

Український державний університет залізничного транспорту

Затверджено  
рішенням вченої ради  
економічного факультету  
прот. № від 2024 р.

Рекомендовано  
на засіданні кафедри  
економіки та управління виробничим і  
комерційним бізнесом  
прот. № від 2024 р.

СИЛАБУС З ДИСЦИПЛІНИ  
**ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА  
ПІДПРИЄМСТВ**

I семестр 2024-2025 навчального року

освітній рівень перший (бакалавр)

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

спеціальність 051 Економіка

освітня програма: - Міжнародна економіка (МЕ)

Час та аудиторія проведення занять: Згідно розкладу - <http://rasp.kart.edu.ua/>

1. Команда викладачів:

Лектор:

Обруч Ганна Володимирівна (доктор економічних наук, доцент),

Контакти: +38 (057) 730-10-96, e-mail: obrych\_gv@kart.edu.ua, a\_obruch@ukr.net

Години прийому та консультації: Пн 14:10-15:30.

Розміщення кафедри: місто Харків, майдан Фейєрбаха, 7, 3 корпус, 5 поверх, 505 аудиторія

Веб сторінка курсу: <http://do.kart.edu.ua/>

Додаткові інформаційні матеріали: <http://metod.kart.edu.ua>



# ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВ

І семестр 2024/2025 курс силабус

**Лекції:** відповідно до розкладу занять <http://rasp.kart.edu.ua/>  
**Аудиторія:** відповідно до розкладу занять <http://rasp.kart.edu.ua/>

**Практики:** відповідно до розкладу занять <http://rasp.kart.edu.ua/>  
**Аудиторія:** відповідно до розкладу занять <http://rasp.kart.edu.ua/>

## Команда викладачів:

Лектор: Обруч Ганна Володимирівна
Контакти: obruch_gv@kart.edu.ua, a_obruch@ukr.net
Години прийому та консультації: Пн 14:10-15:30

Один із факторів, який значно впливає на діяльність будь-якої організації, визначає її адаптованість до змін зовнішнього середовища та внутрішню єдність, можливість витримувати конкуренцію та забезпечувати ефективну діяльність – це її культура. Західні фахівці, які досліджували чинники успіху провідних компаній світу, ще у 70-80-х роках ХХ століття звернули увагу на вплив особливостей культури тієї чи іншої організації на її діяльність. Так, дослідники зазначають, що у 90-ті роки ХХ століття серед високоприбуткових західних компаній 88% мали чітко означену філософію діяльності з ясно усвідомленою роллю культурних факторів та мали підрозділи або осіб, які безпосередньо відповідали за організацію процесу впровадження «вищих цінностей», 65% – мали особливі програми ув'язки цих цінностей з заходами щодо підвищення

продуктивності, 58% - цільові курси підготовки персоналу для прийняття таких цінностей.

Вивчення організаційної культури, її змісту, принципів, функцій дозволяє аналізувати:

- роль організаційної культури як найважливішої умови ефективної діяльності будь-якої організації;
- силу організаційної культури як ступінь її прояву в організації;
- можливі зміни організаційної культури під впливом як зовнішнього, так і внутрішнього середовища організації;
- особливості сприйняття організаційної культури в процесі ділового та міжособистісного спілкування, оцінки персоналу, адаптації;
- ступінь впливу на організаційну культуру національного менталітету і особливості його прояву в управлінні персоналом на сучасному етапі розвитку української економіки.

*Курс має на меті сформувати та розвинути компетентності студентів, що у сукупності відносяться до загальнокультурних, ціннісно-сміслових, особистісного самовдосконалення, навчально-пізнавальних, творчих, інформаційних, комунікативних.*

Заплановані загальні компетентності (ЗК), фахові компетентності (ФК) та результати навчання (РН):

ЗК4 Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК11 Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ЗК12 Навички міжособистісної взаємодії.

ЗК13 Здатність свідомо та соціально-відповідально діяти на основі етичних міркувань.

ФК3 Розуміння основних особливостей провідних наукових шкіл та напрямів економічної науки.

ФК4 Здатність описувати економічні та соціальні процеси і явища розвитку світового господарства на основі теоретичних та прикладних моделей, аналізувати і змістовно інтерпретувати отримані результати.

ФК8 Здатність аналізувати та розв'язувати завдання у сфері регулювання міжнародних економічних та соціально-трудова відносин.

ФК11 Здатність використовувати аналітичний та методичний інструментарій для обґрунтування економічних рішень.

ФК14 Здатність проводити аналіз функціонування та розвитку суб'єктів господарювання на міжнародному рівні, стану функціональних підсистем підприємств, організацій та установ.

ФК15 Здатність поглиблено аналізувати проблеми і явища в одній або декількох професійних сферах у межах спеціальності.

РН2 Відтворювати моральні, культурні, наукові цінності, примножувати досягнення суспільства в соціально-економічній сфері, пропагувати ведення здорового способу життя.

РН4 Розуміти принципи економічної науки, особливості функціонування економічних систем в світовому господарстві.

РН5 Застосовувати аналітичний та методичний інструментарій для обґрунтування пропозицій та прийняття управлінських рішень різними економічними агентами (індивідуумами, домогосподарствами, підприємствами та органами державної влади).

РН6 Використовувати професійну аргументацію для донесення інформації, ідей, проблем та способів їх вирішення до фахівців і нефахівців у сфері економічної діяльності в світовому господарстві.

PH7 Пояснювати моделі соціально-економічних явищ з погляду фундаментальних принципів і знань на основі розуміння основних напрямів розвитку економічної науки.

PH11 Вміти аналізувати процеси державного та ринкового регулювання соціально-економічних і трудових відносин в контексті міжнародних відносин.

PH12 Застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати.

PH13 Ідентифікувати джерела та розуміти методологію визначення і методи отримання соціально-економічних даних, збирати та аналізувати необхідну інформацію, розраховувати економічні та соціальні показники.

PH14 Визначати та планувати можливості особистого професійного розвитку.

PH17 Виконувати міждисциплінарний аналіз соціально-економічних явищ і проблем в одній або декількох професійних сферах з врахуванням ризиків та можливих соціально-економічних наслідків в світовому господарстві.

PH19 Використовувати інформаційні та комунікаційні технології для вирішення соціально-економічних завдань, підготовки та представлення аналітичних звітів.

PH24 Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття, індивідуальні відмінності людей.

## Чому ви маєте обрати цей курс?

Якщо ви бажаєте отримати сучасні знання щодо впливу соціокультурних факторів на розвиток економіки, зрозуміти значення та вплив культурного коду на поведінку людини в економіці та формування специфіки управління організацією, її персоналом.

Якщо ви прагнете стати справжнім фахівцем у галузі оцінки та управління організаційною культурою підприємства, знання та вміння якого будуть затребуваними на практиці, тоді вам просто обов'язково варто йти на цей курс!

Команда викладачів і ваші колеги будуть готові надати будь-яку допомогу з деякими з найбільш складних аспектів курсу по електронній пошті і особисто - у робочий час.

## Огляд курсу

Курс вивчається протягом семестру і дає глибоке розуміння взаємозв'язку між соціокультурними факторами та розвитком соціально-економічних систем різних рівнів, починаючи з економіки у цілому і закінчуючи окремими підприємствами, а також знання та навички щодо визначення типу і сили організаційної культури, моделювання її змін та розвитку, впливу на ефективність діяльності підприємства.

Курс містить у своєму складі три змістові частини.

Перша присвячена вивченню соціокультурних особливостей формування та розвитку соціально-економічних систем та особливостей економічної культури України в історичному аспекті.

Друга частина курсу присвячена вивченню організаційної культури підприємства, зокрема факторів її формування, моделей, типів, методик оцінювання, а також особливостей організаційної культури та якості трудового життя працівників підприємств залізничного транспорту.

Третя частина вивчає питання управління організаційно-культурними змінами в організаціях, у т.ч. моделі управління, що притаманні західній та східнослов'янській цивілізаціям, механізми формування та змін організаційної культури підприємства.

Курс складається з однієї лекції раз на тиждень, одного практичного заняття раз на два тижні. Курс супроводжується текстовим матеріалом, презентаціями та

індивідуальними завданнями. Студенти матимуть можливість закріплювати отримані знання та вирішувати практичні завдання як під час обговорень в аудиторії, так і під час виконання індивідуальних завдань та самостійного вивчення під керівництвом викладача.

Практичні заняття передбачають виконання групових завдань, розв'язання кейсів з організаційної культури підприємств, а також вирішення індивідуальних завдань та їх презентацію в кінці курсу. Виконання завдання супроводжується зануренням у суміжні дисципліни, що доповнюють теми, та формує у студента інформаційні та комунікативні компетентності.

## Ресурси курсу

Інформація про курс розміщена на сайті Університету (<http://kart.edu.ua>), включаючи навчальний план, лекційні матеріали, презентації, завдання та правила оцінювання курсу).

Додатковий матеріал та посилання на електронні ресурси доступні на сайті Університету у розділі «дистанційне навчання» поряд із питаннями, над якими необхідно поміркувати під час підготовки для обговорення в аудиторії. Необхідна підготовка повинна бути завершена до початку наступної лекції. Ви повинні бути готовими до дискусій та мозкових штурмів.

Приклади питань для обговорення наведені у методичних вказівках до виконання практичних завдань та самостійної роботи.

## Теми курсу

Для денної форми навчання: лекції – 30 годин; практики – 15 годин

Тиж-день	Кільк. годин	Тема лекції	Кільк. годин	Тема практичних занять
1	2	<b>Лекц.№1. Соціокультурні основи соціально-економічного розвитку</b> Концепції розвитку історії. Підходи до розуміння феномену цивілізація. Лінійні та нелінійні теорії соціально-економічного розвитку. Концепція цивілізацій. Концепція Пітірима Сорокіна. Розвиток економіки в умовах ідеаціональної, ідеалістичної та чуттєвої культури.		
2	2	<b>Лекц.№2. Економічна культура: зміст, функції, структура, фактори формування</b> Визначення економічної культури. Функції економічної культури. Структура економічної культури. Організаційна культура у складі економічної культури. Фактори, які впливають на формування економічної культури.	2	ПР-1 Соціокультурні основи соціально-економічного розвитку. Економічна культура: зміст, функції, структура, фактори формування
3	2	<b>Лекц.№3. Організаційна культура: теоретичні засади вивчення</b> Обґрунтування доцільності вивчення організаційної культури. Визначення організаційної культури, її особливості та функції. Теоретичні моделі організаційної		

		культури. Фактори, які впливають на формування організаційної культури.		
4	2	<b>Лекц.№4. Типи організаційної культури: сутність, оцінка, особливості управління</b> Підходи та методи вивчення організаційної культури. Класифікація типів культури за методикою К. Камерона і Р. Куїнна. Класифікація типів культури за методикою вертикального та горизонтального аналізу. Сила культури.	2	ПР-2 Організаційна культура: теоретичні засади вивчення. Типи організаційної культури: сутність, оцінка, особливості управління
5	2	<b>Лекц.№5. Вплив організаційної культури на діяльність організації</b> Вплив культури на діяльність організації. Вплив організаційної культури на діяльність керівника. Вплив культури на персонал організації. Вплив культури на персонал організації.		
6	2	<b>Лекц.№6. Вплив релігії та національної культури на особливості соціально-економічної системи та формування організаційної культури підприємства</b> Соціально-економічні моделі сучасності та результати досліджень Г.Хофстеда. Східнослов'янські країни на ментальній карті світу за Г. Хофстедом. Ціннісні характеристики національних культур. Особливості прояву національної культури на рівні організації.	2	ПР-3 Вплив організаційної культури на діяльність організації. Вплив релігії та національної культури на особливості соціально-економічної системи та формування організаційної культури підприємства
7	2	<b>Лекц.№7. Національні культури: схожість і відмінності</b> Огляд національних моделей організаційної культури. Порівняльна характеристика національних культур Сходу і Заходу (на прикладі національних культур США і Японії). Специфіка розвитку організаційної культури підприємств України.		
<b>Модульний контроль №1</b>				
8	2	<b>Лекц.№8. Особливості моделей управління різних соціально-економічних систем (східнослов'янська та західна цивілізації)</b> Основні ментальні особливості людини православної (східнослов'янської) і західної цивілізацій. Порівняльний аналіз ієрархії цінностей особистості у православній (східнослов'янської) і західної культурах. Філософська основа моделі управління східнослов'янської (православної) цивілізації. Досвід господарювання трудового братства М.М.	2	ПР-4 Національні культури: схожість і відмінності. Особливості моделей управління різних соціально-економічних систем (східнослов'янська та західна цивілізації)

		Неплюєва як приклад моделі управління східнослов'янської (православної) цивілізації. Сучасні західні концепції менеджменту та зміна парадигми західної моделі менеджменту. Порівняння моделей менеджменту двох цивілізацій.		
9	2	<b>Лекц.№9. Теоретичні засади вивчення якості трудового життя</b> Концепція якості трудового життя у західній теорії. Концепція якості трудового життя: порівняльний аналіз православної моделі праці і сучасних західних теорій. Фактори формування та шляхи підвищення якості трудового життя. Оцінка якості трудового життя. Щодо класифікації потреб людини та їх ролі у мотивації праці. Методика оцінки якості трудового життя, задоволеності різними сторонами трудової діяльності, управлінням і організаційною культурою.		
10	2	<b>Лекц.№10. Організаційна культура на залізничному транспорті</b> Особливості організаційної культури, яка склалася на залізничному транспорті. Фактори, що впливають на стан та зміну організаційної культури на залізничному транспорті. Методологічна база аналізу організаційної культури залізничного транспорту. Оцінка організаційної культури за методикою К. Камерона та Р. Куїнна. Вертикальний та горизонтальний аналіз організаційної культури на залізничному транспорті. Оцінка сили культури за методикою Р. Дафта. Бачення розвитку організаційної культури залізничного транспорту.	2	ПР-5 Теоретичні засади вивчення якості трудового життя. Організаційна культура на залізничному транспорті
11	2	<b>Лекц.№11. Результати дослідження якості трудового життя, задоволеності різними сторонами трудової діяльності, управлінням та організаційною культурою на залізничному транспорті</b> Оцінка якості трудового життя на залізничному транспорті: результати та перспективи. Оцінка задоволеності різними сторонами трудової діяльності та управлінням: результати та рекомендації. Оцінка організаційної культури на підприємствах залізничного транспорту: слабкі та сильні сторони, типи, риси. Рекомендації щодо розвитку організаційної культури на залізничному транспорті.		

12	2	<b>Лекц.№12. Підходи до управління культурою організації. Формування організаційної культури</b> Підходи до управління культурою організації. Принципи і етапи формування організаційної культури. Методи формування організаційної культури. Основні заходи з формування культури організації. Методи підтримки організаційної культури.	2	ПР-6 Результати дослідження якості трудового життя, задоволеності різними сторонами трудової діяльності, управлінням та організаційною культурою на залізничному транспорті. Підходи до управління культурою організації. Формування організаційної культури
13	2	<b>Лекц.№13. Управління змінами культури організації</b> Необхідність культурних змін в організації. Управління процесом організаційних змін. Основні етапи управління змінами культури організації. Управління змінами культури організації за стадіями її розвитку. Варіанти змін в організаційних культурах різних типів. Дефекти культури організації, обумовлені організаційними патологіями		
14	2	<b>Лекц.№14. Динаміка зміни культури за Е. Шейном</b> Динаміка змін організаційної культури. Механізми зміни та стадії формування культури.	1	ПР-7 Управління змінами культури організації. Динаміка зміни культури за Е. Шейном
15	2	<b>Лекц.№15. Управління персоналом в процесах формування і підтримки організаційної культури</b> Мотиваційний механізм розвитку і зміцнення культури компанії. Соціалізація як спосіб залучення персоналу до організаційної культури підприємства. Управління виробничою адаптацією працівників. Навчання персоналу різних організаційних культур. Системи оцінки, самооцінки і атестації персоналу різних організаційних культур.	2	ПР-8 Управління персоналом в процесах формування і підтримки організаційної культури
Модульний контроль №2				
Залік з дисципліни				

## Правила оцінювання

При заповненні заліково-екзаменаційної відомості та залікової книжки (індивідуального навчального плану) студента, оцінка, виставлена за 100-бальною шкалою, повинна бути переведена до національної шкали (5, 4, 3,) та шкали ECTS (A, B, C, D, E)

Визначення назви за державною шкалою(оцінка)	Визначення назви за шкалою ECTS	За 100 бальною шкалою	ECTS оцінка
ВІДМІННО – 5	<b>Відмінно</b> – відмінне виконання	90-100	A



	лише з незначною кількістю помилок		
ДОБРЕ – 4	<b>Дуже добре</b> – вище середнього рівня з кількома помилками	82-89	B
	<b>Добре</b> – в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок	75-81	C
ЗАДОВІЛЬНО - 3	<b>Задовільно</b> - непогано, але зі значною кількістю недоліків	69-74	D
	<b>Достатньо</b> – виконання задовольняє мінімальні критерії	60-68	E
НЕЗАДОВІЛЬНО - 2	<b>Незадовільно</b> – потрібно попрацювати перед тим як отримати залік (без повторного вивчення модуля)	35-59	FX
	<b>Незадовільно</b> - необхідна серйозна подальша робота (повторне вивчення модуля)	<35	F

Завдання на самостійну роботу:

В якості індивідуальних завдань передбачено розробку студентами роботи, що охоплює декілька найбільш важливих тем.

Основні розділи роботи	
1	Характеристика підприємства (назва, розташування, вид діяльності, кількість працівників) та експертів, які беруть участь у опитуванні для оцінки організаційної культури підприємства
2	Визначення типу організаційної культури, що склалася на підприємстві за методикою К. Камерона і Р. Куїнна
3	Визначення сили організаційної культури з виділенням сильних і слабких місць за методикою Р.Ф. Дафта
4	Проведення оцінки організаційної культури, що склалася на підприємстві, за методикою горизонтального і вертикального аналізу

За вчасне та вірне виконання завдання нараховується **20 балів до поточного модульного контролю**. За вчасне та частково вірне виконання – від 10 до 15 балів. За невиконане завдання бали не нараховуються. Необхідний обсяг виконання завдання складає 50% на перший модульний контроль і 100% на другий модульний контроль. Перебіг поточного виконання завдання та питання для обговорення надсилаються на e-mail викладача або перевіряються ним особисто.

Ступінь залученості:

Мета участі в курсі – залучити вас до дискусії, розширити можливості навчання для себе та дати вам ще один спосіб перевірити свої погляди на питання управління прецедентами. Участь буде оцінюватися на основі кількості та вірності ваших відповідей. Питання, хоча й заохочуються, однак не оцінюються в цьому блоці. Ми намагаємося надати всім студентам рівні та справедливі можливості для підвищення власною залученості. **Максимальна сума становить 10 балів.**

### Практичні заняття:

Оцінюються за ступенем залученості (до 7 балів) та стислою презентацією виконаного завдання (до 5 балів). **Максимальна сума становить 30 балів.**

### Модульне тестування:

Оцінюються за вірними відповідями на тестові модульні питання (20 питань в тесті, кожна вірна відповідь оцінюється в 2 бали). **Максимальна кількість становить 40 балів за модуль.**

### Залік:

Студент отримує залік за результатами модульного 1-го та 2-го контролю шляхом накопичення балів. Максимальна кількість балів, яку може отримати студент становить 100 (до 60 балів поточного контролю та до 40 балів тестування). Середнє арифметичне суми модульних оцінок складає заліковий бал. Якщо студент не погоджується із запропонованими балами він може підвищити їх на іспиті, відповівши на питання викладача (Додаток 1).

## **Команда викладачів:**

**Обруч Ганна Володимирівна** (<http://kart.edu.ua/staff/obruch-gv>) – лектор з організаційної культури підприємств в УкрДУЗТ. Отримала ступінь д.е.н. за спеціальністю 08.00.04 – «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» – в УкрДУЗТ у 2022 році. Напрямки наукової діяльності: забезпечення збалансованого розвитку підприємств залізничного транспорту, інноваційний розвиток, цифровізація, конкурентоспроможність підприємств.

## **Програмні результати навчання**

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент буде знати особливості впливу соціокультурних факторів на розвиток економіки та підприємств, риси економічної культури України та організаційної культури підприємств залізничного транспорту; оволодіє навичками аналізу організаційної культури підприємств, якості трудового життя працівників; вміти виконувати оцінку організаційної культури підприємств та формулювати рекомендації щодо управління організаційно-культурними змінами.

## **Кодекс академічної доброчесності**

Порушення Кодексу академічної доброчесності Українського державного університету залізничного транспорту є серйозним порушенням, навіть якщо воно є ненавмисним. Кодекс доступний за посиланням:

<http://kart.edu.ua/documentu-zvo-ua>

Зокрема, дотримання Кодексу академічної доброчесності УкрДУЗТ означає, що вся робота на іспитах та заліках має виконуватися індивідуально. Під час виконання самостійної роботи студенти можуть консультиватися з викладачами та з іншими студентами, але повинні самостійно розв'язувати завдання, керуючись власними знаннями, уміннями та навичками. Посилання на всі ресурси та джерела (наприклад, у звітах, самостійних роботах чи презентаціях) повинні бути чітко визначені та оформлені належним чином. У разі спільної роботи з іншими студентами над виконанням індивідуальних завдань, ви повинні зазначити ступінь їх залученості до роботи.

## Інтеграція студентів із обмеженими можливостями

Вища освіта є провідним чинником підвищення соціального статусу, досягнення духовної, матеріальної незалежності і соціалізації молоді з обмеженими функціональними можливостями й відображає стан розвитку демократичних процесів і гуманізації суспільства.

Для інтеграції студентів із обмеженими можливостями в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту створена система дистанційного навчання на основі сучасних педагогічних, інформаційних, телекомунікаційних технологій.

Доступ до матеріалів дистанційного навчання з цього курсу можна знайти за посиланням: <http://do.kart.edu.ua/>

### Додаток 1

#### ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ З ДИСЦИПЛІНИ ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДПРИЄМСТВ

- 1 Концепції розвитку суспільства. Підходи до розуміння феномена «цивілізація».
- 2 Лінійні теорії соціально-економічного розвитку
- 3 Концепція цивілізацій
- 4 Концепція Питирима Сорокіна: ідеаціональна, ідеалістична і чуттєва культури; ідеаціональна та чуттєва системи істини; ідеаціональна і чуттєва системи етики
- 5 Розвиток економіки в умовах ідеаціональної, ідеалістичної та чуттєвої культури
- 6 Взаємозв'язок концепцій розвитку суспільства та економічних стратегій. Закон соціокультурної ідентичності соціально-економічного розвитку
- 7 Визначення економічної культури.
- 8 Функції економічної культури.
- 9 Структура економічної культури. Організаційна культура у складі економічної культури.
- 10 Фактори, які впливають на формування економічної культури.
- 11 Обґрунтування доцільності вивчення організаційної культури
- 12 Визначення організаційної культури, її особливості та функції
- 13 Теоретичні моделі організаційної культури
- 14 Фактори, які впливають на формування організаційної культури
- 15 Підходи та методи вивчення організаційної культури
- 16 Класифікація типів культури за методикою К. Камерона і Р. Куїнна
- 17 Класифікація типів культури за методикою вертикального та горизонтального аналізу
- 18 Сила культури
- 19 Напрями впливу культури на діяльність організації
- 20 Вплив організаційної культури на діяльність керівника
- 21 Вплив культури на персонал організації
- 22 Соціально-економічні моделі сучасності та результати досліджень Г. Хофстеда.
- 23 Східнослов'янські країни на ментальній карті світу за Г. Хофстедом.
- 24 Ціннісні характеристики національних культур. Особливості прояву національної культури на рівні організації.
- 25 Порівняльна характеристика національних культур Сходу і Заходу (на прикладі національних культур США і Японії)
- 26 Специфіка розвитку організаційної культури підприємств України
- 27 Основні ментальні особливості людини православної (східнослов'янської) і західної цивілізацій. Особливості господарського життя та системи управління, характерні для цих цивілізацій.

28 Порівняльний аналіз ієрархії цінностей особистості у православній (східнослов'янській) і західній культурах.

29 Філософська основа моделі управління східнослов'янської (православної) цивілізації.

30 Досвід господарювання трудового братства М. М. Неплюєва як приклад моделі управління східнослов'янської (православної) цивілізації.

31 Сучасні західні концепції менеджменту та зміна парадигми західної моделі менеджменту.

32 Порівняння моделей менеджменту двох цивілізацій.

33 Концепція якості трудового життя у західній теорії.

34 Концепція якості трудового життя: порівняльний аналіз православної моделі праці і сучасних західних теорій.

35 Фактори формування та шляхи підвищення якості трудового життя.

36 Оцінка якості трудового життя.

37.1 Щодо класифікації потреб людини та їх ролі у мотивації праці.

38 Методика оцінки якості трудового життя, задоволеності різними сторонами трудової діяльності, управлінням та організаційною культурою.

39 Особливості організаційної культури, яка склалася на залізничному транспорті.

40 Фактори, що впливають на стан та зміну організаційної культури на залізничному транспорті.

41 Результати кількісного аналізу організаційної культури залізничного транспорту.

42 Бачення розвитку організаційної культури залізничного транспорту.

43 Охарактеризуйте результати оцінки якості трудового життя управліннями. Які потреби найбільш виражені для усіх груп опитуваних?

44 Оцініть задоволеність різними сторонами трудової діяльності працівників апарату управління.

45 Оцініть рівень якості трудового життя управлінців.

46 Зробіть порівняльний аналіз результатів оцінки якості трудового життя, рівня задоволеності різними сторонами праці, управлінням та організаційною культурою за групами опитуваних. Які можна зробити висновки?

47 Назвіть ті сторони управління, які знижують якість трудового життя працівників.

48 Як забезпечити високу якість трудового життя працівників?

48 Підходи до управління культурою організації.

49 Принципи і етапи формування організаційної культури.

50 Методи формування організаційної культури.

51 Основні заходи з формування культури організації.

52 Методи підтримки організаційної культури.

53 Необхідність культурних змін в організації.

54 Управління процесом організаційних змін.

55 Основні етапи управління змінами культури організації.

56 Управління змінами культури організації за стадіями її розвитку.

57 Варіанти змін в організаційних культурах різних типів.

58 Дефекти культури організації, обумовлені організаційними патологіями.

59 Динаміка змін організаційної культури.

60 Механізми зміни та стадії формування культури.

61 Мотиваційний механізм розвитку і зміцнення культури компанії.

62 Соціалізація як спосіб залучення персоналу до організаційної культури підприємства.

63 Управління виробничою адаптацією працівників.

64 Навчання персоналу різних організаційних культур.

65 Системи оцінки, самооцінки і атестації персоналу різних організаційних культур.