

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Рівненський державний гуманітарний університет
Художньо-педагогічний факультет
Кафедра культурології та музеєзнавства

Назва дисципліни	ВК 08. Корпоративна культура
Загальна кількість кредитів та кількість годин для вивчення дисципліни	3 кредити / 90 годин
Вид підсумкового контролю	залік
Викладач (і)	Савченко Ольга Ростиславівна
Профайл викладача (ів) на сайті кафедри, в соцмережі	
Е-mail викладача:	cavolia@ukr.net
Посилання на освітній контент дисципліни в CMS Moodle (за наявності) або на іншому ресурсі	
Мова викладання	українська
Консультації	Очні консультації: на кафедрі згідно з графіком консультацій

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.

За результатами вивчення навчальної дисципліни «Корпоративна культура» здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня повинен набути наступні компетентності:

ЗК4.Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ЗК5. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).

СК9.Здатність працювати з високим ступенем автономії, оцінювати потенційні результати, обмеження та ризики, брати відповідальність за планування і реалізацію соціокультурного проекту.

СК.12.Здатність бути лідером у соціокультурній сфері.

За результатами вивчення навчальної дисципліни «Корпоративна культура» здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня повинен набути наступні **програмні результати навчання**:

- ПР5. Використовувати міждисциплінарний підхід до вирішення складних задач і проблем соціокультурної діяльності.

- ПР8. Використовувати «модель 4к» для розв'язання задач і прийняття рішень, ведення переговорів і наукових дискусій у сфері менеджменту соціокультурної діяльності.

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: «Менеджмент та маркетинг соціокультурної діяльності», «Стратегічний менеджмент у культурі».

Перелік тем

- Тема 1. Теоретичні аспекти корпоративної культури організацій СКД
- Тема 2. Типологія та моделі корпоративних культур
- Тема 3. Властивості корпоративної культури
- Тема 4. Характеристика об'єктів і засобів корпоративної культури організації СКД
- Тема 5. Групи та групова динаміка в організаційній та корпоративній культурі
- Тема 6. Команди і групи в організаціях СКД
- 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// ЮЦ 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. Корпоративна культура і цінності людини. – 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. Ишмуратов А.Т. Конфликт 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. Електронна бібліотека РДГУ. URL: <http://server.rdgu-dkm.rv.ua/library/>.
2. VIPRESHEBNIK. URL: <http://www.ukr.vipreshebnik.ru/>.
- 3.Буковинська бібліотека. URL: <https://buklib.net/books/21875/>.
- 4.OSVITA.UA. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/.
5. Навчальні матеріали онлайн. URL: <https://pidruchniki.com>.
- 6.Он-лайн бібліотека для студентів. URL: <https://www.twirpx.com/>.
- 7.Додаток Google AdWords. URL: <https://ads.google.com>.
8. Інструментарій сучасного менеджменту: <http://www.management.com>.
9. Міністерство культури України URL: <http://mincult.kmu.gov.ua/>

Технічне й програмне забезпечення / обладнання

Ноутбук, персональний комп'ютер, мобільний пристрій (телефон, планшет) з підключенням до Інтернет для:

- комунікації та опитувань;
- виконання домашніх завдань;
- виконання завдань самостійної роботи;
- проходження тестування (поточний, модульний, підсумковий контроль).

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**
ЗК5.	Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності)	Р 5.	Використовувати міждисциплінарний підхід до вирішення складних задач і проблем соціокультурної діяльності	МН1 МН2 МН3 МН4 МН5 МН6 МН7	МО2 МО6 МО7 МО10
		Р 8.	Використовувати «модель 4к» для розв'язання задач і прийняття рішень, ведення переговорів і наукових дискусій у сфері менеджменту соціокультурної діяльності	МН1 МН2 МН3 МН4 МН5 МН6 МН7	МО2 МО6 МО7 МО10
ЗК 6.	Здатність працювати в міжнародному контексті	Р 8.	Використовувати «модель 4к» для розв'язання задач і прийняття рішень, ведення переговорів і наукових дискусій у сфері менеджменту соціокультурної діяльності	МН1 МН2 МН3 МН4 МН5 МН6 МН7	МО2 МО6 МО7 МО10
СК12.	Здатність бути лідером у соціокультурній сфері				

* 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 поєднанні з новітніми інформаційними технологіями та комп'ютерними засобами навчання (дистанційні, мультимедійні, веб-орієнтовані тощо); МН6 – самостійна робота (розв'язання програмних завдань); МН7 – індивідуальна науково-дослідна робота студентів.

** МО2 – усне або письмове опитування; МО3 – колоквиум; МО4 – тестування; МО5 – командні проекти; МО6 – реферати, есе; МО7 – презентації результатів виконаних завдань та досліджень; МО8 – студентські презентації та виступи на наукових заходах; МО9 – практичних робіт; МО10 – залік.

Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти при вивченні дисципліни «Корпоративна культура»

Поточне тестування та самостійна робота										ІНД3	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				

**Система та критерії оцінювання
у Рівненському державному гуманітарному університеті**

Еквівалент оцінки в балах для кожної окремої теми / виду діяльності може бути різний, загальну суму балів за тему визначено в розподілі балів, які отримують здобувачі вищої освіти при вивченні дисципліни.

Результат освітньої діяльності здобувача вищої освіти оцінюється згідно Положення про оцінювання знань і умінь здобувачів вищої освіти РДГУ за такими рівнями та критеріями:

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка в ЄКТС	Значення оцінки ЄКТС	Критерії оцінювання	Рівень компетентності	Оцінка за національною шкалою	
					екзамен	залік
90–100	A	відмінно	здобувач вищої освіти (ВО) 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 розкриває власні здібності	Високий (творчий)	відмінно	зараховано
82–89	B	дуже добре	здобувач ВО 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)		
74–81	C	добре	здобувач ВО 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 ВО відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень, за допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, виправляти помилки, з-поміж яких є	Середній (репродуктивний)		

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка в ЄКТС	Значення оцінки ЄКТС	Критерії оцінювання	Рівень компетентності	Оцінка за національною шкалою	
					екзамен	залік
			значна кількість суттєвих здобувач ВО володіє навчальним матеріалом на рівні, вищому за початковий, значну частину його відтворює на репродуктивному рівні	Середній (репродуктивний)		
60–63	E	достатньо	значна кількість суттєвих здобувач ВО володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу	Низький (рецептивно-продуктивний)	незадовільно	не зараховано
35–59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання семестрового конторко	здобувач ВО володіє матеріалом на рівні елементарного розпізнання і відтворення окремих фактів, елементів, об'єктів	Низький (рецептивно-продуктивний)	незадовільно	не зараховано
0–34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	здобувач ВО володіє матеріалом на рівні елементарного розпізнання і відтворення окремих фактів, елементів, об'єктів	Низький (рецептивно-продуктивний)	незадовільно	не зараховано

Підсумкова (загальна) оцінка з навчальної дисципліни є сумою рейтингових оцінок (балів), одержаних за окремі оцінювані форми навчальної діяльності: поточне та підсумкове оцінювання рівня засвоєння теоретичного матеріалу під час аудиторних занять та самостійної роботи (модульний контроль); оцінка (бали) за виконання лабораторних досліджень; оцінка (бали) за практичну діяльність; оцінка за ІНДЗ; оцінка (бали) за участь у наукових конференціях, олімпіадах, підготовку наукових публікацій тощо.

Залік виставляється за результатами поточного модульного контролю, проводиться по завершенню вивчення навчальної дисципліни.

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 тощо.

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.