

**СИЛАБУС**  
**навчальної дисципліни**  
**«Управління організаційною культурою**  
**підприємства»**

<b>Рівень вищої освіти</b>	Перший (бакалаврський) рівень
<b>Код і найменування спеціальності</b>	073 Менеджмент
<b>Тип і назва освітньої програми</b>	<i>ОПП Менеджмент підприємства</i>
<b>Курс, семестр</b>	3-й курс, 2-й семестр
<b>Обсяг і форма семестрового контролю з навчальної дисципліни</b>	Кількість кредитів ЄКТС – 4,0 Загальна кількість годин – 120 год, із яких: Денна форма здобуття освіти: лекцій – 16 год., практичних – 24 год. Заочна форма здобуття освіти: лекцій – 4 год., практичних – 2 год. Форма семестрового контролю – залік.
<b>Мова(и) викладання</b>	Державна
<b>Навчально-науковий інститут/факультет, кафедра</b>	Навчально-науковий інститут економіки, управління, права та інформаційних технологій Кафедра менеджменту ім. І.А. Маркіної
<b>Контактні дані розробника(ів)</b>	Надія Баган, доктор філософії з економіки, доцент кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної Контакти: ауд. 488-а (навчальний корпус №4) e-mail: nadiia.bahan@pdaa.edu.ua тел. 095 163 01 19. Профайл: <a href="https://www.pdaa.edu.ua/people/bagan-nadiya-valeriyivna">https://www.pdaa.edu.ua/people/bagan-nadiya-valeriyivna</a>
<b>МІСЦЕ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ В ОСВІТНІЙ ПРОГРАМІ</b>	
<b>Статус навчальної дисципліни</b>	Вибіркова фахова навчальна дисципліна
<b>Передумови для вивчення навчальної дисципліни</b>	Менеджмент; Комунікативний менеджмент; Управління персоналом
<b>Компетентності</b>	- загальні: ЗК 13. Цінування та повага до різноманітності та мультикультурності.  - фахові: СК 1. Здатність визначати та описувати характеристики організації. СК 2. Здатність аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища. СК 5. Здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту. СК 6. Здатність діяти соціально відповідально і свідомо. СК 7. Здатність оирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту. СК 11. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації

	<p>в процесі управління.</p> <p>СК 14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.</p> <p>СК 15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.</p>
<b>Програмні результати навчання</b>	<p>РН 08. Застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації.</p> <p>РН 15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадськосвідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.</p>
<b>РОЛЬ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНИХ НАВИЧОК (SOFT SKILLS)</b>	
<p>Навчальна дисципліна «Управління організаційною культурою підприємства» відіграє важливу роль у формуванні соціальних навичок (soft skills) студентів, оскільки вона допомагає зрозуміти основні принципи поведінки та взаємодії в організаціях, а також сприяє розвитку навичок комунікації, лідерства, командної роботи та управління конфліктами.</p>	
<b>МЕТА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ</b>	
<p>Професійна підготовка публічних службовців з основ організаційної культури, здатних 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 даної проблематики, а також збагачує загальну культуру та навички мислення, розуміти та використовувати технології вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях.</p>	
<b>ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ</b>	
<p>Тема 1. Поняття організаційної культури, її типологія та принципи</p> <p>Тема 2. Історичний досвід формування ділової та організаційної культури</p> <p>Тема 3. Національні особливості організаційної культури</p> <p>Тема 4. Організаційна культура у сфері комунікацій</p> <p>Тема 5. Організаційна культура керівника підприємства</p> <p>Тема 6. Матеріальна культура підприємства. Культура організації праці та виробництва</p> <p>Тема 7. Особливості корпоративної культури у сфері бізнесу</p> <p>Тема 8. Управління корпоративною культурою</p>	
<b>МЕТОДИ НАВЧАННЯ І ВИКЛАДАННЯ</b>	
<p>1) методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності: словесні (лекція, розповідь, пояснення, бесіда), наочні (ілюстрування, демонстрування), практичні (практичні роботи);</p> <p>2) методи стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності: методи формування пізнавальних інтересів (метод використання життєвого досвіду; навчальні дискусії для вирішення проблемної ситуації);</p> <p>3) інноваційні та інтерактивні методи навчання: інтерактивні методи (дискусії, диспути, дебати), комп'ютерні та мультимедійні методи (використання мультимедійних презентацій);</p> <p>4) методи контролю і самоконтролю за ефективністю навчально-пізнавальної діяльності: методи усного контролю (опитування, бесіда), методи письмового контролю (контрольна робота, самостійна робота).</p>	
<b>ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ</b>	
<b>Схема нарахування балів, шкала та критерії оцінювання результатів навчання</b>	<p>Наведені у Додатку до силабусу</p>

## ПОЛІТИКА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ТА ОЦІНЮВАННЯ

- щодо термінів виконання та перекладання	Усі завдання, передбачені робочою програмою, мають бути виконані та здані до залікового тижня.
- щодо академічної доброчесності	Тезиси, у разі їх підготовки здобувачем вищої освіти, перевіряються на наявність плагіату і допускаються до друку та зарахування, із коректними текстовими запозиченнями у межах встановлених норм. У разі низького рівня оригінальності, тези вважаються такими, що не підготовлені та бали за них не зараховуються. Документи стосовно академічної доброчесності наведені на сторінці АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ПДАУ
- щодо відвідування занять	Відвідування занять є обов'язковим.
- щодо зарахування результатів неформальної / інформальної освіти	На здобувачів вищої освіти поширюється право про визнання результатів навчання, набутих у неформальній / інформальній освіті перед опануванням даного освітнього компоненту, або в процесі його опанування. Визнання набутих результатів навчання або відмова у їх визнанні у разі опанування частини навчальної дисципліни відбувається за рішенням провідного викладача. Набуття відповідних результатів навчання можливе після успішного опанування курсів (з документальним підтвердженням) на різноманітних навчальних платформах, зокрема: Prometheus, Coursera тощо. Особливості неформального / інформального навчання регламентовані Положення про порядок визнання результатів навчання, здобутих у неформальній та інформальній освіті, здобувачами вищої освіти Полтавського державного аграрного університету.
- щодо оскарження результатів оцінювання	Порядок повторного проходження контрольних заходів регламентується Положенням про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в Полтавському державному аграрному університеті.

### Рекомендовані джерела інформації

#### Основні

1. Баркова К. О. Формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства: дис. ... д-ра філософії: галузь знань 07 / Полтавський державний аграрний університет. Полтава, 2020. 256 с.
2. Богоявленська Ю., Грабар Т., Ходаківський Є. Психологія управління. Видавництво: Центр навчальної літератури. Київ. 2023. 684 с.
3. Воронько-Невіднича Т. В., Баган Н. В., Шевченко Т. О. Вплив професійного іміджу керівника на розвиток організаційної культури підприємства. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2023, Вип. № 27. С. 65-71
4. Іванова М. І., Санікова С. Ф., Яшкіна Н. В., Котенко А. Ю. Особливості формування корпоративної та організаційної культури металургійних підприємств. *Економічний вісник*. 2023, №2. С.186-194.
5. Мяо Ц. Особливості організаційної культури мультинаціональної організації. *Економіка та суспільство*. 2022, (39). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-30>
6. Стамбульська Х., Передало Х. С. Корпоративна культура: сутність, типи та роль у розвитку організації. *Ефективна економіка*. 2022, № 1. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1\\_2022/206.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2022/206.pdf)
7. Химич І. Г., Кужда Т. І., Юрик Н. Є. Бізнес-культура: типи моделей організаційної культури підприємства. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2023, № 7. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-7-04-01>

#### Допоміжні

1. Баган Н. В., Собчишин В. М., Дяченко В. С., Власенко Л. А. Роль комунікативного

менеджменту у процесі формування та розвитку організаційної культури підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2024. Вип. № 6. С. 307-311. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-336-49>

2. Баган Н. В., Заколотний С. О., Смолянська В. В. Сутність організаційної культури в системі управління підприємством. Матеріали VIII Всеукраїнської науково практичної інтернет-конференції «Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки». Полтава : ПДАУ, 2023 р. С. 35-36.

3. Воронько-Невіднича Т. В., Баган Н. В., Торяник А. І Вплив іміджу менеджера на процес прийняття управлінських рішень. *Економічний вісник НТУУ «Київський політехнічний інститут»*. Київ, 2022. С. 75-79.

4. Воронько-Невіднича Т. В., Галич О. А., Баган Н. В. Стиль та імідж менеджера: навчальний посібник для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавр освітньо-професійної програми «Менеджмент підприємства» спеціальності 073 «Менеджмент». Полтава : ПДАУ, 2024. 200 с.

5. Коул Д. Культурний код. Секрети успішної взаємодії в команді. Видавництво: Наш формат. Київ. 2023 208 с.

#### Інформаційні ресурси

1. Рождественський А. Правила гри в команді: корпоративна (або організаційна) культура як основа. Лідерський подкаст. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=Dw4ppJbihKg>

2. Корпоративна культура в компанії. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=haFQuxhSUxg>

3. Кіча О. Корпоративна культура. Чому це важливо? URL: <https://www.youtube.com/watch?v=iLDCbOw5ATA>

4. Вплив корпоративної культури на вигорання співробітників. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=X7V6t9FVgbk>

5. Фокшей А.-М. Про корпоративну культуру та ейчар бренд. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=UxecO9WjOX4>

**Реквізити  
затвердження**

Затверджено на засіданні кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної  
протокол від 12 січня 2025 року № 21

Додаток до силябусу

**СХЕМА НАРАХУВАННЯ БАЛІВ, ШКАЛА ТА КРИТЕРІЇ  
ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ**

**Схема нарахування балів із навчальної дисципліни**

*Денна форма здобуття освіти*

Назва теми	Форми контролю результатів навчання здобувачів вищої освіти			Разом
	виконання вправ на практичних заняттях	виконання завдань самостійної роботи	Написання тез*	
Тема 1. Поняття організаційної культури, її типологія та принципи	8	5		<b>13</b>
Тема 2. Історичний досвід формування ділової та організаційної культури	8	4		<b>12</b>
Тема 3. Національні особливості організаційної культури	8	5		<b>13</b>
Тема 4. Організаційна культура у сфері комунікацій	8	4		<b>12</b>
Тема 5. Організаційна культура керівника підприємства	8	5		<b>13</b>
Тема 6. Матеріальна культура підприємства. Культура організації праці та виробництва	8	4		<b>12</b>
Тема 7. Особливості корпоративної культури у сфері бізнесу	8	5		<b>13</b>
Тема 8. Управління корпоративною культурою	8	4		<b>12</b>
<b>Тези*</b>			<b>12</b>	
<b>Разом</b>	<b>64</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

\* є не обов'язковим елементом роботи, але дає можливість отримати додаткові бали

*Заочна форма здобуття освіти*

Назва теми	Форми контролю результатів навчання здобувачів вищої освіти			Разом
	виконання вправ на практичних заняттях	виконання завдань самостійної роботи	Контрольна робота	
Тема 1. Поняття організаційної культури, її типологія та принципи	11	6		<b>17</b>
Тема 2. Історичний досвід формування ділової та організаційної культури	-	6		<b>6</b>
Тема 3. Національні особливості організаційної культури	-	6		<b>6</b>
Тема 4. Організаційна культура у сфері комунікацій	-	6		<b>6</b>
Тема 5. Організаційна культура керівника підприємства	-	6		<b>6</b>
Тема 6. Матеріальна культура підприємства. Культура організації праці та виробництва	-	6		<b>6</b>
Тема 7. Особливості корпоративної культури у сфері бізнесу	-	6		<b>6</b>
Тема 8. Управління корпоративною культурою	11	6		<b>17</b>
<b>Контрольна робота</b>	-	-	<b>30</b>	<b>30</b>
<b>Разом</b>	<b>22</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

## Шкала та критерії оцінювання

### Шкала та критерії оцінювання виконання вправ на практичних заняттях:

#### *Денна форма здобуття освіти*

Кількість балів	Критерії оцінювання
8-7	Відповіді вірні, супроводжувалися практичними прикладами та власними роздумами з теми заняття. Висока активність на занятті. Здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
6-5	Відповіді загалом вірні, але містять деякі помилки / простежуються прогалини в теоретичній підготовці здобувача. Здобувач достатньо активний на занятті. Загалом, здобувач демонструє достатній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
4-3	Відповіді містять ряд помилок, здобувач не достатньо орієнтується в теоретичному матеріалі, йому складно сформувати комплексне рішення щодо поставленого завдання, або він подекуди не може простежити причинно-наслідковий зв'язок. Здобувач проявляє середню активність та здійснює роботу над помилками. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
2-1	Відповіді містять помилки, які є суттєвими, що здебільшого викликані недостатнім опануванням здобувача навчального матеріалу. Слабка активність на занятті, але завдання намагається виконувати. Здобувач здатний зрозуміти помилковість власних суджень чи рішення та їх причини, але готовності проводити роботу над помилками не проявляє. Загалом, здобувач демонструє задовільний рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
0,5-0	Відповіді невірні, або містять значні помилки, що здебільшого зводять завдання до того рівня, який важко оцінити. Пасивна поведінка на занятті. Здобувач виконує лише незначний обсяг поставлених перед ним / групою завдань, що не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результатів навчання.

#### *Заочна форма здобуття освіти*

Кількість балів	Критерії оцінювання
11-10	Відповіді вірні, супроводжувалися практичними прикладами та власними роздумами з теми заняття. Висока активність на занятті. Здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
9-8	Відповіді загалом вірні, але містять деякі помилки / простежуються прогалини в теоретичній підготовці здобувача. Здобувач достатньо активний на занятті. Загалом, здобувач демонструє достатній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
7-5	Відповіді містять ряд помилок, здобувач не достатньо орієнтується в теоретичному матеріалі, йому складно сформувати комплексне рішення щодо поставленого завдання, або він подекуди не може простежити причинно-наслідковий зв'язок. Здобувач проявляє середню активність та здійснює роботу над помилками. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
4-2	Відповіді містять помилки, які є суттєвими, що здебільшого викликані недостатнім опануванням здобувача навчального матеріалу. Слабка активність на занятті, але завдання намагається виконувати. Здобувач здатний зрозуміти помилковість власних суджень чи рішення та їх причини, але готовності проводити роботу над помилками не проявляє. Загалом, здобувач демонструє задовільний рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
1-0	Відповіді невірні, або містять значні помилки, що здебільшого зводять завдання до того рівня, який важко оцінити. Пасивна поведінка на занятті. Здобувач виконує лише незначний обсяг поставлених перед ним / групою завдань, що не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результатів навчання.

## Шкала та критерії оцінювання виконання завдань самостійної роботи

### Денна форма здобуття освіти

Кількість балів	Критерії оцінювання
5-4	Завдання виконані повністю вірно та оформлення відповідає вимогам, є практичні приклади. Здобувач демонструє критичне, креативне мислення, дисциплінованість та обізнаність з теми. Виконані всі завдання. Здані виконані завдання вчасно. Загалом, здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
3	Відповіді на завдання самостійної роботи містять деякі помилки. Виконані всі завдання. Присутні помилки в оформленні або невчасна здача завдання. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
2	Відповіді на поставлені завдання самостійної роботи містять помилки, які є суттєвими / або завдання виконане неповністю. Присутні помилки в оформленні та / або невчасна здача завдання. Загалом, здобувач демонструє задовільний рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
1-0	Відповіді невірні, або містять значні помилки, що здебільшого зводять завдання до того рівня, який неможливо оцінити. Завдання виконані неповністю. Присутні помилки в оформленні та / або невчасна здача завдання. Все зазначене не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результатів навчання.

### Заочна форма здобуття освіти

Кількість балів	Критерії оцінювання
6-5	Завдання виконані повністю вірно та оформлення відповідає вимогам, є практичні приклади. Здобувач демонструє критичне, креативне мислення, дисциплінованість та обізнаність з теми. Виконані всі завдання. Здані виконані завдання вчасно. Загалом, здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
4-3	Відповіді на завдання самостійної роботи містять деякі помилки. Виконані всі завдання. Присутні помилки в оформленні або невчасна здача завдання. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
2-1	Відповіді на поставлені завдання самостійної роботи містять помилки, які є суттєвими / або завдання виконане неповністю. Присутні помилки в оформленні та / або невчасна здача завдання. Загалом, здобувач демонструє задовільний рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
0,5-0	Відповіді невірні, або містять значні помилки, що здебільшого зводять завдання до того рівня, який неможливо оцінити. Завдання виконані неповністю. Присутні помилки в оформленні та / або невчасна здача завдання. Все зазначене не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результатів навчання.

## Шкала та критерії оцінювання підготовки тез

### Денна форма здобуття освіти

Кількість балів	Критерії оцінювання
12-8	Тези відповідають програмі навчальної дисципліни (темі) за змістом; висвітлюють критичний та / або креативний підхід автора щодо дослідження обраної теми; оформлені згідно встановлених вимог; опубліковані / прийняті до друку під час проходження курсу. Загалом, здобувач демонструє високий рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
7-1	Тези відповідають програмі курсу (темі курсу) за змістом, але потребували значних доопрацювань, що унеможливило прийняття до друку під час проходження курсу вивчення навчальної дисципліни. Загалом, здобувач демонструє середній рівень формування компетентностей і досягнення результатів навчання.
0	Тези не відповідають програмі навчальної дисципліни за змістом, що не дає можливість оцінити формування компетентностей і досягнення результатів навчання.

## Шкала та критерії оцінювання контрольної роботи

### Заочна форма здобуття освіти

теоретичне питання №1 – від 0 до 5 балів

теоретичне питання №2 – від 0 до 5 балів

практичне завдання – від 0 до 20 балів

## Оцінювання теоретичних запитань

Кількість балів	Критерій оцінювання
4 – 5	здобувач вищої освіти виявив високий рівень опанування РН; в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає через письмові відповіді, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу, немає (має незначні недоліки) недоліків щодо оформлення
3	здобувач вищої освіти виявив достатній рівень опанування РН; достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає у письмових відповідях, в основному розкриває зміст теоретичних питань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки. Оформлення в цілому відповідає вимогам.
2	здобувач вищої освіти виявив середній рівень опанування РН; розкриває зміст теоретичних питань, допускаються при цьому неточності та незначні помилки. Є незначні недоліки в оформленні роботи.
1	здобувач вищої освіти виявив задовільний рівень опанування РН; не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань, допускаючи при цьому суттєві неточності, є недоліки в оформленні.
0	здобувач вищої освіти виявив незадовільний рівень опанування РН; – не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє змісту теоретичних питань. Недотримані правила оформлення. Або питання відсутнє.

### Оцінювання практичного завдання

Кількість балів	Критерій оцінювання
17-20	здобувач виявив високий рівень опанування РН; в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст завдання, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу, немає (має незначні недоліки) недоліків щодо оформлення
13-16	здобувач виявив достатній рівень опанування РН; достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає, в основному розкриває зміст завдання, використовуючи при цьому обов'язкову літературу. Але при викладанні деяких визначень не вистачає достатньої глибини, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки. Оформлення в цілому відповідає вимогам
9-12	здобувач виявив середній рівень опанування РН; розкриває зміст завдання, допускаються при цьому неточності та незначні помилки. Є незначні недоліки в оформленні роботи.
5-8	здобувач виявив задовільний рівень опанування РН; не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом недостатньо розкриває зміст завдання, допускаючи при цьому суттєві неточності, є недоліки в оформленні
1-4	здобувач виявив низький рівень опанування РН; фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає матеріал, допускаючи при цьому грубі неточності, є суттєві недоліки в оформленні
0	здобувач виявив незадовільний рівень опанування РН; не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє основні визначення. Недотримані правила оформлення. Або завдання відсутнє.