

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 ..... усі  
Спеціальність ..... усі

Освітній рівень..... третій (освітньо-науковий)

Статус..... вибіркова, яка спрямована на  
розвиток Soft Skills

Загальний обсяг ..... 4 кредити ECTS (120 годин)

Форма підсумкового

контролю ..... диференційований залік

Термін викладання ..... 4-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 всіх спеціальностей / Нац. техн. ун-т «Дніпровська політехніка», каф. САУ. – Д. : НТУ «ДП», 2024. – 14 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.....	10
8. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	13
9. ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ .....	14

## 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 викладається в 4-му семестрі відповідно до навчального плану, додаткових вимог до базових дисциплін не встановлюється.

Міждисциплінарні зв'язки: вивчення курсу ґрунтується на знаннях, отриманих з вивчених дисциплін за попереднім рівнем освіти.

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

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години			
		денна		заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	60	21	39	6	54
практичні	60	14	46	4	56
лабораторні	-	-	-	-	-
<b>РАЗОМ</b>	<b>120</b>	<b>35</b>	<b>85</b>	<b>10</b>	<b>110</b>

#### 5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	<b>ЛЕКЦІЇ</b>	<b>60</b>
ДРН 1	<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
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 4	<b>Тема 2. Національне в організаційних культурах</b> 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.	8
ДРН 1 ДРН 3	<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
ДРН 2 ДРН 3 ДРН 4	<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	8

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	корпоративної культури за Картрайтом. «Дев'ять стандартних факторів», що характеризують культуру організації.	
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 3	<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
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 3	<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
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 3	<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
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 3 ДРН 4	<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 управління знаннями, інструменти чотирьох способів трансформації знання, дихотомії управління знаннями. Застосування інформаційних технологій при управлінні знаннями.	6
	<b>ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ</b>	<b>60</b>
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 4	<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.	12
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 3	<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	12

<b>Шифри ДРН</b>	<b>Види та тематика навчальних занять</b>	<b>Обсяг складових, години</b>
	культури. Напрямки підтримки організаційної культури. Зміна організаційної культури. Вивчити засоби подолання опору змінам організаційної культури.	
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 3	<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».	12
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 3	<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.	12
ДРН 1 ДРН 2 ДРН 3 ДРН 4	<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.	12
	<b>РАЗОМ</b>	<b>120</b>

## **6. ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ**

Сертифікація досягнень здобувачів 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 здобувача за дисципліною.

### **6.1.Шкали**

Оцінювання навчальних досягнень здобувачів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних здобувачів.

### ***Шкали оцінювання навчальних досягнень здобувачів НТУ «ДП»***

<b>Рейтингова</b>	<b>Інституційна</b>
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховуються, якщо здобувач 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 до 8-го кваліфікаційного рівня (для третього (освітньонаукового) рівня вищої освіти) під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

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 заліку за бажанням здобувача
практичні заняття	індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання (згідно таблиці) індивідуального завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком складовим, 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 здобувача шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен здобувач під час заліку 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 кожної складової опису кваліфікаційного рівня НРК.

### 6.3. Критерії

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

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерію 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 освітньо-наукового рівня вищої освіти (подано нижче).

*Загальні критерії досягнення результатів навчання  
для 8-го кваліфікаційного рівня за НРК (доктор  
філософії)*

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
<i>Знання</i>		
– Концептуальні та методологічні знання в галузі чи на межі галузей знань або професійної діяльності.	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: – 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 про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64

	Рівень знань незадовільний	<60
<b>Уміння/навички</b>		
– Спеціалізовані уміння/навички і методи, необхідні для розв’язання значущих проблем у сфері професійної	Відповідь характеризує уміння: – виявляти проблеми; – формулювати гіпотези; – розв’язувати проблеми; – оновлювати знання; – інтегрувати знання;	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
діяльності, науки та/або інновацій, розширення та переоцінки вже існуючих знань і професійної практики; – започаткування, планування, реалізація та коригування послідовного процесу ґрунтового наукового дослідження з дотриманням належної академічної доброчесності; – критичний аналіз, оцінка і синтез нових та комплексних ідей.	– провадити інноваційну діяльність; – провадити наукову діяльність	
	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
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь/навичок незадовільний	<60
<b>Комунікація</b>		
– Вільне спілкування з питань, що стосуються сфери наукових та експертних знань, з колегами, широкою	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;	95-100

науковою спільнотою, суспільством у цілому; – використання академічної української та іноземної мови у професійній діяльності та дослідженнях.	– 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	
	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
<b>Опис кваліфікаційного рівня</b>	<b>Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії</b>	<b>Показник оцінки</b>
	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
<b><i>Відповідальність і автономія</i></b>		
– Демонстрація значної авторитетності, інноваційність, високий ступінь самостійності, академічна та професійна доброчесність, постійна відданість	Відмінне володіння компетенціями: – використання принципів та методів організації діяльності команди; – ефективний розподіл повноважень в структурі команди; – підтримка врівноважених стосунків з членами команди (відповідальність за взаємовідносини); – стресовитривалість; – саморегуляція;	95-100

розвитку нових ідей або процесів у передових контекстах професійної та наукової діяльності; – здатність до безперервного саморозвитку та самовдосконалення.	– 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

Використовуються лабораторна й інструментальна база кафедри системного аналізу та управління, комп'ютерне та мультимедійне обладнання. Дистанційна платформа Moodle.

## 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/>

Робоча програма вибіркової навчальної дисципліни,  
яка спрямована на розвиток Soft Skills,  
**«Організаційна культура в умовах економіки знань»**  
для здобувачів третього (наукового) рівня вищої освіти  
за всіма спеціальностями

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