

**Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника**

Кафедра готельно-ресторанної та курортної справи

**«ЗАТВЕРДЖУЮ»**

Проректор \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 р.

## **РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

### **«Корпоративна культура»**

Спеціальність: 241 «Готельно-ресторанна справа»

Освітньо-професійна програма: «Міжнародний готельний бізнес»

інститут, факультет: Факультет туризму

Робоча програма навчальної дисципліни «Корпоративна культура» для студентів спеціальності 241 «Готельно-ресторанна справа» (Освітньо-професійна програма «Міжнародний готельний бізнес»). 2022. 14 с.

Розробник:

**Загнибіда Раїса Павлівна**, кандидат педагогічних наук, доцент.

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри готельно-ресторанної та курортної справи

Протокол від 29 березня 2022 р., № \_\_\_\_.

Завідувач кафедри готельно-ресторанної  
та курортної справи  
30.03.2022 р.

Клапчук В.М.

Схвалено Науково-методичною радою факультету туризму.

Протокол від « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р., № \_\_\_\_

Голова

Чорна Л.В.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р.

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 6,0		Вибіркова	
Модулів – 1	спеціальність: 241 «Готельно-ресторанна справа» освітня програма: «Міжнародний готельний бізнес»	<b>Рік підготовки:</b>	
Змістових модулів – 2		1-й	1-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання – <u>аналіз засад організації корпоративної культури на підприємстві</u>			
Загальна кількість годин – 180		<b>Семестр</b>	
Тижневих годин для денної форми навчання: 4  аудиторних – 60/20 самостійної роботи студента – 120/160	Рівень вищої освіти: <u>бакалавр</u>	<b>Лекції</b>	
		30 год.	6 год.
		<b>Практичні, семінарські</b>	
		30 год.	14 год.
		<b>Лабораторні</b>	
		0 год.	0 год.
		<b>Самостійна робота</b>	
		120 год.	160 год.
		<b>Індивідуальні завдання:</b>	
		Вид контролю: <u>залік</u>	

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 1/3;

для заочної форми навчання – 1/9.

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

**Метою** викладання навчальної дисципліни «Корпоративна культура» є забезпечення належного рівня підготовки майбутніх спеціалістів знаннями та формування цілісного розуміння студентами уявлення про особливості історичного розвитку, функціонування в суспільній системі та специфіку соціально-філософського та культурологічного аналізу засад корпоративної культури.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни «Корпоративна культура» є надати студентам цілісну систему знань про сучасні дослідження корпоративної культури, основну проблематику, дослідницькі підходи та методологію вивчення даної сфери. В результаті навчання студенти мають не лише продемонструвати масив теоретичних знань, але й повинні вміти використовувати їх у вирішенні конкретних аналітичних і дослідницьких завдань щодо проблем, що виникають в сучасних практиках, надаючи неупереджену експертну оцінку досліджуваним явищам.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

### **знати:**

- предмет, об'єкт, методи, завдання, теоретичні основи, причини формування досліджень корпоративної культури, що склалися в сучасних гуманітарних науках;
- особливості корпоративізму як визначальної характеристики корпоративної культури;
- понятійно-категоріальний апарат дослідження корпоративної культури;
- взаємозв'язок між корпоративною культурою та корпоративною етикою;
- теоретичні підходи до визначення культури, її проявів та форм існування;
- переваги та труднощі імплементації КСВ в сучасному світі;

### **вміти:**

- демонструвати знання спеціалізованої літератури із історії та теорії корпоративної культури;
- кваліфіковано виявляти тенденції аналізу історичних процесів формування, розвитку й сучасного функціонування корпоративної культури в теоретичній спадщині та конкретних ситуаціях практичної діяльності;
- аргументовано вибирати рішення щодо практичних проблем корпоративного функціонування;
- давати оцінку мотивів, норм, ціннісних та моральних орієнтирів, корпоративної діяльності;
- формувати потенційно перспективні шляхи розуміння можливих вирішень складних ситуацій корпоративного функціонування;
- самостійно шукати та критично опрацьовувати літературу із відповідних досліджень, вільно володіти методами обробки, аналізу та синтезу наукової інформації.

Здобувачі опановують знання, передбачені навчальною програмою з дисципліни як аудиторно, так і у процесі виконання робіт, які оцінюються відповідно до розробленої системи оцінювання під час поточного та підсумкового контролю.

### **3. Програма навчальної дисципліни**

#### **Змістовий модуль 1. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ**

##### **Тема 1. Корпоративна культура як об'єкт теоретичного аналізу.**

Поняття корпоративної культури. Формування корпоративної культури як наукової дисципліни. Відмінності організаційної та корпоративної культури. Світовий досвід в галузі корпоративної культури. Зміст корпоративної культури. Фактори, що впливають на корпоративну культуру.

##### **Тема 2. Типологія корпоративної культури**

Види і типи корпоративної культури. Різноманіття авторських типологій корпоративної культури в західному менеджменті. Типи корпоративної культури в українському менеджменті. Характеристика чинників, які формують культуру корпорації.

##### **Тема 3. Вплив національної культури на корпоративну культуру**

Вплив національної культури на корпоративну культуру. Актуальність, соціальна значимість і наукова розробленість питань корпоративної культури в плані її впливу на економічні показники, її висока теоретична та практична значущість. Вплив національного менталітету на формування і розвиток корпоративної культури.

##### **Тема 4. Корпоративна культура – важливий компонент ефективної діяльності підприємства**

Фактори, що впливають на формування господарського менталітету. Структура, види і функції корпоративної культури підприємства. Класифікація цінностей. Конфлікт цінностей. Система цінностей підприємства. Ціннісно-орієнтоване управління. Система мотивації формування і розвитку корпоративної культури.

##### **Тема 5. Системи менеджменту і корпоративна культура**

Еволюція систем менеджменту та корпоративної культури. Еволюція розвитку лідерських якостей в контексті корпоративної культури. Принципи креативного менеджменту. Результативність засобів креативного менеджменту для організації. Фактори формування лояльної корпоративної культури на основі креативного менеджменту.

## **Змістовний модуль 2. ТЕХНОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА**

### **Тема 6. Корпоративна культура підприємства**

Вибір стратегії і тактики формування корпоративної культури підприємства. Зовнішні атрибути корпоративної культури підприємства. Девізи, гасла, символи компанії. Організаційні обряди, ритуали, звичаї, традиції, легенди підприємства. Розподіл функціональних обов'язків у процесі формування й розвитку корпоративної культури.

### **Тема 7. Мова як чинник і символічний код формування корпоративної культури підприємства**

Складності ділового спілкування та шляхи їх вирішення. Культура мислення, спілкування. Структура ділового спілкування. Культура навчання. Корпоративний імідж в системі культурного сценарію діяльності. Види іміджу.

### **Тема 8. Лідерство як засіб вдосконалення процесу управління підприємством**

Загальні засади психології лідерства. Феномен лідерства. Функціональні компетенції лідера. Соціально-психологічні компетенції лідера. Імідж лідера. Лідер як служитель: доступність, спілкування, підтримка. Комунікативний потенціал лідерів.

### **Тема 9. Взаємозв'язок корпоративної культури із системою управління персоналом організації**

Роль корпоративної культури в управлінні персоналом. Система цінностей і мотивація. Культурні сценарії діяльності організації. Фактори, що впливають на формування господарського менталітету. Класифікація цінностей. Конфлікт цінностей. Ціннісно-орієнтоване управління. Система мотивації формування і розвитку корпоративної культури.

### **Тема 10. Вибір стратегії і тактики формування корпоративної культури**

Роль корпоративної культури в управлінні персоналом. Система концепцій в структурі кадрової політики. Етапи розробки стратегії управління персоналом. Система розвитку персоналу. Вибір стратегії і тактики формування корпоративної культури. Розподіл функціональних обов'язків у процесі формування й розвитку корпоративної культури.

#### 4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб.	інд.	с.р.		л	п	лаб.	інд.	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<b>Модуль 1</b>												
<b>Змістовий модуль 1. Концептуальні засади корпоративної культури</b>												
Тема 1. Корпоративна культура як об'єкт теоретичного аналізу.	16	2	2			12	12	1	1			10
Тема 2. Типологія корпоративної культури	14	2	2			10	11		1			10
Тема 3. Вплив національної культури на корпоративну культуру	14	2	2			10	11		1			10
Тема 4. Корпоративна культура – важливий компонент ефективної діяльності підприємства	20	4	4			12	12	1	1			10
Тема 5. Системи менеджменту і корпоративна культура	20	2	2			16	21		1			20
<b>Разом за змістовим модулем 1</b>	<b>84</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>67</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>60</b>
<b>Змістовний модуль 2. Технологічні аспекти формування і розвитку корпоративної культури підприємства</b>												
Тема 6. Корпоративна культура підприємства	20	4	4	0	0	12	23	1	2			20
Тема 7. Мова як чинник і символічний код формування корпоративної культури підприємства	20	4	4	0	0	12	23	1	2			20
Тема 8. Лідерство як засіб вдосконалення процесу управління підприємством	20	4	4	0	0	12	22	1	1			20
Тема 9. Взаємозв'язок корпоративної культури із системою управління персоналом організації	18	2	4	0	0	12	22		2			20
Тема 10. Вибір стратегії і тактики формування корпоративної культури	18	4	2	0	0	12	23	1	2			20
<b>Разом за змістовим модулем 2</b>	<b>96</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>113</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
<b>Усього годин</b>	<b>180</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>120</b>	<b>180</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>160</b>

### 5. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		Денна	Заочна
1	Тема 1. Корпоративна культура як об'єкт теоретичного аналізу.	2	1
2	Тема 2. Типологія корпоративної культури	2	1
3	Тема 3. Вплив національної культури на корпоративну культуру	2	1
4	Тема 4. Корпоративна культура – важливий компонент ефективної діяльності підприємства	4	1
5	Тема 5. Системи менеджменту і корпоративна культура	2	1
6	Тема 6. Корпоративна культура підприємства	4	2
7	Тема 7. Мова як чинник і символічний код формування корпоративної культури підприємства	4	2
8	Тема 8. Лідерство як засіб вдосконалення процесу управління підприємством	4	1
9	Тема 9. Взаємозв'язок корпоративної культури із системою управління персоналом організації	4	2
10	Тема 10. Вибір стратегії і тактики формування корпоративної культури	2	2
<b>Всього:</b>		<b>30</b>	<b>14</b>

### 6. Теми практичних занять (не передбачені)

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1		

### 7. Теми лабораторних занять (не передбачені)

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1		

### 8. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		Денна	Заочна
1	Тема 1. Корпоративна культура як об'єкт теоретичного аналізу.	12	10
2	Тема 2. Типологія корпоративної культури	10	10
3	Тема 3. Вплив національної культури на корпоративну культуру	10	10
4	Тема 4. Корпоративна культура – важливий компонент ефективної діяльності підприємства	12	10
5	Тема 5. Системи менеджменту і корпоративна культура	16	20
6	Тема 6. Корпоративна культура підприємства	12	20



7	Тема 7. Мова як чинник і символічний код формування корпоративної культури підприємства	12	20
8	Тема 8. Лідерство як засіб вдосконалення процесу управління підприємством	12	20
9	Тема 9. Взаємозв'язок корпоративної культури із системою управління персоналом організації	12	20
10	Тема 10. Вибір стратегії і тактики формування корпоративної культури	12	20
<b>Всього:</b>		<b>120</b>	<b>160</b>

## 9. Індивідуальні завдання

1. Визначити сутність харизми
2. Описати сутність та прояви харизми двох осіб: політичного лідера та організаційного лідера
3. Як потрібно проводити ділові наради? Зазначте письмово основні негативні дії в процесі їх підготовки та проведення у колективі (ваші враження).
4. Як можна працювати з партнерами без конфліктів?
5. Що ви могли б запропонувати такого, що сприятиме безконфліктному спілкуванню?
6. Як створити довірливу атмосферу під час переговорів? Які питання доцільно ставити співрозмовникові?
7. Підібрати методики діагностики конфліктності, власного рівня толерантності та на основі отриманих результатів зробити самоаналіз.
8. Зберіть дані про керівників (лідерів, вождів, проводирів), які відзначались талантом вести за собою людей. Проаналізуйте, які якості, риси, уміння були їм притаманні. Доповніть структуру феномена керівництва.
9. Які типи менеджерів притаманні японській, західнонімецькій і, наприклад, латиноамериканській діловій культурі? Зробіть порівняльний аналіз на основі першоджерел.
10. Дослідить, які орієнтації, принципи, способи дії притаманні сучасним керівникам у державних установах і менеджерам змішаної, кооперативної, приватної форм власності. Порівняйте їх.
11. В одній або декількох великих організаціях проаналізуйте причини підвищення працівників в посадах і переведення на нижчі. Як ці процеси підвищення і пониження пов'язані з особистісними якостями, рисами, професійними уміннями працівників?
12. Проведіть паралельний аналіз вимог до претендентів на посаду менеджера в західноєвропейській, американській та японській ділових культурах.
13. Американська та японська моделі стимулювання працівників.
14. Як облаштовується частування поважних гостей у культурі і традиціях різних народів?
15. Як передаються мімікою здивування, страх, гнів, ствердження тощо у різних народів (зокрема в японців і болгар)?

16. Характер і причини ділових конфліктів на вітчизняних підприємствах, в установах, організаціях.
17. На основі наукових даних зробіть аналіз-класифікацію основних наслідків, до яких призводять конфліктні ситуації в організаціях.
18. На чому ґрунтується імідж великих західних корпорацій?
19. Запропонуйте якісні параметри для оцінювання корпоративної культури вишу. Обґрунтуйте Вашу пропозицію.
20. Сформулюйте свій блок запитань для анкети, на основі якої можна оцінити ефективність міжособових відносин на підприємстві.
21. Складіть анкету для визначення соціально-психологічного клімату у Вашому колективі (групі). Проведіть анкетування. Опрацюйте результати, зробіть висновки.
22. Запропонуйте форму і зміст анкети для визначення творчого потенціалу організації.
23. Сформулюйте соціальну концепцію кадрової політики організації, яка б відображала позитивну корпоративну культуру.
24. Запропонуйте перелік питань для анкети з метою визначення відповідності працівника корпоративній культурі організації під час прийому його на роботу.
25. Виділіть основні аспекти та елементи, які формують корпоративний імідж будь-якої організації.
26. Запропонуйте структуру та зовнішній вигляд корпоративного видання вашого вишу (інституту, факультету, кафедри, групи).
27. Запропонуйте механізм подолання конфлікту цінностей в організації
28. Запропонуйте заходи для переконання працівників у необхідності формування корпоративної культури в організації.
29. Проведіть паралель між культурними сценаріями діяльності і життєвими сценаріями діяльності.
30. Запропонуйте основні норми внутрішньої культури, які можна покласти в основу культурних сценаріїв спілкування.

## **10. Методи навчання**

1. Група методів організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності:
  - 1.1. Підгрупа за джерелом передачі навчальної інформації:
    - словесні методи - розповідь-пояснення, бесіду, лекцію.
    - наочні методи - ілюстрація, демонстрація
    - практичні методи: досліди, вправи, навчальна праця. Лабораторні та практичні роботи, твори, реферати.
  - 1.2. Підгрупа за логікою передачі та сприймання навчальної інформації:
    - Індуктивні методи. Втілюються за принципом: від часткового до загального, від конкретного до абстрактного.
    - Дедуктивний метод активніше розвиває абстрактне мислення, сприяє засвоєнню навчального матеріалу на основі узагальнень.

1.3. Підгрупа за ступенем самостійного мислення студентів у процесі оволодіння знаннями, формуванням умінь і навичок:

- репродуктивні методи – відтворена репродукція як засіб повторення готових зразків або робота за готовими зразками;
- творчі, проблемно-пошукові методи визначають порівняно вищий щабель процесу навчання, особливо там, де він організований на вищому, ніж у масовій школі, рівні. Проблемно-пошукова методика, на відміну від репродуктивної, пояснювально-ілюстративної, має спиратися на самостійну, творчу пізнавальну діяльність студентів.

1.4. Підгрупа за ступенем керівництва навчальною роботою:

- навчальна робота під керівництвом викладача – самостійна робота в аудиторії;
- самостійна робота студентів поза контролем викладача – самостійна робота вдома.

2. Група методів стимулювання й мотивації навчально-пізнавальної діяльності:

2.1. Підгрупа методів стимулювання інтересу до навчання:

- створення ситуації інтересу при викладанні того чи іншого матеріалу (використання пізнавальних ігор, цікавих пригод, гумористичних уривків, перегляд навчальних телепередач, кінофільмів);
- пізнавальні ігри як метод для стимулювання та формування інтересу до знань (ігри-подорожі, вікторини тощо);
- навчальні дискусії як інтерес до предмету;
- аналіз життєвих ситуацій як метод застосування теоретичних знань на практиці.

2.2. Підгрупа методів стимулювання обов'язку й відповідальності:

- роз'яснення мети навчального предмета – метод стимулювання, основним правилом якого є: «Це згодиться в житті», «Без цього не можна бути освіченою та культурною людиною», «У майбутньому це стане тобі необхідним»;
- вимоги до вивчення предмета (орфографічні, дисциплінарні, організаційно-педагогічні). Їх виконання привчає студентів до дисциплінованості, що є головним у використанні цих методів, хоча даний аспект вивчено в дидактиці недостатньо;
- заохочення та покарання в навчанні: оцінка студента за успіхи, усне схвалення та осуд педагога. Внутрішній закон кожного педагога – не користуватись антипедагогічними прийомами: виведення з заняття, виставлення негативної оцінки за поведінку, фізичне покарання тощо.

3. Група методів контролю, самоконтролю, взаємоконтролю, корекції та взаємокорекції:

- соціальні, пов'язані з готовністю брати на себе відповідальність, бути активним у прийнятті рішень у суспільному житті, у врегулюванні конфліктів ненасильницьким шляхом, у функціонуванні й розвитку демократичних інститутів суспільства;
- полікультурні – стосуються розуміння несхожості людей, взаємоповаги до їхньої мови, релігії, культури тощо;

- комунікативні – передбачають опанування важливого в роботі та суспільному житті усного й писемного спілкування, оволодіння кількома мовами;
- інформаційні, зумовлені зростанням ролі інформації в сучасному суспільстві та передбачають оволодіння інформаційними технологіями, уміннями здобувати, критично осмислювати та використовувати різноманітну інформацію;
- саморозвитку та самоосвіти, пов’язані з потребою та готовністю постійно навчатися як у професійному відношенні, так і в особистому та суспільному житті;
- компетенції, що реалізуються у прагненні та здатності до раціональної продуктивної, творчої діяльності.

#### 4. Група бінарних, інтегрованих (універсальних) методів навчання:

- бінарні – подвійні, коли метод і форма зливаються в єдине ціле або два методи поєднуються в один;
- інтегровані (універсальні) – це поєднання трьох-п’яти методів у єдине ціле під час організації навчання.

### 11. Методи контролю

- 1) усне опитування на семінарських заняттях;
- 2) письмові контрольні роботи;
- 3) індивідуальні завдання.

### 12. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне тестування та самостійна робота															Підсумковий тестовий контроль	Сума				
<i>Поточний контроль</i>																	Тестовий контроль			
Сем 1	Сем 2	Сем 3	Сем 4	Сем 5	Сем 6	Сем 7	Сем 8	Сем 9	Сем 10	Сем 11	Сем 12	Сем 13	Сем 14	Сем 15			СРС 1	СРС 2	ТК-1	ТК-2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10	10	5	5		
<b>Max= 50</b>															<b>Max= 20</b>		<b>Max= 10</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

### Виконання курсової роботи (не передбачено)

Пояснювальна записка	Ілюстративна частина	Захист роботи	Сума

### Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проєкту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	<b>A</b>	відмінно	зараховано
80 – 89	<b>B</b>	добре	
70 – 79	<b>C</b>		
60 – 69	<b>D</b>	задовільно	
50 – 59	<b>E</b>		
26 – 49	<b>FX</b>	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-25	<b>F</b>	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

### 13. Методичне забезпечення

1. Підручники.
2. Роздатковий матеріал. Психодіагностичні методики
3. Мультимедійні засоби. Презентації.

### 14. Рекомендована література

#### Рекомендована література

1. Апостолук О. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2016. №2. С. 68-73.
2. Еськов А.Л. Корпоративная культура: теория и практика. К., 2004.
4. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: теория и практика. М., 2005.
3. Задихайло Д.В., Кібенко О. Р., Назарова Г.В. Корпоративне управління. Навч. посібник. Харків: Еспада, 2003. 687 с.
4. Корпоративна культура: навч. посіб. / Г. М. Захарчин [та ін.]; під заг. ред. Г. М. Захарчин. Львів: Новий Світ-2000, 2011. 341 с.
5. Корпоративна культура: навч. посіб. Під заг. редакцією Г.Л. Хаєта. Київ: Центр навч. літератури, 2003. 403 с.
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. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. Санкт- Петербург: Питер, 2001. 352 с. 10. Чайка Г. П. Культура ділового спілкування менеджера : навч.посіб. / Г. П. Чайка. – Київ: Знання, 2005. 442 с. 11. Чернишова Т. О., Немченко Т.А. Деякі аспекти корпоративної культури організації Наукові праці КНТУ. Економічні науки. 2010. Вип. 17.
10. Хаєт Г.Л., Медведева О.Н. Корпоративная культура и ценности человека. Д., 2001.

### **Інформаційні ресурси**

1. Лесько О. Й., Прищак М. Д., Залюбівська О. Б., Рузакова Г. Г. Етика ділових відносин: електронний навчальний посібник [Електронний ресурс]. URL: <http://posibnyky.vntu.edu.ua/>
2. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Етика та психологія ділових відносин: електронний навчальний посібник [Електронний ресурс]. URL: <http://posibnyky.vntu.edu.ua/>
3. Прищак М. Д. Залюбівська О. Б., Слободянюк О. М. Ділове спілкування : навч. посібник [Електронний ресурс]. URL: <http://posibnyky.vntu.edu.ua/>

#### Примітки:

1. Робоча програма навчальної дисципліни є нормативним документом вищого навчального закладу і містить виклад конкретного змісту навчальної дисципліни, послідовність, організаційні форми її вивчення та їх обсяг, визначає форми та засоби поточного і підсумкового контролів.
2. Розробляється лектором. Робоча програма навчальної дисципліни розглядається на засіданні кафедри, у методичній комісії факультету, інституту, підписується завідувачем кафедри, головою методичної комісії і затверджується проректором з науково-педагогічної роботи.