

## СИЛАБУС

Рівненський державний гуманітарний університет  
Художньо-педагогічний факультет  
Кафедра івент-індустрій, культурології та музезнавства

<b>Назва дисципліни</b>	Корпоративна культура
<b>Загальна кількість кредитів та кількість годин для вивчення дисципліни</b>	3 кредити, 90 годин
<b>Вид підсумкового контролю</b>	Залік
<b>Викладач</b>	Матусевич Костянтин Миколайович
<b>Профайл викладача на сайті кафедри</b>	<a href="https://www.rshu.edu.ua/prohramy-vstupnykh-vyprobuvan/121-personalii/1247-matusevych-kostiantyn-mykolaiovych">https://www.rshu.edu.ua/prohramy-vstupnykh-vyprobuvan/121-personalii/1247-matusevych-kostiantyn-mykolaiovych</a>
<b>Е-mail викладача:</b>	matusevich83@gmail.com
<b>Посилання на освітній контент в CMS Moodle (за наявності) або на іншому ресурсі</b>	
<b>Мова викладання</b>	Українська
<b>Консультації</b>	Онлайн-консультації: вівторок, середа, четвер – 9.30-14.00 Офлайн-консультації

### Цілі навчальної дисципліни

Метою навчальної дисципліни є володіння теоретичними знаннями з питань організації корпоративної культури, методикою її діагностики та корекції, використання корпоративної культури для зміцнення конкурентних позицій та іміджу організації СКД у соціально-культурному, діловому просторі.

Основними завданнями навчальної дисципліни є:

- вивчення сутності, основних понять і категорій корпоративної культури;
- вивчення принципів, функцій, змісту процесів і технології формування корпоративної культури;
- набуття практичних навичок її виміру;
- практична підготовка до формування та впровадження та контролю за цими процесами.

У процесі вивчення дисципліни здобувачі вищої освіти мають набути такі компетентності:

ЗК05- Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видівекономічної діяльності).

ЗК08 - Здатність працювати в команді.

СК12.- Здатність дотримуватися стандартів професійної етики та міжкультурної комунікації.

ПР14- Вести публічну дискусію та підтримувати діалог з питань української культури з фахівцями та нефхівцями.

ПР15.-Вільно спілкуватися з професійних питань усно та письмово державною та іноземними мовами з урахуванням мети спілкування та соціокультурних особливостей його контексту

## **Передумови вивчення дисципліни для формування програмних результатів навчання та компетентностей**

Ефективність засвоєння змісту дисципліни «Корпоративна культура» значно підвищиться, якщо здобувач вищої освіти попередньо опанував матеріалом таких дисциплін як: Вступ до фаху, Українська культура, Зарубіжна культура, Історія мистецтв

Мотивація здобувачів вищої освіти здійснюється через можливість виконання практичних занять, брати активну участь у обговорення навчального матеріалу по дисципліні

Спільна (групова) діяльність передбачає групову роботу здобувачів вищої освіти, з викладачем з цієї дисципліни

Самостійна діяльність здобувачів вищої освіти передбачена між лекціями та при підготовці матеріалу для виконання на практичних заняттях.

### **Перелік тем**

Змістовний модуль 1. Теоретичні засади корпоративної культури

Тема 1. Теоретичні аспекти корпоративної культури

Тема 2. Типологія та моделі корпоративних культур

Тема 3. Властивості корпоративної культури

Тема 4. Характеристика об'єктів і засобів корпоративної культури

Тема 5. Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі

Тема 6. Команди і групи в організаціях

Тема 7. Управлінські аспекти формування корпоративної культури

Тема 8. Атрибути та стандарти корпоративної культури

Тема 9. Домінанти як базові основні засади розвитку КК

Тема 10. Оцінка рівня корпоративної культури

### **Рекомендована література та інформаційні ресурси**

Основна: (Базова)

1. Базаров Т.Ю. Организационная культура и лояльность. Управление корпоративной культурой. 2013. № 01(17). С. 32-43.
2. Белоусова М.Ю. Структура корпоративной культуры в системе ее управления. Культура: управление, экономика, право. 2004. № 4. С. 40–43.
3. Гриценко Н.В. Діяльність менеджера в сфері управління людськими ресурсами / Н.В.Гриценко//Збірник наукових праць УкрДУЗТ, Вісник економіки транспорту і промисловості. –Харків: «УкрДУЗТ»2016. -№54 -С. 345-349.
4. Герчанівська П.Е. Культура управління: навч. посібник / П.Е. Герчанівська// ІОЦ Вид. «Політехніка». Київ. 2005. –152с.
5. Иванова Т.Б., Журавлёва, Е.А. Корпоративная культура и эффективность предприятия: Монография. М.: РУДН, 2011. 152 с.
6. Еськов А.Л. Корпоративная культура: теория и практика. – К., 2004.
7. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: теория и практика. - М., 2005.
8. Лейкина Я.В. Архитектура корпоративной культуры. Управление корпоративной культурой. 2009. №4. С. 258-265.
9. Овчинников М.А. Корпоративная культура в системе социального управления: автореферат дис. ... кандидата социологических наук. М., 2004. 23 с.
10. Организационная культура в системе управления персоналом / Назаренко М.А. и др. Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2013. № 7. С.153-161.
11. Орлов Е.С. Планирование корпоративной культуры. Управление развитием персонала. 2008. №4. С. 332-337.
12. Основи корпоративної культури: навч. посіб. /І.М. Ломачинська, О.Д. Рихліцька, Н.В. Барна // за ред.. І.М. Ломачинської. – К.: Університет «Україна», 2011.

13. Прикладна етика. Навч. посіб. / За наук. ред. Панченко В.І. – К.: «Центр учбової літератури», 2012.
14. Професійна та корпоративна етика: навч.посіб. / В.Г. Нападиста, О.В. Шинкаренко, М.М. Рогожа та ін.;наук.ред. В.І. Панченко. – К.: ВПЦ «Київський університет», 2019.
15. Романовський О.Г. Ділова етика. – Х., 2006.
16. Хаєт Г.Л., Медведєва О.Н. Корпоративная культура и ценности человека. – Д., 2001.
17. Чмут Т.К.Етика ділового спілкування / Т.К.Чмут, Г.Л.Чайка// Навчальний посібник–3-те вид., стер. –К.: Вікар, 2003. -С. 140-148.
18. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб: Питер. 2002. 336 с.

Додаткова:

1. Беляева Е.В. Метаморфозы нравственности. – Мн., 2007.
2. Бахтин М.М. К философии поступка//Бахтин М.М. Работы 20-х годов. – К.: «Next», 1994.
3. Бубер М. Я и Ты // Бубер М. Два образа веры. – М., 1995.
4. Всемирный доклад по социальным наукам. ЮНЕСКО. – М., 2002.
5. Де Джордж. Р. Т. Деловая этика. – М., 2003.
6. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. – М., 1991.
7. Зарубина Н.Н. Социокультурные факторы хозяйственного развития. – Спб.,1998.
8. Зарубина Н.Н. Социология хозяйственной жизни: проблемный анализ в глобальной перспективе. – М.: Логос, 2006.
9. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і згода. - К., 1996.
10. Кабатченко Т.С. Психология управления. – М., 2003.
11. Козловски П. Этика капитализма. – СПб., 1996.
12. Кравченко С.А. Социология модерна и постмодерна в динамически меняющемся мире: монография / С.А. Кравченко. – М.: МГИМО-Университет, 2007.
13. КСВ в Україні. Інформаційний бюлетень. [Електронний ресурс]: <http://www.csrukraine.org.ua/ukr/>. -20.02.2014.
14. Кунде Й. Корпоративная религия. – СПб., 2002.
15. Логунова М.М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності. Х. - 2006.
16. Полякова Н.Л. XX век в социологических теориях общества. Москва: Издательство «Логос», 2004.
17. Тесакова Н.В. Миссия и Корпоративный кодекс. – М., 2003.
18. Фишер Р. Переговоры без поражения. Гарвардский метод. – М., 2006.

Інформаційні (інтернет) ресурси

1. Національна бібліотека України ім. В.І.Вернадського // <http://www.nbuv.gov.ua>
2. Міністерство культури України URL: <http://mincult.kmu.gov.ua/>
3. Електронна бібліотека РДГУ. URL: <http://server.rdgu-dkm.rv.ua/library/>.
4. Інструментарій сучасного менеджменту: <http://www.management.com>.
- 5.Буковинська бібліотека. URL: <https://buklib.net/books/21875/>.
- 6.OSVITA.UA. URL: [https://osvita.ua/vnz/reports/econom\\_pidpr/](https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/).
7. Навчальні матеріали онлайн. URL: <https://pidruchniki.com>.
- 8.Он-лайн бібліотека для студентів. URL: <https://www.twirpx.com/>.
- 9.Додаток Google AdWords. URL: <https://ads.google.com>.

**Технічне й програмне забезпечення /обладнання**

Ноутбук, мобільний пристрій (телефон) з підключенням до Інтернет.

### Види та методи навчання і оцінювання

Код компетентності (згідно ОПП)	Назва компетентності	Код програмного результату навчання	Назва програмного результату навчання	Методи навчання	Методи оцінювання результатів навчання
ЗК_05	Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).	ПРН_14	Вести публічну дискусію та підтримувати діалог з питань української культури з фахівцями та нефаківцями.	МН1, МН2, МН3. МН4, МН5. МН6	МО2, МО7, МО8, МО9, МО10
		ПРН_15	Вільно спілкуватися з професійних питань усно та письмово державною та іноземними мовами з урахуванням мети спілкування та соціокультурних особливостей його контексту	МН1, МН2, МН3. МН4, МН5. МН6	МО2, МО7, МО8, МО9, МО10
ЗК_08	Здатність працювати в команді.	ПРН_14	Вести публічну дискусію та підтримувати діалог з питань української культури з фахівцями та нефаківцями.	МН1, МН2, МН3. МН4, МН5. МН6	МО2, МО7, МО8, МО9, МО10
		ПРН_15	Вільно спілкуватися з професійних питань усно та письмово державною та іноземними мовами з урахуванням мети спілкування та соціокультурних особливостей його контексту	МН1, МН2, МН3. МН4, МН5. МН6	МО2, МО7, МО8, МО9, МО10
СК_12	Здатність дотримуватися стандартів професійної етики та міжкультурної комунікації.	ПРН_14	Вести публічну дискусію та підтримувати діалог з питань української культури з	МН1, МН2, МН3. МН4, МН5. МН6	МО2, МО7, МО8, МО9, МО10

			фахівцями та нефахівцями.		
		ПРН <u>15</u>	Вільно спілкуватися з професійних питань усно та письмово державною та іноземними мовами з урахуванням мети спілкування та соціокультурни х особливостей його контексту	МН1, МН2, МН3. МН4, МН5. МН6	МО2, МО7, МО8, МО9, МО10

#### Методи навчання

МН1 – словесний метод (лекція, дискусія, співбесіда тощо);

МН2 – практичний метод (практичні заняття);

МН3– наочний метод (метод ілюстрацій і метод демонстрацій);

МН4 – робота з навчально-методичною літературою (конспектування, тезування, анотування, рецензування, складання реферату);

МН5 – відеометод у сполученні з новітніми інформаційними технологіями та комп'ютерними засобами навчання (дистанційні, мультимедійні, веб-орієнтовані тощо);

МН6 – самостійна робота.

#### Методи оцінювання

МО2 – усне або письмове опитування;

МО6 – реферати, есе;

МО7 – презентації результатів виконаних завдань та досліджень;

МО8 – презентації та виступи на наукових заходах;

МО9 – захист практичних робіт;

МО10 – залік.

#### Система та критерії оцінювання результатів навчання У РДГУ

Суми балів за100- бальною шкалою	Оцінка ЄКТС	Значення оцінки ЄКТС	Критерії оцінювання	Рівень компетентності	Оцінка за національноюшкалою	
					екзамен	залік
90-100	A	відмінно	здобувач вищої освіти виявляє особливі творчі здібності, вміє самостійно здобувати знання, без допомоги викладача знаходить і опрацьовує необхідну інформацію, вміє використовувати набуті знання і вміння для прийняття рішень у нестандартних ситуаціях, переконливо аргументує відповіді, самостійно розкриваєвласні здібності	Високий(творчий)	відмінно	

82-89	B	добре	здобувач вищої освіти вільно володіє теоретичним матеріалом, застосовує його на практиці, вільно розв'язує вправи і задачі у стандартних ситуаціях, самостійно виправляє допущені помилки, кількість яких незначна	Достатній (конструктивно-варіативний)	добре	зараховано
74-81	C	добре	здобувач вищої освіти вміє зіставляти, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача, загалом самостійно застосовувати її на практиці; контролювати власну діяльність; виправляти помилки, з-поміж яких є суттєві, добирати аргументи для підтвердження думок			
64-73	D	задовільно	здобувач вищої освіти відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень, за допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал,	Середній (репродуктивний)	вільно	

### Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти

Поточне тестування та самостійна робота										ІНДЗ	Сума
Змістовний модуль 1					Змістовний модуль 2						
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	20	100
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
Модульний контроль - 20						Модульний контроль - 10					

### Критерії оцінювання по видах діяльності

№ з.п.	Вид навчальної діяльності*	Оціночні бали*	Кількість балів
T1	Робота на лекційних заняттях Виконання завдань під час практичних занять	5	5
T2	Робота на лекційних заняттях Виконання завдань під час практичних занять	5	5
T3	Робота на лекційних заняттях Виконання завдань під час практичних занять	5	5
T4	Робота на лекційних заняттях Виконання завдань під час практичних занять	5	5
T5	Робота на лекційних заняттях Виконання завдань під час практичних занять	5	5
T6	Робота на лекційних заняттях Виконання завдань під час практичних занять	5	5
Модульний контроль		20	20
T7	Робота на лекційних заняттях Виконання завдань під час практичних занять	5	5
T8	Робота на лекційних заняттях Виконання завдань під час практичних занять	5	5
T9	Робота на лекційних заняттях Виконання завдань під час практичних занять	5	5
T10	Робота на лекційних заняттях Виконання завдань під час практичних занять	5	5

Модульний контроль	10	10
Залік	20	20
Разом	100	

### **Політика дисципліни**

При організації освітнього процесу здобувачі вищої освіти, викладачі, методисти та адміністрація діють відповідно до: Положення про організацію освітнього процесу у РДГУ, Положення про академічну доброчесність, Положення про оцінювання знань і умінь здобувачів вищої освіти, Положення про практики, Положення про внутрішнє забезпечення якості освіти.

Кожен викладач ставить здобувачам вищої освіти систему вимог та правил поведінки здобувачів вищої освіти на заняттях, доводить до їх відома методичні рекомендації щодо виконання різних видів робіт. При цьому обов'язково враховуються присутність на заняттях та активність під час практичного заняття; (не)допустимість пропусків та запізень на заняття; користування мобільним телефоном, планшетом чи іншими мобільними пристроями під час заняття; несвоєчасне виконання поставленого завдання і т. ін.

### **Політика доброчесності**

Здобувач вищої освіти виконуючи самостійну або індивідуальну роботу повинен дотримуватись політики доброчесності. У разі наявності плагіату в будь-яких видах робіт здобувача вищої освіти він отримує незадовільну оцінку і повинен повторно виконати завдання, які передбачені у силабусі.