1; 2; 6; 12–14; 15; 16]

Тема 3. 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.

Література [2; 7; 8; 12; 16; 19; 20]

Тема 4. 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.

Література:[4; 7; 8; 14–16; 18; 19; 22]

Тема 5. Культура організації праці та виробництва

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.

Література [8; 12; 13; 15; 16; 19]

Тема 6. 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.

Література [6; 11; 14; 15]

Змістовий модуль II. Корпоративна культура

Тема 7. Сутність та особливості формування корпоративної культури

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”

Література [3; 5; 9; 14; 21]

Тема 8. Імідж корпорації

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.

Література [3; 5; 9; 14; 21]

Тема 9. Управління корпоративною культурою

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 система складово управління корпорацією. Зовнішнє та внутрішнє середовище корпорації. Сучасний світовий досвід формування корпоративної культури.

Література [3; 5; 9; 14; 21]

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Виконання контрольної роботи студентами заочної форми навчання є складовою навчального процесу й активною формою самостійної роботи.

Мета контрольної роботи — поглибити та систематизувати здобуті в процесі вивчення курсу теоретичні знання, сформувати вміння самостійно працювати з навчальною, спеціальною літературою, законодавчими актами та статистичними матеріалами і застосовувати теоретичні знання та набуті навички на практиці для дослідження й аналізу соціально-економічних процесів.

Зміст роботи має відповідати плану і розкривати тему.

Варіант контрольної роботи студент вибирає за першою літерою свого прізвища

Перша літера прізвища студента	Номер варіанта контрольної роботи
А, Б, В	1
Г, Д, Е, Є	2
Ж, З, І, Ї	3
Й, К, Л	4

М, Н, О	5
П, Р, С	6
Т, У, Ф	7
Х, Ц, Ч	8
Ш, Щ	9
Ю, Я	10

ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

Варіант 1

1. Сучасні принципи організаційної культури та методи її дослідження.
2. Соціальне партнерство та його практичне втілення.
3. Розробіть анкету для проведення соціологічного дослідження про стан організаційної культури на підприємстві.

Варіант 2

1. Національна ментальність, її вплив на формування організаційної культури.
2. Методика визначення особистісних якостей працівника.
3. Розробіть меморандум фірми, що займається наданням послуг (вид діяльності фірми виберіть самостійно).

Варіант 3

1. Історичний досвід формування ділової та організаційної культури.
2. Вплив корпоративної культури на реалізацію стратегії підприємства.
3. На прикладі вашої фірми проаналізуйте складові організаційної культури.

Варіант 4

1. Етика і соціальна відповідальність в організації.
2. Проблеми формування корпоративної культури на підприємствах України.
3. Наведіть приклади організацій, в яких важливу роль відіграє організаційна культура як інструмент управління.

Варіант 5

1. Організаційна культура як інструмент управління.
2. Місія та імідж корпорації.
3. Назвіть відмінності між поняттями “організаційна культура” і “корпоративна культура”.

Варіант 6

1. Юридична та соціальна відповідальність корпорації.
2. Культура ділового листування.
3. Доведіть на конкретних прикладах, що управлінська культура впливає на результативність діяльності підприємства.

Варіант 7

1. Організаційна культура як складова управління підприємством.
2. Управління груповою поведінкою.
3. Назвіть чинники, що сприяють формуванню підприємницької культури у сфері бізнесу. Відповідь обґрунтуйте конкретними прикладами.

Варіант 8

1. Організаційна культура управлінської ланки підприємств.
2. Культура умов праці та її безпека.
3. Запропонуйте принципи ділової етики, поясніть їх суть і роль у формуванні іміджу організації.

Варіант 9

1. Засоби і методи управління корпоративною культурою.
2. Культура праці, безпека праці та оцінювання їх рівня.
3. Наведіть приклади з практики українських підприємств, що займаються проблемами формування організаційної культури.

Варіант 10

1. Проблема формування фірмового стилю підприємства.
2. Культура і методика проведення нарад.
3. Здійсніть діагностику проблемних ситуацій на вашому підприємстві та запропонуйте конкретні заходи, пов'язані з організаційною культурою і спрямовані на подолання виявлених проблем.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Поняття організаційної культури та принципи.
2. Завдання організаційної культури.
3. Функції організаційної культури.
4. Типологія організаційної культури.
5. Сучасні принципи організаційної культури.
6. Організаційна культура як системна складова управління підприємством.
7. Організаційна культура підготовки та проведення ділових зустрічей.
8. Організаційна культура зустрічі ділових партнерів.
9. Розміщення учасників зустрічі.
10. Психологічна культура спілкування.
11. Організаційна культура ведення переговорів.
12. Культура телефонних переговорів.
13. Культура дискусії.
14. Культура і методика проведення виробничих нарад.
15. Культура спілкування.
16. Електронні засоби зв'язку.
17. Ділове листування.
18. Види ділових листів.
19. Лист-погодження.
20. Лист-вітання.
21. Лист-запрошення.
22. Інформаційний лист.
23. Лист-відмова.
24. Гарантійний лист.
25. Рекомендаційний лист.
26. Спілкування через візитку.
27. Види візиток.
28. Правила оформлення візиток.
29. Класична ділова візитка.
30. Етикет користування візитками.
31. Особливості управлінського спілкування.
32. Методики визначення особистісних якостей співробітника.
33. Психологічні аспекти управління.
34. Наукова організація праці.
35. Культура умов праці та її безпека.

36. Дипломатія в країнах Європи.
37. Дипломатія в країнах Сходу.
38. Дипломатія в країнах Південної Америки.
39. Дипломатія в країнах Північної Америки.
40. Дипломатія в США.
41. Дипломатія в Австралії.
42. Поняття та типологія корпоративної культури.
43. Елементи корпоративної культури.
44. Власність працівників-акціонерів і корпоративна культура.
45. Соціальне партнерство.
46. Місія організації.
47. Імідж корпорації.
48. Основні складові іміджу фірми.
49. Порядок підготовки емблеми.
50. Особливості розробки девізу.
51. Кольори компанії.
52. Особливості підготовки іміджу компанії.
53. Психологічні аспекти іміджу корпорації.
54. Роль квітів в іміджі компанії.
55. Роль елементів тваринного світу в іміджі компанії.
56. Використання різних форм у підготовці торгового знака фірми.
57. Методи управління корпоративною культурою.
58. Продуктивні методи впливу у виробничому середовищі.
59. Методи стимулювання.
60. Цільове стратегічне управління.
61. Види стратегій.
62. Технократичне та інноваційне управління.
63. Програма розвитку корпоративної культури.
64. Зовнішнє середовище корпорації.
65. Сучасний світовий досвід формування корпоративної культури.
66. Соціально-економічні умови праці.
67. Організаційно-технічні умови праці.
68. Психофізіологічні умови праці.
69. Санітарно-гігієнічні умови праці.
70. Внутрішнє середовище корпорації.
71. Етапи формування корпоративної культури.
72. Роль керівника у формуванні корпоративної культури.
73. Види винагород.
74. Методи соціального впливу та морального стимулювання.

75. Процес навчання в системі організаційної поведінки.
76. Управління за цілями як чинник формування організаційної поведінки працівника.
77. Планування особистого розвитку та кар'єри в організації.
78. Групи і команди в організації.
79. Причини об'єднання людей у групи та команди.
80. Типи груп і команд: функціональна група, неформальна група і цільова група.
81. Чинники, що зумовлюють появу неформальних груп.
82. Основні відмінності формальних та неформальних груп.
83. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи.
84. Види групових ролей: цільові, підтримуючі, негативні.
85. Згуртованість груп. Типи згуртованості.
86. Модель групової поведінки Д. Хоманса.
87. Дії менеджера щодо підвищення або зниження групової згуртованості.
88. Стадії становлення та розвитку колективу: формування, притирання, нормалізації, повної інтеграції.
89. Гуртки якості.
90. Методи стимулювання праці.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основна

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., Дэвис К.* Организационное поведение: Пер. с англ. — СПб., 2000. — 448 с.
6. *Палеха Ю. І.* Ділова етика. — К.: 2004. — 389 с.
7. *Русинка І.* Конфліктологія. — К.: Професіонал, 2007. — 334 с.
8. *Савельєва В. С.* Управління персоналом. — К.: Професіонал, 2005. — 336 с.

9. *Стивак В. А.* Организационное поведение и управление персоналом. — СПб., 2000. — 238 с.
10. *Стивак В. А.* Корпоративная культура. — СПб., 2001. — 352 с.
11. *Сагайдак О. П.* Дипломатичний протокол та етикет. — К.: Знання, 2005. — 260 с.
12. *Циба В. Т.* Системна соціальна психологія. — К.: ЦНЛ, 2006. — 328 с.

Додаткова

13. *Андреева Г. М.* Социальная психология. — М., 1996.
14. *Аоки М.* Фирма в японской экономике. — СПб., 1995.
15. *Грачев М.* Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. — М., 1993.
16. *Десслер Гари.* Управление персоналом. — М., 1997.
17. *Дорошева М. В.* Подбор руководителя для конкретного коллектива. Подготовка резерва руководителей и выявление сотрудников с лидерским потенциалом // Психология в бизнесе. — М., 1997.
18. *Зигерт В., Ланг Л.* Руководить без конфликтов. — М., 1990.
19. *Зайцев Г. Г.* Управление персоналом. — СПб., 1998.
20. *Здравомыслов А. Г.* Социология конфликта. — М., 1995.
21. *Имидж американской фирмы: как он формируется?* // Директор. — 1994. — № 3.
22. *Максвелл Дж.* Шеф и его команда. — СПб., 1998.

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни	
“Організаційна культура”	4
Зміст дисципліни “Організаційна культура”	5
Вказівки до виконання контрольної роботи	8
Теми контрольних робіт.....	9
Питання для самоконтролю	11
Список літератури	13

Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*
Редактор *О. М. Коваленко*
Комп’ютерне верстання *А. М. Голянда*

Зам. № ВКЦ-4055

Формат 60x84/16. Папір офсетний.

Друк ротатійний графаретний. Наклад 50 пр.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

ДП «Видавничий дім «Персонал»
03039 Київ-39, пр. Червонозоряний, 119, літ. XX

*Свідцтво про внесення до Державного реєстру
суб’єктів видавничої справи ДК № 3262 від 26.08.2008*