

## СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «Організаційна культура в умовах економіки знань»



<b>Ступінь освіти</b>	Доктор філософії
<b>Галузь знань</b>	усі
<b>Тривалість викладання</b>	1 семестр
<b>Заняття:</b>	7 і 8 чверті
лекції	3 год./тижд.
практичні роботи	2 год./тижд.
<b>Мова викладання</b>	українська

**Передумови для вивчення:** якісне засвоєння дисципліни «Організаційна культура в умовах економіки знань» у встановлених відповідною робочою програмою обсягах пов'язане з успішним завершенням навчання за третім рівнем вищої освіти для всіх спеціальностей.

**Сторінка курсу в СДО НТУ «ДП»:**

<https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=5707>

**Консультації:** за окремим розкладом, що попередньо погоджений зі здобувачами освіти.

**Онлайн-консультації:** MS Teams, електронна пошта

**Викладач:**

	<p><b>Молоканова Валентина Михайлівна (лекції, практичні заняття)</b> <a href="https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=2128">https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=2128</a>  <b>Посада:</b> професор кафедри системного аналізу і управління  <b>Вчене звання:</b> професор  <b>Вчений ступінь:</b> доктор технічних наук</p>
	<p><b>Персональна сторінка:</b>  <a href="https://sau.nmu.org.ua/ua/kadry/molokanovavm.php">https://sau.nmu.org.ua/ua/kadry/molokanovavm.php</a></p>
	<p><b>Orcid ID:</b>  <a href="https://orcid.org/0000-0002-4353-4948">https://orcid.org/0000-0002-4353-4948</a></p>
	<p><b>Scopus ID:</b>  <a href="https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57190438943&amp;eid=2-s2.0-85084841834">https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57190438943&amp;eid=2-s2.0-85084841834</a></p>
	<p><b>ResearchGate Profile:</b>  <a href="https://www.researchgate.net/profile/Valentyna_Molokanova">https://www.researchgate.net/profile/Valentyna_Molokanova</a></p>
	<p><b>E-mail:</b> molokanova.v.m@nmu.one</p>
	<p><b>Кабінет:</b> 7/1002</p>

### 1. Анотація до курсу

Економіка знань базується на ефективному використанні інтелектуального та людського капіталу, оперує нематеріальними активами: інформацією і знаннями. У кожній організації своя культура навчання або культура змін, певна інноваційна або технологічна культура, культура даного професійного співтовариства, культура ставлення до персоналу і т.ін. Для того щоб спланувати кроки з управління знаннями

важливо розібратися в культурних аспектах діяльності організації, потрібен час для роздумів і вивчення певних організаційних цінностей, вірувань, норм, міфів і мови.

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

**Мета навчальної 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.

### Завдання курсу:

- опанування теоретико-понятійною базою курсу;
- усвідомлювати місце та роль організаційної культури у загальній системі управлінських знань;
- розуміти переваги та недоліки різних типів організаційної культури та методи її зміни для організаційного удосконалення;
- набути здатність застосовувати основні підходи для підтримки організаційної культури та засоби подолання опору змінам організаційної культури;
- розуміти засоби вимірювання ступеню впливу культури на організаційну ефективність в умовах економіки знань.

## 3. Результати навчання

Знати, розуміти та вміти використовувати у практичній діяльності:

- базові методологічні основи з управління організаційною культурою в умовах економіки знань;
- продемонструвати знання термінології та концептуальних основ управління організаційною культурою в умовах економіки знань;
- розвинути практичні навички створення та підтримки організаційної культури відповідно до стратегії організації.
- продемонструвати практичні навички щодо діагностики та оцінювання організаційної культури;
- використовувати інформаційні інструменти оцінки організаційної культури та її впливу на успішність організації.

## 4. Структура курсу.

Види та тематика навчальних занять	Внесок в загальну оцінку, %
<b>ЛЕКЦІЇ</b>	<b>60</b>
<b>Тема 1. Визначення та структура організаційної культури</b> Визначення поняття організаційної культури. Припущення, цінності та символи. Рівні організаційної культури. Об'єктивні та суб'єктивні елементи організаційної культури. Герої та міфи організації. Переважна культура, субкультури груп і контркультури в структурі організаційної культури. Визначення поняття іміджу організації. «Зовнішній» та «внутрішній» імідж організації. PR-технології та організаційна культура.	8
<b>Тема 2. Національне в організаційних культурах</b> Основні питання, що вирішуються при вивченні впливу національного	8

Види та тематика навчальних занять	Внесок в загальну оцінку, %
на організаційну культуру. Системний підхід до вивчення національного в організаційній культурі. Модель вивчення культури Хофштеде. Матриця культурних змінних за Лейн–Дістефано. Модель «Z» Оучі. Модель І. Нонака, Х.Такеучі.	
<b>Тема 3. Управління організаційною культурою</b> Визначення поняття управління організаційною культурою. Процес формування організаційної культури. Проблема зовнішньої адаптації і виживання організації. Формулювання місії, цілей, кодексу поведінки співробітників організації. Підтримання організаційної культури. Напрямки підтримки організаційної культури. Зміна організаційної культури. Матриця «Зміна організаційної культури – зміна поведінки». Опор змінам. Засоби подолання опору змінам організаційної культури.	8
<b>Тема 4. Діагностика організаційної культури</b> Підходи щодо діагностики організаційної культури. Моніторинг організаційної культури, як один з інструментів її вдосконалення. Узагальнені індикатори корпоративної культури. Інструмент оцінки організаційної культури – OCAI. Інструмент професійних навичок менеджменту (MSAI) (К.Камерон, Р. Куїнн). Модель корпоративної культури за Картрайтом. «Дев'ять стандартних факторів», що характеризують культуру організації.	8
<b>Тема 5. Вплив культури на організаційну ефективність</b> Підходи до вимірювання ступеню впливу культури на організаційну ефективність. Модель вибору змінних для дослідження впливу культури на організацію. Моделі культурних цінностей успішних компаній. Модель AGIL впливу культури Парсонса. Модель конкуруючих цінностей Квіна–Рорбаха. Відповідність культури прийнятій стратегії. Матриця оцінки «культурного» ризику. Підлаштування системи управління під існуючу організаційну культуру.	8
<b>Тема 6. Базові поняття з управління знаннями в організації.</b> Формування та розвиток економіки знань. Характерні риси нової економіки, позиціонування країн в економіці знань, індекс економіки знань (KEI), індекс розвитку людського потенціалу та інші показники, етапи розвитку суспільства з когнітивної точки зору, структура зайнятості в постіндустріальному суспільстві, основні функції знань в економіці.	8
<b>Тема 7. Знання як об'єкт управління.</b> Сутність і зміст знання як об'єкта управління, континуум: від даних і інформації до знань, визначення поняття знання різними авторами, морфологія знань (по періоду використання, способу і місця виникнення, відносинам власності, носію знання, рівню новизни та ін.), таксономія знання з полярними характеристиками, джерела знань, цілі, завдання управління знаннями.	6
<b>Тема 8. Моделі динамічної трансформації знання.</b> Поняття організаційного знання, відмінність західної та східної епістемології, процеси трансформації знання: екстерналізація, інтерналізація, соціалізація, інтеграція. Багатовимірний підхід до	6

<b>Види та тематика навчальних занять</b>	<b>Внесок в загальну оцінку, %</b>
управління знаннями, інструменти чотирьох способів трансформації знання, дихотомії управління знаннями. Застосування інформаційних технологій при управлінні знаннями.	
<b>ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ</b>	<b>40</b>
<b>Практична робота № 1</b> <b>Тема: Формулювання місії, стратегії, цілей та цінностей організації.</b> Мета: закріпити теоретичні знання щодо домінуючої організаційної культури, розвинути практичні навички управління цінностями відповідно до стратегії організації.	8
<b>Практична робота № 2</b> <b>Тема: Управління організаційною культурою.</b> Мета: закріпити теоретичні знання і розвинути здатність практично застосовувати інструменти підтримки та зміни організаційної культури. Напрямки підтримки організаційної культури. Зміна організаційної культури. Вивчити засоби подолання опору змінам організаційної культури.	8
<b>Практична робота № 3</b> <b>Тема: Основні характеристики та показники успіху швидко зростаючих підприємств.</b> Мета: закріпити теоретичні знання і розвинути практичні навички застосування сучасних інформаційних технологій у сфері управління організаційною культурою. Матриця «Зміна організаційної культури – зміна поведінки».	8
<b>Практична робота № 4</b> <b>Тема: Діагностика організаційної культури.</b> Мета: закріпити теоретичні знання і розвинути практичні навички щодо діагностики організаційної культури. Моніторинг організаційної культури, як один з інструментів її вдосконалення. Узагальнені індикатори корпоративної культури.	8
<b>Практична робота № 5</b> <b>Тема: Інформаційні технології управління знаннями</b> Мета: закріпити теоретичні знання і розвинути практичні навички застосування інформаційних технологій при управлінні знаннями організації. Відображення базових компонент філософії та іміджу організації на електронній WEB сторінці.	8
<b>РАЗОМ</b>	<b>100</b>

### **5. Технічне обладнання та/або програмне забезпечення**

Технічні засоби навчання: мультимедійні та комп'ютерні пристрої.

Засоби дистанційної освіти: Moodle, MS Teams.

Пакели приладних програм: MS Office.

Активованій акаунт університетської пошти (student.i.p.@nmu.one) на Офіс365.

### **6. Система оцінювання та вимоги**

**6.1. Навчальні досягнення здобувачів вищої освіти за результатами вивчення курсу оцінюватимуться за шкалою, що наведена нижче:**

Рейтингова шкала	Інституційна шкала
90 – 100	відмінно
75-89	добре
60-74	задовільно
0-59	незадовільно

6.2. Здобувач вищої освіти може отримати **підсумкову оцінку** з навчальної дисципліни на підставі поточного оцінювання знань за умови, якщо набрана кількість балів з поточної самостійної роботи складатиме не менше 60 балів.

### **6.3. Критерії оцінювання лабораторної роботи:**

Максимальна кількість балів за практичну роботу становить 10 балів. Правильно вирішена задача оцінюється в **10 балів**, причому:

- 10 балів – відповідність еталону, з одиницями виміру;
- 8 бали – відповідність еталону, без одиниць виміру або помилками в розрахунках.
- 6 бали – незначні помилки у формулах, без одиниць виміру.
- 4 бали – присутні суттєві помилки у рішенні
- 2 бали – наведені формули повністю не відповідають еталону.
- 0 балів – рішення не наведене.

## **7. Політика курсу**

### **7.1. Політика щодо академічної доброчесності**

Академічна доброчесність здобувачів вищої освіти є важливою умовою для опанування результатами навчання за дисципліною і отримання задовільної оцінки з поточного та підсумкового контролів. Академічна доброчесність базується на засудженні практик списування (виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання), плагіату (відтворення опублікованих текстів інших авторів без зазначення авторства), фабрикації (вигадування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі). Політика щодо академічної доброчесності регламентується положенням "Положення про систему запобігання та виявлення плагіату у Національному технічному університеті "Дніпровська політехніка". [http://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us\\_documents/System\\_of\\_prevention\\_and\\_detection\\_of\\_plagiarism.pdf](http://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/System_of_prevention_and_detection_of_plagiarism.pdf).

У разі порушення здобувачем вищої освіти академічної доброчесності (списування, плагіат, фабрикація), робота оцінюється незадовільно та має бути виконана повторно. При цьому викладач залишає за собою право змінити тему завдання.

### **7.2. Комунікаційна політика**

Здобувачі вищої освіти повинні мати активовану університетську пошту. Усі письмові запитання до викладачів стосовно курсу мають надсилатися на університетську електронну пошту.

Обов'язком здобувача вищої освіти є перевірка один раз на тиждень (щонеділі) поштової скриньки на Офіс365.

Усі письмові запитання до викладачів стосовно курсу мають надсилатися на університетську електронну пошту або на форум дистанційного курсу.

### **7.3. Політика щодо перескладання**

Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

### **7.4. Відвідування занять**

Для здобувачів вищої освіти денної форми відвідування занять є обов'язковим. Поважними причинами для неявки на заняття є хвороба, участь в університетських заходах, відрядження, які необхідно підтверджувати документами у разі тривалої (два тижні) відсутності. Про відсутність на занятті та причини відсутності здобувач вищої освіти має повідомити викладача або особисто, або через старосту. Якщо здобувач вищої освіти захворів, ми рекомендуємо залишатися вдома і навчатися за допомогою дистанційної платформи.

За об'єктивних причин (наприклад, міжнародна мобільність) навчання може відбуватись дистанційно - в онлайн-формі, за погодженням з викладачем.

### **7.5. Політика щодо оскарження оцінювання**

Якщо здобувач вищої освіти не згоден з оцінюванням його знань він може оскаржити виставлену викладачем оцінку у встановленому порядку.

## **8. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ**

1. Антоненко В. М., Мамченко С. Д., Рогушина Ю. В. Сучасні інформаційні системи і технології: управління знаннями: навч. посіб. Ірпінь. 2016. 210 с.
2. Бушуєва, Н.С. Моделі та методи проактивного управління програмами організаційного розвитку: монографія / Н.С. Бушуєва. – К.: Наук. світ, 2017. – 199 с.
3. Клепко С. Ф. Наукова робота і управління знаннями: навчальний посібник. 2015.
4. Молоканова В.М. Організаційна культура: опорний конспект лекцій / В.М. Молоканова. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2015. – 40 с.
5. Руденко М. В., Криворучко В. О. Управління знаннями як конкурентна перевага підприємства. Економіка та держава. 2016. №. 4. С. 74–78.
6. Смолінська Н. В., Грибик І. І. Управління знаннями як інструмент забезпечення інноваційного розвитку підприємства. Вісник Національного університету Львівська політехніка. Проблеми економіки та управління. 2015. №. 815. С. 248–255.
7. Barbaroux P., Attour A., Schenk E. Knowledge Management and Innovation: Interaction, Collaboration, Openness. Wiley-ISTE, 2016. 130 p.
8. Gabor A., Ko A. (eds.) Corporate Knowledge Discovery and Organizational Learning: The Role, Importance, and Application of Semantic Business Process Management. Springer, 2016. 180 p.
9. Corporate culture. The view from the top, and bottom. Bosses think their firms are caring. Their minions disagree, The Economist, September 24, 2018.

## **9. ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ**

Репозиторій Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»: <http://ir.nmu.org.ua/>