



**Інститут практичної культурології та арт-менеджменту
Кафедра арт-менеджменту та івент-технологій**

**Освітньо-професійна програма
«Менеджмент індустрії дозвілля
(готельний, туристичний, рекреаційний)»**



КОВАЛЕНКО ЄЛЕНА ЯРОСЛАВІВНА
кандидат економічних наук, доцент

Профайл викладача на сайті кафедри:

<https://nakkim.edu.ua/instituti/institut-praktichnoji-kulturologiji-ta-art-menedzhmentu/kafedra-art-menedzhmentu-ta-ivent-tehnologij>

E-mail викладача: ekovalenko@dakkim.edu.ua

СИЛАБУС
навчальної дисципліни
«Корпоративна культура»

Рівень вищої освіти	Перший
Складова навчального плану (обов'язкова, вибіркова)	Вибіркова
Загальна кількість кредитів та кількість годин для вивчення дисципліни	3,5 кредити / 105годин
Вид підсумкового контролю	Екзамен
Посилання на освітній контент дисципліни в CMS Moodle (за наявності) або на іншому ресурсі	https://classroom.google.com/c/MzcxMzAyNTQ0ODQ0?cjc=jvubwwf
Мова викладання	Українська

Цілі навчальної дисципліни

Мета дисципліни полягає у формуванні системи теоретичних знань і практичних навичок з питань організації корпоративної культури, методикою її діагностики та корекції, використання корпоративної культури для зміцнення іміджу організації, підвищення її цілісності.

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

Предмет: методика, процеси і технології формування корпоративної культури.

Здобувачі вищої освіти повинні набути:

Загальні компетентності (ЗК):

- ЗК3. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності;
- ЗК5. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій;
- ЗК9. Здатність працювати в команді;
- ЗК15. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності (СК):

- СК22. Вміння використовувати адекватний професійний інструментарій для розробки та оперативного управління соціокультурними проектами;
- СК23. Здатність аналізувати і структурувати організаційну, управлінську проблеми та знаходити конструктивні рішення;
- СК24. Здатність планувати, управляти та контролювати виконання поставлених завдань та прийнятих рішень;
- СК25. Здійснювати розподіл повноважень і відповідальності на основі їх делегування.

Програмні результати навчання:

- ПРН3. Організувати професійний час.;
- ПРН11. Виявляти, генерувати і впроваджувати креативні ідеї в професійну діяльність;
- ПРН13. Обґрунтовувати управлінські рішення;
- ПРН12. Формулювати, аргументувати професійні завдання;
- ПРН14. Оцінювати наслідки прийнятих організаційно-управлінських рішень;
- ПРН15. Вміти встановлювати діалог з різними професійними суб'єктами та групами.

Перелік тем:

Змістовий модуль № 1.

«ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ»

1.1. Сутність корпоративної культури організації.

1.2. Типи та властивості корпоративної культури.

1.3. Характеристика об'єктів і засобів корпоративної культури організації.

Змістовий модуль № 2.

«ОРГАНІЗАЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ»

2.1. Формування корпоративної культури.

2.2. Корпоративна культура і мотивація працівників .

2.3. Діагностика корпоративної культури.

Рекомендована література та інформаційні ресурси

Публікації науково-педагогічного працівника за темою навчальної дисципліни:

1. Kovalenko Ye. The Success Phenomenon in Socio-Cultural Management. *Socio-Cultural Management Journal*. 2021. Volume 4, Number 1. P. 3-33.
2. Kovalenko Ye. The Scientific and Philosophical Understanding of Socio-Cultural Essence of Management. *Socio-Cultural Management Journal*. 2020. Volume 3, Number 2. P. 30-56.
3. Kovalenko Ye. The Cross-Cultural Communications in Business Trips: Statistical Measures in Coordinates of Ukraine. *Communications*. 2019. Vol. 21, № 4. P. 104–112.
4. Kovalenko Ye. Humanism as a Philosophical Category and Socio-Cultural Phenomenon in the Society's Life Management. *Bulletin of Kyiv National University of Culture and Arts. Series in Management of Social and Cultural Activity*. 2019. Volume 2, Number 2. P. 3-31.
5. Kovalenko Ye. Irrational Concept of Management Education. *Management Abilities: Theoretical-Empirical Analysis* : Monograph. Lviv-Torun : Liha-Pres, 2019. P. 101–119.
6. Коваленко Є. Я. Управлінська культура людських відносин. *Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв*. 2019. № 2. С. 230–235.
7. Мартинишин Я. М., Коваленко Є. Я. Мистецтво управління й освітні технології підготовки менеджерів соціокультурної діяльності : монографія. Біла Церква, 2018. 412 с.
8. Коваленко Є. Я. Гуманістичні («утопічні») проекти культури менеджменту епохи Відродження. *Міжнародний вісник: культурологія, філологія, музикознавство*. 2018. Вип. II (11). С. 21–28.
9. Коваленко Є. Я. У кругообігу добра і зла: управлінське мистецтво Ніколо Макіавеллі. *Культура і сучасність*. 2018. № 2. С. 3–10.
10. Коваленко Є. Я. Культура наукової організації праці та управління як основа індустріального життєстрою суспільства. *Актуальні проблеми історії, теорії та практики художньої культури*. 2018. Вип. 41. С. 12–23.
11. Коваленко Є. Я. Культура і мистецтво управління як основа сучасної

- філософії менеджменту. *Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв*. 2017. № 3. С. 56–61.
12. Коваленко Є. Я. Сенси в культурі управління. *Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв*. 2017. № 4. С. 26–31.
 13. Коваленко Є. Я. Мережеві моделі організації постіндустріального суспільства і механізми управління в політичній, економічній та соціально-культурній сферах. *Економіка і менеджмент культури*. 2017. № 2. С. 5–24.
 14. Коваленко Є. Я. Управління мережевими структурами суспільства. *Вісник Черкаського університету. Серія: Економічні науки*. 2017. № 3. С. 9–23.
 15. Коваленко Є. Я. Менеджмент доіндустріального суспільства: теорія, історія, культура та мистецтво управління : монографія. Біла Церква, 2017. 230 с.
 16. Коваленко Є. Я. Цивілізація у точці біфуркації: зародження нового соціального порядку і сучасної моделі управління політичною, економічною та соціокультурною сферами. *Економіка і менеджмент культури*. 2016. № 1. С. 5–32.
 17. Коваленко Є. Я. Ділова репутація менеджменту як ключовий чинник стратегічного розвитку підприємств соціально-культурного сервісу. *Економіка і менеджмент культури*. 2015. № 1. С. 59–65.
 18. Коваленко Є. Я. Мистецтво управління як парадигма менеджмент-освіти ХХІ століття. *Економіка і менеджмент культури*. 2015. № 2. С. 31–44.
 19. Kovalenko Ye. Bifurcation of civilization as a natural mechanism global culture change management. *European science*. 2019. № 3 (45). P. 108–110.
 20. Kovalenko Ye. Methods of researching the theory and history of management culture. *European science*. 2019. № 2 (44). P. 93–95.
 21. Коваленко Е. Я. Особенности культуры менеджмента Средневековья. *Наука, техника и образование*. 2018. № 7 (48). С. 69–70.

Основна:

1. Аоки М. Корпорации в условиях растущего многообразия: познание, руководство, институты. - М.: Изд-во Института Гайдара, 2015.
2. Де Джордж. Р.Т. Деловая этика. – М., 2013.
3. Еськов А.Л. Корпоративная культура: теория и практика. – К., 2014.
4. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: теория и практика. - М., 2015.
5. Классики менеджмента. Энциклопедия./ Под ред. М. Уорнера. – СПб., 2011.
6. Основи корпоративної культури: навч. посіб. / І.М. Ломачинська, О.Д. Рихліцька, Н.В. Барна // за ред.. І.М. Ломачинської. – К.: Університет «Україна», 2011.
7. Прикладна етика. Навч. посіб. / За наук. ред. Панченко В.І. – К.: «Центр учбової літератури», 2012.
8. 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. .
9. Романовський О.Г. Ділова етика. – Х., 2016.
10. Хаєт Г.Л., Корпоративная культура и ценности человека. – Д., 2011.

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. Всемирный доклад по социальным наукам. ЮНЕСКО. – М., 2012.
4. Де Джордж Р. Т. Деловая этика. – М., 2013.
5. Зарубина Н.Н. Социология хозяйственной жизни: проблемный анализ в глобальной перспективе. – М.: Логос, 2006.
6. Кабатченко Т.С. Психология управления. – М., 2013.
7. Кравченко С.А. Социология модерна и постмодерна в динамически меняющемся мире: монография / С.А. Кравченко. – М.: МГИМО-Университет, 2017.
8. Кунде Й. Корпоративная религия. – СПб., 2012.
9. Логунова М.М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності. Х. - 2006.

Технічне й програмне забезпечення /обладнання

Ноутбук, проектор, екран, Інтернет для проведення лекційних, практичних занять.

Мобільний пристрій (телефон, планшет) з інтернет доступом для:

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

Код компетенції (згідно ОПП)	Назва компетентності	Код програмного результату навчання	Назва програмного результату навчання	Методи навчання	Методи оцінювання результатів навчання
ЗК3.	Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.	ПРН3.	Організувати професійний час.	МН1 МН2	МО2
ЗК5.	Навички використання інформаційних і	ПРН11.	Виявляти, генерувати і впроваджувати креативні	МН4	МО7

	комунікаційних технологій		ідеї в професійну діяльність.		
ЗК9.	Здатність працювати в команді.	ПРН12.	Обґрунтовувати управлінські рішення.	МН1 МН2	МО7
ЗК15.	Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.	ПРН11.	Виявляти, генерувати і впроваджувати креативні ідеї в професійну діяльність.	МН2	МО8
СК22.	Вміння використовувати адекватний професійний інструментарій для розробки та оперативного управління соціокультурними проектами.	ПРН13.	Обґрунтовувати управлінські рішення.	МН6	МО9
СК23.	Здатність аналізувати і структурувати організаційну, управлінську проблеми та знаходити конструктивні рішення.	ПРН14.	Оцінювати наслідки прийнятих організаційно-управлінських рішень.	МН2	МО7
СК24.	Здатність планувати, управляти та контролювати виконання поставлених завдань та прийнятих рішень.	ПРН15.	Вміти встановлювати діалог з різними професійними суб'єктами та групами.	МН4 МН5	МО6
СК25.	Здійснювати розподіл повноважень і відповідальності на основі їх делегування.	ПРН12.	Формулювати, аргументувати професійні завдання.	МН4	МО7

ВИДИ ТА МЕТОДИ НАВЧАННЯ І ОЦІНЮВАННЯ

Методи навчання

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

- МН2 – практичний метод (лабораторні та 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 (розв'язання завдань);
 МН7 – індивідуальна науково-дослідна робота.

Методи оцінювання результатів навчання

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

РОЗПОДІЛ БАЛІВ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬ ЗДОБУВАЧІ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПРИ ВИВЧЕННІ ДИСЦИПЛІНИ «Корпоративна культура»

Поточне тестування та самостійна робота						ІНДЗ	Сума
Змістовний модуль 1			Змістовний модуль 2				
T1.1	T1.2	T1.3	T2.1	T2.2	T2.3	20	100
5	5	5	5	5	5		
Модульний контроль – 25			Модульний контроль – 25				

СИСТЕМА ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

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 систему забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти НАКККіМ за такими рівнями та критеріями:

Суми балів за 100-бальною шкалою	Оцінка в ЄКТС	Значення оцінки ЄКТС	Критерії оцінювання	Рівень компетентності	Оцінка за національною шкалою	
					екзамен	залік
90-100	А	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 розкриває власні здібності	Високий (творчий)	відмінно	зараховано
82-89	В	дуже 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	
Суми балів за 100-бальною шкалою	Оцінка в ЄКТС	Значення оцінки ЄКТС	Критерії оцінювання	Рівень компетентності	Оцінка за національною шкалою	
					екзамен	залік

74-81	C	добре	здобувач вищої освіти вмiє зiставляти, узагальнювати, систематизувати iнформацiю пiд керiвництвом викладача, загалом; - самостiйно застосовувати її на практицi; - контролювати власну дiяльнiсть; - виправляти помилки, з помiж яких є суттєвi, - добирати аргументи для пiдтвердження думок			
64-73	D	задовiльно	- здобувач вищої освіти вiдтворює значну частину теоретичного матерiалу; - виявляє знання i розумiння основних положень, - за допомогою викладача може аналізувати навчальний матерiал; - виправляти помилки, з-помiж яких є значна кiлькiсть суттєвих	Середнiй репродуктивний	задовiльно	
60-63	E	достатньо	здобувач вищої освіти володiє навчальним матерiалом на рiвнi, вищому за початковий, значну частину його вiдтворює на репродуктивному рiвнi			

Суми балiв за 100-бальною шкалою	Оцiнка в ЄКТС	Значення оцiнки ЄКТС	Критерiї оцiнювання	Рiвень компетентностi	Оцiнка за національною шкалою	
					екзамен	залiк

35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання семестрово	здобувач вищої освіти володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального	Низький рецептивно-продуктивний	незадовільно	не зараховано
1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	здобувач вищої освіти 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.

Здобувачам вищої освіти після аудиторних занять надається право підвищувати свій рейтинг лише під час складання іспитів (підсумкового модульного контролю) за графіком екзаменаційної сесії. 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 Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв, Кодексу академічної доброчесності Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв, Положення про систему забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв, Положення про проведення практики студентів бакалаврського та магістерського рівнів Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв, Системи внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої 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.