

**Силабус курсу**  
**Корпоративна культура**

**Ступінь вищої освіти – бакалавр**



**Кількість кредитів: 5**  
**Мова викладання: українська**

**Керівник курсу**

**ПП**

к. іст. н., доц. **Стефанишин Олена Василівна**

**Контактна  
інформація**

[o.stefanyshyn@wunu.edu.ua](mailto:o.stefanyshyn@wunu.edu.ua) (0352) 51-75-24

**Опис дисципліни**

Метою дисципліни «Корпоративна культура» є формування системи знань щодо сутності корпоративної культури, концепцій корпоративної культури, уявлень про структуру та функції корпоративної культури, корпоративні кодекси, корпоративний імідж, отримання вмінь самостійно застосовувати набуті знання в безпосередній практичній діяльності.

Курс «Корпоративна культура» покликаний формувати у майбутніх фахівців засади гуманістичного світогляду, моделювати їх поведінку в соціокультурному просторі. Корпоративна культура тісно пов'язана з діловою етикою, оскільки виконує функцію регулятора поведінки людини через систему цінностей, норм, правил, що встановлюються в межах окремої організації. Корпоративну культуру можна розглядати як своєрідну ідеологію управління, націлену на підвищення ділової активності співробітників. Предметом корпоративної культури є формування гармонійних взаємовідносин як всередині організації, так із зовнішнім середовищем, а також формування основних цінностей організації.

Вивчення курсу «Корпоративна культура» передбачає цілеспрямовану роботу над опрацюванням спеціальної літератури, активну роботу на лекціях та практичних заняттях, самостійну роботу та виконання індивідуальних завдань.

## Структура курсу

одини (лек. / сем.)	Тема	Результати навчання	Завдання
2 / 1	1. Феномен корпоративної культури	Усвідомлення актуальності вивчення корпоративної культури. Аналіз сутності корпоративної культури, її структури та функцій. Володіння термінологією.	Питання
2 / 1	2. Типологія корпоративної культури	Сформувати уявлення про типологію корпоративної культури. Усвідомлення різноманіття авторських типологій корпоративної культури в західному менеджменті. Визначити типи корпоративної культури в українському менеджменті.	Питання
2 / 1	3. Вплив національної культури на корпоративну культуру	Сформувати уявлення про українську ментальність, вплив національного характеру українців на корпоративну культуру. Аналіз специфіки української національної символіки та її проявів у корпоративній культурі організацій в Україні.	Питання Тести кейси
2 / 1	4. Формування корпоративної культури	Аналіз особливостей формування корпоративної культури, факторів впливу на цей процес. Усвідомлення ролі лідера / менеджера у запровадженні корпоративної культури. Здатність формувати корпоративну ідентичність.	Питання кейси
4 / 2	5. Корпоративна етика	Аналіз феномену корпоративної етики. Аналіз специфіки етичних норм корпоративного ділового спілкування. Сформувати уявлення про корпоративний кодекс організації, його структуру та функції. Аналіз змісту корпоративного кодексу (на прикладі ТНЕУ).	Питання кейси

4 / 2	6. Зовнішні атрибути корпоративної культури	Здатність проводити аналіз елементів корпоративного (фірмового) стилю, розкрити особливості корпоративної символіки провідних компаній світу. Аналіз впливу кольору у символіці та дизайні приміщень. Усвідомлення різноманіття корпоративних заходів, їх ролі у формуванні корпоративної ідентичності.	Питання кейси
8 / 4	7. Діловий етикет	Усвідомлення специфіки світського та ділового етикету. Знати основні принципи та засади ділового етикету. Аналізувати поширеніші помилки в сфері ділового етикету. Знати етикетні правила поведінки в мовленні, етикет бізнес-карток. Сформувати уявлення про ділову їжу.	Питання тести кейси
4 / 2	8. Імідж ділової людини	Усвідомлення специфіки ділового іміджу та його складових. Аналіз основних вимог до одягу ділової людини. Сформувати уявлення про традиційний діловий гардероб для чоловіків і жінок. Знати особливості корпоративного дрес-коду. Аналіз корпоративної символіки в одязі. Усвідомлення специфіки національного одягу як елементу корпоративного стилю. Знати особливості українського національного одягу.	Питання кейси

### Літературні джерела

1. Василевська Т. Е. Етика в публічній службі : підручник. Київ : НАДУ, 2018. 255 с.
2. Гриненко А. М. Корпоративна культура соціально-відповідального банку. Соціально трудові відносини. України аспекти праці. 2015 №2 С. 11–17
3. Грідін О. В. Концептуальні підходи до створення ефективної системи управління персоналом. Вісн. Харків. нац. техн. ун-ту сіл. госп-ва ім. П. Василенка. Харків. 2017. Вип. 188. С. 228–236.
4. Губенко В. І. Актуальні напрями та новітні тенденції теорії і практики сучасного менеджменту Актуал. проблеми інновац. економіки. 2016. № 1. С. 11–17.
5. Гуцалюк О. М. Формування корпоративної інтеграційної стратегії акціонерного товариства Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво. 2015. Вип. 3. С. 40–49.
6. Длугунович Н. А., Форкун Ю. В. Система комунікаційної діяльності в ІТ-компаніях. Вісн. Нац. ун-ту «Львів. політехніка». 2017. № 872. С. 131–138.
7. Завацька Н. Є. Корпоративна культура громадських організацій у соціально-психологічному вимірі : монографія. Северодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2017. 167 с.

8. Зайцева О. І. Адаптивні саморегульовальні організації усвідомленого розвитку Вісн. Нац. ун-ту "Львів. політехніка". 2017. № 875. С. 34–39.
9. Міхов Л. І., Петков О. С. Фактори, що формують корпоративну культуру Вісн. Бердян. ун-ту менеджменту і бізнесу. 2016. - № 1. С. 69–74.
10. Мосійчук І. В., Самаріна К. А. Корпоративна культура організації як елемент системи мотивації персоналу. Економіка. Управління. Інновації., 2017. № 2 (21).
11. Оргієць О. М. Роль організаційної культури в процесі формування інституційної пам'яті в органах державної влади. Держава та регіони. Сер. Держ. упр.. 2016. Вип. 3. С. 43–48.
12. Отенко І. П., Чепелюк М. І. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти : монографія. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця. 2018. с. 243
13. Перепелюкова О. В., Куліш Н. В. Дослідження стану стратегічних знань підприємства. Бізнес Інформ. 2016. № 12. С. 265–269.
14. Полінкевич О. М. Проблеми розвитку корпоративного управління в Україні. Актуал. проблеми економіки. 2016. № 5. С. 191–196.
15. Семикіна М. В., Беляк Т. О. Корпоративна культура в системі соціально-трудових відносин: монографія. Кропивницький : КОД, 2018. 247 с.
16. Сидорко І. Формування позитивної корпоративної культури організацій. Вимір. техніка та метрологія : міжвід. наук.-техн. зб. 2017. Вип. 78. С. 118–122.
17. Щербак Н. В. Особливості формування корпоративної культури в державному управлінні та місцевому самоврядуванні: вітчизняний і зарубіжний досвід. Держава та регіони. Сер. Держ. упр. 2016. Вип. 1. С. 138–144.
18. Davidson R., Dey A., Smith A. Executives' "off-the-job" behavior, corporate culture, and financial reporting risk. *Journal of Financial Economics*. 2015, Pages 5-28.
19. Dempsey J.. Moral Responsibility, Shared Values, and Corporate Culture. *Business Ethics Quarterly*. 2015. pp. 319-340.
20. Kampf R., Lorincová S., Hitka M., Stopka O.. Generational Differences in the Perception of Corporate Culture in European Transport Enterprises. *Sustainability* 2017, 9, 1561. p. 14.
21. Lifintsev D. S. Cross-cultural management: obstacles for effective cooperation in multicultural environment. *Наук. вісн. Полісся*. 2017. Вип. 2 (ч. 2). С. 195–202.
22. Santalova M., Zemlyakov D., Lesnikova E., Fatyanova I.. Corporate Culture of Commercial Organization as an Effective Management Tool. *Integration and Clustering for Sustainable Economic Growth*. 2017. pp 101-110.
23. Yap Q. S., Webber J. K.. Developing Corporate Culture in a Training Department: A Qualitative Case Study of Internal and Outsourced Staff. *Review of Business & Finance Studies*. 2015 v. 6 (1) p. 43-56.

### **Політика оцінювання**

Політика щодо дедлайнів і перескладання. Для виконання індивідуальних завдань і проведення контрольних заходів встановлюються конкретні терміни. Перескладання модулів відбувається з дозволу дирекції інституту за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

Політика щодо академічної доброчесності. Використання друкованих і електронних джерел інформації під час контрольних заходів заборонено.

Політика щодо відвідування. Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання. За об'єктивних причин (наприклад, карантин, воєнний стан, хвороба, закордонне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу з дозволу дирекції інституту.

## Оцінювання

Остаточна оцінка за курс розраховується наступним чином:

Заліковий модуль 1	Заліковий модуль 2	Заліковий модуль 3 (КПЗ, тренінг)
<b>30%</b>	<b>40%</b>	<b>30%</b>
1. Опитування (тестування) на заняттях: 4 тем по 5 балів – мах 20 балів. 2. Письмова робота – мах 80 балів.	1. Усне опитування (тестування) на заняттях: 6 тем по 5 балів – мах 30 балів. 2. Письмова робота – мах 70 балів.	1. Підготовка КПЗ – мах 40 балів. 2. Захист КПЗ – мах 40 балів. 3. Участь у тренінгах – мах 20 балів.

### Шкала оцінювання студентів:

ECTS	Бали	Зміст
A	90-100	відмінно
B	85-89	добре
C	75-84	добре
D	65-74	задовільно
E	60-64	достатньо
FX	35-59	незадовільно з можливістю повторного складання
F	1-34	незадовільно з обов'язковим повторним курсом