

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Кафедра системного аналізу та управління



ЗАТВЕРДЖЕНО»

завідувач кафедри

Желдак Т.А.

« 30 » серпня 2024 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Організаційна культура в умовах економіки знань»

Галузь знань 12 Інформаційні технології
Освітній рівень..... третій (освітньо-науковий)
Статус..... вибіркова
Загальний обсяг 4 кредити ECTS (120 годин)
Форма підсумкового контролю диференційований залік
Термін викладання 2-й семестр
Мова викладання українська

Викладач: д.т.н., проф. каф. САУ Валентина МОЛОКАНОВА

Пролонговано: на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро
НТУ «ДП»
2024

Робоча програма навчальної дисципліни **«Організаційна культура в умовах економіки знань»** для аспірантів галузі знань 12 «Інформаційні технології» / Нац. техн. ун-т «Дніпровська політехніка», каф. САУ. – Д. : НТУ «ДП», 2024. – 15 с.

Розробник: д.т.н., проф. каф. САУ Валентина МОЛОКАНОВА

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки слухачів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ.....	4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ	4
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	5
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	7
6.1 Шкали	7
6.2 Засоби та процедури.....	8
6.3 Критерії.....	9
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	12

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета дисципліни. Економіка знань базується на ефективному використанні інтелектуального та людського капіталу, оперує поняттями – нематеріальними активами, інформації і знання. У кожній організації своя культура навчання або культура змін, певна інноваційна або технологічна культура, культура управління проектами, 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.

При викладанні дисципліни використовуються лекції та практичні заняття, де заохочуються дискусії щодо критичного застосування лекційного матеріалу до контексту реальних організаційних умов. Застосовуються активні форми навчання: обговорення конкретних ситуацій, командна робота в малих групах та публічна презентація результатів обговорення.

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.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

ДРН 1	Набути здатність формулювання місії, цілей, кодексу поведінки співробітників організації, здатність визначати типи організаційних культур.
ДРН 2	Вміти аналізувати й структурувати проблеми організації, ухвалювати управлінські рішення та забезпечувати умови їх реалізації шляхом зміни організаційної культури.
ДРН 3	Набути здатність визначати основні підходи до підтримання організаційної культури та засоби подолання опору змінам організаційної культури, сприяти вимірюванню ступеню впливу культури на організаційну ефективність.
ДРН 4	Використовувати у практичній діяльності сучасні програмні продукти для діагностики організаційної культури; використовувати інструменти оцінки організаційної культури та її впливу на успішність організації.

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Дисципліна «Організаційна культура в умовах економіки знань» викладається у 2-му семестрі відповідно до навчального плану. Засвоєння даної дисципліни пов'язане з успішним завершенням навчання за другим рівнем вищої освіти за спеціальностями галузі знань 12 Інформаційні технології. Базовими дисциплінами для успішного опанування курсу є наступні: «Управління проектами», «Основи системного аналізу», «Управління сталим розвитком регіональних систем».

4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Розподіл за формами навчання, години							
	денна			вечірня		заочна		
	Обсяг	аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота	Обсяг	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	76	34	42	-	-	72	6	66
практичні	38	17	21	-	-	48	4	44
лабораторні	-	-	-	-	-	-	-	-
семінари	-	-	-	-	-	-	-	-
контрольні заходи	6	6	-	-	-	-	-	-
РАЗОМ	120	57	63	-	-	120	10	110

5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	76
ДРН 1	Тема 1. Визначення та структура організаційної культури 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.	10
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 4	Тема 2. Національне в організаційних культурах Основні питання, що вирішуються при вивченні впливу національного 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.	10
ДРН 1 ДРН 3	Тема 3. Управління організаційною культурою 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

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
ДРН 2 ДРН 3 ДРН 4	<p>Тема 4. Діагностика організаційної культури 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.</p>	10
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 3	<p>Тема 5. Вплив культури на організаційну ефективність 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.</p>	10
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 3	<p>Тема 6. Базові поняття з управління знаннями в організації. 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.</p>	8
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 3	<p>Тема 7. Знання як об'єкт управління. 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.</p>	10
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 3 ДРН 4	<p>Тема 8. Моделі динамічної трансформації знання. Поняття організаційного знання, відмінність західної та східної епістемології, процеси трансформації знання: екстерналізація, інтерналізація, соціалізація, інтеграція. Багатовимірний підхід до управління знаннями, інструменти чотирьох способів трансформації знання, дихотомії управління знаннями. Застосування інформаційних технологій при управлінні знаннями.</p>	10
	ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ	38
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 4	<p style="text-align: center;">Практична робота № 1</p> <p>Тема: Формулювання місії, стратегії, цілей та цінностей організації. Мета: закріпити теоретичні знання щодо домінуючої організаційної культури, розвинути практичні навички управління цінностями відповідно до стратегії організації.</p>	6

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 3	Практична робота № 2 Тема: Управління організаційною культурою. 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
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 3	Практична робота № 3 Тема: Основні характеристики та показники успіху швидко зростаючих підприємств. Мета: закріпити теоретичні знання і розвинути практичні навички застосування сучасних інформаційних технологій у сфері управління організаційною культурою. Матриця «Зміна організаційної культури – зміна поведінки».	8
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 3	Практична робота № 4 Тема: Діагностика організаційної культури. 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
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 3 ДРН 4	Практична робота № 5 Тема: Інформаційні технології управління знаннями 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
	КОНТРОЛЬНІ ЗАХОДИ	6
	РАЗОМ	120

6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Оцінювання та сертифікація досягнень студентів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти». Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання студента за дисципліною.

6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та конвертаційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок здобувачів вищої освіти різних закладів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»

Рейтингова	Конвертаційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховуються, якщо студент отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

6.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь/навичок, комунікації, автономії та відповідальності здобувача за вимогами НРК.

Здобувач на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються здобувачам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдання під час лекцій	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів; виконання ККР під час диференційованого заліку за бажанням студента
практичні	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час практичних занять		
	або індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні та лабораторні заняття оцінюються якістю виконання контрольного або індивідуального завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком дескрипторам, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі студента шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент під час екзамену має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожного дескриптора НРК.

6.3 Критерії

Реальні результати навчання студента ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерія використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для рівня вищої освіти бакалавр (подано нижче).

Загальні критерії досягнення результатів навчання

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
Знання		
<p>♦ спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки у сфері професійної діяльності або галузі знань і є основою для оригінального мислення та проведення досліджень, критичне осмислення проблем у галузі та на межі галузей знань</p>	<p>Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність:</p> <ul style="list-style-type: none"> – спеціалізованих концептуальних знань на рівні новітніх досягнень; – критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей 	95-100
	Відповідь містить не грубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
Рівень знань незадовільний	<60	
Уміння/навички		
<p>♦ спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної діяльності з метою розвитку нових знань та процедур;</p> <p>♦ здатність інтегрувати знання та розв'язувати складні задачі у широких або мультидисциплінарних контекстах;</p> <p>♦ здатність розв'язувати проблеми у нових або незнайомих середовищах за наявності неповної</p>	<p>Відповідь характеризує уміння:</p> <ul style="list-style-type: none"> – виявляти проблеми; – формулювати гіпотези; – розв'язувати проблеми; – оновлювати знання; – інтегрувати знання; – провадити інноваційну діяльність; – провадити наукову діяльність 	95-100
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з не грубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
або обмеженої інформації з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь/навичок незадовільний	<60
Комунікація		
♦ зрозуміле і недвозначне донесення власних знань, висновків та аргументації до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються	Зрозумілість відповіді (доповіді). <i>Мова:</i> правильна; чиста; ясна; точна; логічна; виразна; лаконічна. <i>Комунікаційна стратегія:</i> – послідовний і несуперечливий розвиток думки; – наявність логічних власних суджень; – доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; – правильна структура відповіді (доповіді); – правильність відповідей на запитання; – доречна техніка відповідей на запитання; – здатність робити висновки та формулювати пропозиції; – використання іноземних мов у професійній діяльності	95-100
	Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
Відповідальність і автономія		
♦ управління робочими або навчальними процесами, які є	Відмінне володіння компетенціями: – використання принципів та методів організації діяльності команди; – ефективний розподіл повноважень в структурі команди;	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
складними, непередбачуваними та потребують нових стратегічних підходів; ♦ відповідальність за внесок до професійних знань і практики та/або оцінювання результатів діяльності команд та колективів; ♦ здатність продовжувати навчання з високим ступенем автономії	– підтримка врівноважених стосунків з членами команди (відповідальність за взаємовідносини); – стресовитривалість; – саморегуляція; – трудова активність в екстремальних ситуаціях; – високий рівень особистого ставлення до справи; – володіння всіма видами навчальної діяльності; – належний рівень фундаментальних знань; – належний рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок	
	Упевнене володіння компетенціями відповідальності і автономії з незначними хибами	90-94
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано дві вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано три вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано чотири вимоги)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано п'ять вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано шість вимог)	65-69
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (рівень фрагментарний)	60-64
Рівень відповідальності і автономії незадовільний	<60	

7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Технічні засоби навчання: мультимедійні та комп'ютерні пристрої.

Засоби дистанційної освіти: Moodle, MS Teams.

Пакети приладних програм: MS Office.

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

8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

8.1. Базові

1. Антоненко В. М., Мамченко С. Д., Рогушина Ю. В. Сучасні інформаційні системи і технології: управління знаннями: навч. посіб. Ірпінь. 2016. 210 с.
2. Антошкіна Л. І. Управління знаннями: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Донецьк. 2011. 178 с.
3. Вавжияк Б. Управління знаннями – виклик майбутнього URL: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm016.html>.
4. Клепко С. Ф. Наукова робота і управління знаннями: навчальний посібник. 2015.
5. Леонова С. В. Управління знаннями у системі формування і розвитку людського потенціалу промислового підприємства. – 2010. URI: <http://ena.lp.edu.ua:8080/handle/ntb/11399>.

6. Мартиненко М. В. Управління організаційними знаннями підприємства: теоретичний аспект: монографія. Харків. 2013. 218с.
7. Маслов А.О. Інформаційна економіка: становлення, структура та теоретичне осмислення: монографія. Київ. 2012. 432 с.
8. Молоканова В.М. Організаційна культура: опорний конспект лекцій / В.М. Молоканова. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2015. – 40 с.
9. Наливайко А. П. Стратегічне управління знаннями підприємства: монографія / А. П. Наливайко та ін.. Київ. 2014. 445 с.
10. Павленко Т. В., Ключнікова М. В. Особливості управління знаннями в наукоємних підприємствах. Економічний вісник Національного технічного університету України Київський політехнічний інститут. 2014. №. 11. С. 286–292.
11. Приймак В. М. Лідерство в системі управління знаннями. Теоретичні та прикладні питання економіки. 2012. Вип. 2011. Т. 25. С. 88–94.
12. Руденко М. В., Криворучко В. О. Управління знаннями як конкурентна перевага підприємства. Економіка та держава. 2016. №. 4. С. 74–78.
13. Ус Г. О. Теоретичні основи та проблеми управління знаннями в соціально-економічних системах: монографія. Черкаси. 2012. 327 с.
14. Чухно А., Леоненко П., Юхименко П. Інституціонально-інформаційна економіка: Підручник. Київ. 2010. 687 с.
15. Barbaroux P., Attour A., Schenk E. Knowledge Management and Innovation: Interaction, Collaboration, Openness. Wiley-ISTE, 2016. 130 p.
16. 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.
17. Global KM Network Directory URL: <http://www.gurteen.com/gurteen/gurteen.nsf/id/km-networks>
18. Corporate culture. The view from the top, and bottom. Bosses think their firms are caring. Their minions disagree, The Economist, September 24, 2011.

8.2. Додаткова література

1. Бушуєва, Н.С. Моделі та методи проактивного управління програмами організаційного розвитку: монографія / Н.С. Бушуєва. – К.: Наук. світ, 2017. – 199 с.
2. Доскуч Л. В. Концепція менеджменту знань як інноваційний елемент системи управління кадровим потенціалом промислового підприємства. 2011. URI: <http://ena.lp.edu.ua:8080/handle/ntb/11032>
3. Захарова О. В. Закономірності управління знаннями на рівні підприємства як інструмент досягнення країною стану економіки знань. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2016. Т. 2. №. 43. С. 29–36.
4. Захарова Я. О., Захаров С. Є. Сутність, підходи та інструменти управління знаннями. ECONOMICS. 2011. Т. 7. №. 2. С. 133–139.
5. Керівництво з управління інноваційними проектами і програмами організацій : монографія // перекл. на укр. мову під ред. Ф. О. Ярошенка. – Київ : Новий друк, 2010. – 160 с.
6. Медведєва О. М. Корпоративна культура та культурний контекст проекту розвитку організації. Частина 1. Основні визначення / О. М. Медведєва // Управління проектами та розвиток виробництва. – 2008. – № 3. – С. 96 – 103.
7. Медведєва О. М. Корпоративна культура та культурний контекст проекту розвитку організації. Частина 2. Концептуальні моделі взаємодії / О. М. Медведєва // Управління проектами та розвиток виробництва. – 2008. – № 4. – С. 79-86.
8. Медведєва О. М. Корпоративна культура та культурний контекст проекту розвитку організації. Частина 3. Модель представлення культурного контексту проекту в компонентах

корпоративної культури / О. М. Медведєва // Управління проектами та розвиток виробництва. – 2009. – № 1 (29). – С. 17 – 27.

9. 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.

10. Туріянська М. М. Комунікації в системі управління знаннями. Вісник економічної науки України. 2011. С. 194–196

11. Шушпанов Д.Г. Оплата праці та мотивація працівників в Україні: сучасний стан та напрямки вдосконалення. Економічний аналіз. 2011. Вип. 9. Частина 3. С. 347–350.

8.3. Рекомендовані інформаційні ресурси

1. 12manage – Knowledge Centers about Management URL: <https://www.12manage.com> – Назва з екрану.

2. Knowledge Management Online Open Source KM URL: <http://www.knowledgemanagement-online.com>

3. Міжнародна організація із стандартизації (ISO) (англ.). – Access mode : <http://www.iso.org>. – Title from screen.

4. Сайт електронної бібліотеки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.info-library.com.ua/books-text-2031.html>.

5. Сайт онлайн – бібліотеки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ualib.com.ua/br_2031.html.

6. Бібліотека Тернопільського національного економічного університету [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://library.tneu.edu.ua>

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Організаційна культура в умовах економіки знань»
для третього освітньо-наукового рівня
галузі 12 «інформаційні технології»

Розробник:
Валентина МОЛОКАНОВА

В редакції автора

Підготовлено до виходу в світ
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842
49005, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19