



---

ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА»

---

**РОБОЧА ПРОГРАМА**  
навчальної дисципліни

**«КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА  
І СОЦІОКУЛЬТУРНЕ ПРОЄКТУВАННЯ»**

Затверджено на засіданні кафедри  
металургії та організації виробництва  
(протокол № 2 від 18/09/2024 р.)

Запоріжжя 2024



УКЛАДАЧ(І):

- 1 ШКРАБАК Ірина, доктор економічних наук, професор, професор кафедри металургії та організації виробництва.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Завідувач кафедри

Едуард ГРИБКОВ



# 1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

**Опис курсу.** Корпоративна культура та соціокультурне проектування – курс управлінської підготовки, спрямований на поглиблення знань та умінь щодо підвищення ефективності менеджменту підприємства за рахунок формування і розвитку системи ідей, корпоративних цінностей і норм поведінки, що формуються в ході спільної діяльності для досягнення загальних цілей – корпоративної культури. Дисципліна розглядає 1) концептуальні засади формування і розвитку корпоративної культури у взаємозв'язку з бізнес-процесами і факторами середовища функціонування підприємства; 2) стратегічні і тактичні заходи та механізми формування корпоративної культури та її впливу на управлінські процеси на підприємстві; 3) основи управління змінами в корпоративній культурі і соціокультурного проектування. Особливістю курсу є те, що він поглиблює міждисциплінарні зв'язки та управлінські компетентності, зокрема в частині: знання та розуміння предметної області та професійної діяльності менеджера, навичок обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту, аналізувати та структурувати проблеми організації та формувати обґрунтовані управлінські рішення. Курс належить до дисциплін вільного вибору студентами і рекомендований для вивчення бакалаврами менеджменту, але може бути корисним здобувачам освіти інших спеціальностей, які прагнуть підвищити управлінські компетентності.

## **Вимоги:**

- наявність базових знань з менеджменту, управління персоналом, бізнес-етики, ділових комунікацій;
- математичні знання та ІТ-навички з розділів аналітичної геометрії, диференційного числення, навички роботи з Microsoft Excel та базами даних;
- наявність корпоративного облікового запису @mipolytech.education, Microsoft Teams, Word, Excel;
- наявність особистого логіну та паролю в Moodle (для отримання або поновлення слід звернутися до куратора групи або відповідальної особи на факультеті).

## **Програмні результати навчання:**

- спроможність пояснювати суть, значення та взаємозв'язок корпоративної культури з менеджментом організації, вміти абстрактно мислити, застосовувати аналіз та синтез для виявлення ключових характеристик корпоративної культури як інструмента та об'єкта управління;
- здатність пояснювати принципи і структуру корпоративної культури, розкривати зміст її рівнів, чинники і фактори її формування, механізм формування і розвитку корпоративної культури і визначати склад корпоративного та організаційного забезпечення цього процесу;
- спроможність демонструвати навички ідентифікації факторів впливу зовнішнього та внутрішнього середовищ при формуванні корпоративної культури;
- вміння планувати, організовувати та здійснювати аналіз стану корпоративної культури на підприємстві, структурувати проблеми та визначати напрями її трансформації відповідно до цілей стратегічного розвитку і параметрів середовища;
- спроможність демонструвати навички визначення стратегії і тактики формування та розвитку корпоративної культури, обґрунтування відповідних управлінських рішень;
- здатність демонструвати навички соціокультурного проектування та застосування аналітичного інструментарію для визначення результативності виконання соціокультурного проєкта.



### **Організація курсу, форми та методи навчання.**

– Освітній процес будується як комбінація лекцій та самостійного вивчення навчального матеріалу на платформі Moodle – з одного боку, та проблемно орієнтованих семінарських занять і практичних занять з відпрацювання аналітично-розрахункових навичок – з іншого.

– Відвідування лекційних занять є бажаним, однак не обов'язковим; від студентів очікується ознайомлення з матеріалом перед лекцією, що дозволить побудувати лекційне заняття у вигляді сполучення пояснень викладача та обговорення проблемних питань, які виникли при підготовці до лекції.

– Семінари і практичні заняття передбачають аналіз умовно змодельованих ситуацій, розбір реальних кейсів за матеріалами відкритого доступу, обговорень і дискусій; їх відвідування є бажаним.

– Від студента потребується виконати індивідуальні завдання та модульні контрольні роботи у терміни, встановлені у розділі «Розподіл балів за контрольними точками та графік їх виконання».

– З урахуванням поточної ситуації від учасників освітнього процесу очікується виконання вимог безпеки при сигналі «Повітряна тривога», санкції за залишення заняття або неявку на заняття не застосовуються.

– Опціонально доступні індивідуальні та групові консультації. З викладачем можна зв'язатися через електронну пошту, в чаті або в персональній розмові в MS Teams.

**Мова освітнього процесу:** українська, англійська (окремі джерела літератури, фактологічна та інша інформація).



## 2 НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

### ***Змістовий модуль 1. Концептуальні засади формування і розвитку корпоративної культури***

#### **Тема 1. Фундаментальні поняття корпоративної культури та її суть.**

Культура як суспільний феномен. Еволюція підходів до змісту поняття «культура». Суспільно-історичні етапи формування. Структура та функції культури в суспільстві. Корпоративна культура як поняття. Взаємозв'язок корпоративної культури із діловою етикою, філософією бізнесу, організаційною поведінкою. Корпоративна культура і життєвий цикл організації. Корпоративна культура як продукт взаємодії внутрішнього і зовнішнього середовищ. Властивості корпоративної культури. Корпоративна культура як нематеріальний актив, інструмент і об'єкт управління.

#### **Тема 2. Структура, види і функції корпоративної культури**

Системний характер корпоративної культури. Фактори і принципи формування корпоративної культури. Ієрархічна структура корпоративної культури. Підповерхневий, поверхневий і глибинний рівні. Підсистеми і складові корпоративної культури.

Класифікація видів корпоративної культури (за об'єктом, суб'єктивним змістом, ступенем спостереження і пізнання, за формуванням цілей, ступенем професійної замкнутості, за динамікою організаційних змін). Типологія корпоративної культури.

#### **Тема 3. Зовнішні атрибути корпоративної культури.**

Роль зовнішніх атрибутів у формуванні та розвитку корпоративної культури. Девізи, символи. Організаційні обряди та їх типи, ритуали, звичаї, традиції, легенди. Мова як чинник і символічний код корпоративної культури.

#### **Тема 4. Системи менеджменту і корпоративна культура**

Коеволюція систем менеджменту та корпоративної культури (етапи і наукові школи менеджменту, панівні цінності, домінуючий вид культури, акценти у менеджменті). Вплив корпоративної культури на управлінські процеси. Розвиток лідерських якостей в контексті корпоративної культури (етапізація, домінуючі принципи і функції менеджменту, прояви лідерських позицій, тип корпоративної культури).

#### **Тема 5. Механізм формування та розвитку корпоративної культури**

Етапізація процесу формування корпоративної культури. Рамкові умови і принципи трансформації корпоративної культури. Формування і розвиток корпоративної культури з позиції реінжинірингу. Механізми зміни корпоративної культури на різних стадіях життєвого циклу організації. Типологія механізмів зміни корпоративної культури.

#### **Тема 6. Корпоративне та управлінське забезпечення процесу формування і розвитку корпоративної культури**

Поняття і складові корпоративного й управлінського забезпечення. Склад корпоративного й управлінського забезпечення та зміст його елементів. Обов'язки й мотиваційні фактори різних категорій працівників при формуванні і розвитку корпоративної культури.

#### **Тема 7. Фактори впливу середовища при формуванні корпоративної культури.**

Поняття і класифікація факторів впливу. Структура факторів зовнішнього середовища. Загальнопланетарний фактор. Глобалізація сучасної цивілізації. Політичний фактор. Інноваційність. Екологічний фактор. Правовий фактор і правова культура. Національний та господарський менталітет. Фактори внутрішнього середовища. Внутрішній стан підприємства. Стадія життєвого циклу підприємства. Психологічна готовність до змін. Структура потреб персоналу. Система менеджменту. Ціннісна регуляція поведінки людини. Традиції, лідери, міфи, історія підприємства. Сценарії формування і розвитку корпоративної культури на підприємстві (оптимістичний, песимістичний, реалістичний).



## **Тема 8. Четверта промислова революція і корпоративна культура**

Напрями трансформації корпоративної культури під впливом четвертої промислової революції: організаційна культура, виробнича культура, комунікаційна культура. Трансформації культури індивідуума, групи.

### ***Змістовий модуль 2. Прикладні аспекти розвитку корпоративної культури***

## **Тема 9. Аналіз стану корпоративної культури на підприємстві.**

Формування критеріїв та показників стану корпоративної культури. Планування та організування процесу аналізу. Методики аналізування стану корпоративної культури на основі її функцій. Інтерпретація результатів аналізування стану корпоративної культури на основі бальної шкали оцінювання.

## **Тема 10. Стратегія і тактика формування та розвитку корпоративної культури.**

Варіанти стратегій корпоративної культури (стратегія формування, стратегія розвитку, стратегія зміни, стратегія передачі елементів, стратегія відтворення). Базові принципи формування стратегії. Визначення стратегічних цілей формування і розвитку корпоративної культури.

Особливості стратегічних і тактичних заходів. Принципи формування тактики формування і розвитку корпоративної культури. Конкретизація тактичних завдань. Розподіл функціональних обов'язків різних категорій працівників і основні мотиваційні фактори.

## **Тема 11. Трансформація внутрішньо корпоративних процесів під впливом корпоративної культури.**

Вплив корпоративної культури на процес спілкування в організації. Характер впливу корпоративної культури на прийняття управлінських рішень, кар'єру і соціалізацію. Вплив корпоративної культури на виробничий і трудовий процеси. Взаємозв'язок структури організації й корпоративної культури. Вплив корпоративної культури на конкурентоспроможність. Вплив корпоративної культури на результативність персоналу. Відданість, залученість, адаптація персоналу.

## **Тема 12. Основи управління змінами корпоративної культури**

Класифікація видів змін. Рівні змін корпоративної культури. Індивідуальні зміни. Навчання та зміни. Особа і зміни. Види компетентностей. Біхевіористичний, когнітивний, психодинамічний, гуманістично-психологічний підходи до змін. Управління своїми та чужими змінами. Розроблення індивідуальних планів управління поліпшенням результатів роботи. Заходи перед початком та після ініціювання змін.

Командні зміни. Поняття групи та переформування її в команду. Визначення бажаних стандартів поведінки команди та організації. Управління опором змін у корпоративній культурі. Управління залученістю персоналу. Роль керівництва організації в управлінні змінами корпоративної культури. Емоційна компетенція управління.

## **Тема 13. Оцінювання соціально-економічної ефективності корпоративної культури**

Взаємозв'язок між типами культур і показниками ефективності діяльності підприємства. Економічна ефективність корпоративної культури. Соціальна ефективність корпоративної культури. Системи показників економічної, інноваційної, соціальної ефективності корпоративної культури. Методичні засади кількісної оцінки соціально-економічної ефективності корпоративної культури.

## **Тема 14 Соціокультурне проєктування**

Основні поняття і засади управління проєктами. Принципи і стандарти управління проєктами. Інструментарій проєктного менеджменту. Програма проєктів. Види проєктів. Концепція та основні елементи проєкта. Базовий інструментарій проєктного аналізу. Проєктна команда. Стейкхолдери і комунікації. Матриця RACI.



Планування соціокультурного проекту (цілі, обсяг робіт, таймлайн, ресурси, ризики).  
Етапи планування. Діаграма Ганта. Формування бюджету соціокультурного проекту. Оцінка  
вартості та ефективності проекту. Методи контролю за виконанням соціокультурного  
проекту та витратами бюджету. Аналіз результативності виконання соціокультурного  
проекту.

### 3 ОБСЯГ І СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ

| № з/п   | Назви змістових модулів і тем  | Кількість годин |           |           |           |
|---|--|-----------------|-----------|-----------|-----------|
|   |  | Усього          | в т.ч.    |           |           |
|   |  |                 | Л         | П (С)     | СРС       |
| <b>Змістовий модуль 1 Концептуальні засади формування і розвитку корпоративної культури</b> |  |                 |           |           |           |
| 1.  | Фундаментальні поняття корпоративної культури та її суть.                                      | 8               | 2         | 2         | 4         |
| 2.  | Структура, види і функції корпоративної культури   | 18              | 4         | 4         | 10        |
| 3.  | Зовнішні атрибути корпоративної культури   | 8               | 2         | 2         | 4         |
| 4.  | Системи менеджменту і корпоративна культура  | 8               | 2         | 2         | 4         |
| 5.  | Механізм формування та розвитку корпоративної культури   | 8               | 2         | 2         | 4         |
| 6.  | Корпоративне та управлінське забезпечення процесу формування і розвитку корпоративної культури | 8               | 2         | 2         | 4         |
| 7.  | Фактори впливу середовища при формуванні корпоративної культури                                | 8               | 2         | 2         | 4         |
| 8.  | Четверта промислова революція і корпоративна культура  | 8               | 2         | 2         | 4         |
| <b>Змістовий модуль 2 Прикладні аспекти розвитку корпоративної культури</b>                 |  |                 |           |           |           |
| 9.  | Аналіз стану корпоративної культури на підприємстві  | 9               | 2         | 2         | 5         |
| 10.   | Стратегія і тактика формування та розвитку корпоративної культури на підприємстві              | 17              | 4         | 4         | 9         |
| 11.   | Трансформація внутрішньо корпоративних процесів під впливом корпоративної культури             | 8               | 2         | 2         | 4         |
| 12.   | Основи управління змінами корпоративної культури   | 17              | 4         | 4         | 9         |
| 13.   | Оцінювання соціально-економічної ефективності корпоративної культури                           | 9               | 2         | 2         | 5         |
| 14.   | Соціокультурне проектування  | 16              | 4         | 4         | 8         |
| <b>Усього годин</b>   |  | <b>150</b>      | <b>36</b> | <b>36</b> | <b>78</b> |

## 4 ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ

### Розподіл балів за контрольними точками

| Тижні                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6  | 7 | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | Всього |     |
|-------------------------------|---|---|---|---|---|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|-----|
| Види контр. точок             |   |   |   |   |   |    |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |        |     |
| Робота на практичних заняттях |   |   |   | 5 |   |    | 5 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |        | 10  |
| Виконання практичних завдань  |   |   |   |   |   |    |   |    |    |    |    |    | 10 |    |    |    |    | 10 |        | 20  |
| Захист індивідуальних завдань |   |   |   |   |   |    |   | 15 |    |    |    |    |    |    | 15 |    |    |    |        | 30  |
| Модульні контрольні роботи    |   |   |   |   |   |    |   |    | 20 |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 20     | 40  |
| Всього                        |   |   |   |   |   | 45 |   |    |    |    |    |    |    | 55 |    |    |    |    |        | 100 |

#### 4.1 Зміст та вимоги до контрольних точок

| Назва контрольної точки                      | Опис контрольної точки, порядок її проходження та отримання балів  |
|--|--|
| Робота на практичних заняттях                | <p>Оцінка за роботу на практичному (семінарському) занятті оголошується наприкінці заняття і може бути оскаржена одразу ж.</p> <p>Мах 5 балів:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– студент дав пряму і релевантну відповідь на поставлене питання з використанням обґрунтованого посилання на теоретичний матеріал та варіації зміни відповіді залежно від зміни вхідних умов, в т.ч. у вигляді додаткових запитань (3 бали);</li> <li>– оцінка ініціативності у роботі над проблемою, логічності та структурованості відповіді, вміння вести дискусію та бути критичним та самокритичним (2 бали)</li> </ul>   |
| Виконання практичних завдань                 | <p>Виконане завдання у вигляді файлу *.docx, або *.pdf розміщується у відповідному розділі дисципліни в Moodle і перевіряється протягом тижня після завершення терміну подачі. Оскарження оцінки може бути здійснене на останньому практичному занятті модуля.</p> <p>Мах 10 балів</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– студент самостійно визначив інформаційно-аналітичну базу, врахував у методиці аналізу особливості його об'єкта, виконав аналіз (4 бали);</li> <li>– студент вірно інтерпретував результати аналізу, обґрунтував висновки та пропозиції (4 бали);</li> <li>– оцінка презентування роботи (оформлення, логічність і послідовність письмового викладення матеріалу) – 2 бали).</li> </ul> |
| Виконання та захист індивідуального завдання | <p>Підготовлене есе у вигляді файлу *.docx, або *.pdf розміщується у відповідному розділі дисципліни в Moodle і перевіряється протягом трьох робочих днів після розташування у в Moodle. Захист результатів індивідуального завдання проводиться на практичному занятті згідно графіку контрольних точок. Оскарження оцінки може бути здійснене на останньому практичному занятті модуля.</p> <p>Мах 15 балів:</p>   |

| Назва контрольної точки    | Опис контрольної точки, порядок її проходження та отримання балів   |
|----------------------------|---|
|                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>– студент підготував есе за ситуаційним завданням, в якому: правильно визначив проблеми, комплекс факторів, які могли вплинути на їх виникнення, обґрунтував своє бачення теоретичними концепціями або моделями, виконав необхідні розрахунки в разі потреби, представив висновок або власне бачення виходу з проблеми і окреслив можливі перспективи і обмеженість такого рішення; есе структуровано, викладено діловим, науковим або публіцистичним стилем української (5 балів);</li> <li>– есе містить комплексну, логічну і оригінальну пропозицію проблематики ситуаційного завдання аж до міждисциплінарного підходу; використання штучного інтелекту (ШІ) не забороняється, оскільки пропозиції відомих застосунків ШІ суттєво залежать від обміркованої постановки питання і уточнюючих питань; однак в разі, якщо відповідь, отримана з використанням ШІ, не є комплексною або не відповідає за стилем і викладеними позиціями іншим частинам есе або завдання, містить очевидно неправдиву інформацію, то оцінка за цим критерієм знижується (5 балів)</li> <li>– студент під час презентації / захисту есе демонструє володіння термінологічним апаратом, відповідає на запитання, здатний швидко адаптувати позицію під зміни у вихідному ситуаційному завданні (5 бали)</li> </ul> |
| Модульні контрольні роботи | <p>Мак 20 балів.</p> <p>МКР виконуються в Moodle під час останнього практичного заняття в модулі В разі неявки або неможливості виконання МКР з поважних причин на таке заняття допускається відкриття виконання МКР за погодженням з викладачем в інший час асинхронно. Кількість спроб - одна. Кожна модульна контрольна робота включає блок тестових завдань та відкритого питання з матеріалу модуля. Тестові завдання (мак 15 балів) являють собою тести множинного вибору з однією вірною відповіддю. Відкрите питання (мак 5 балів) передбачає обґрунтування поданої відповіді або пропозиції. Тести оцінюються за співпадінням з правильною відповіддю. Відповідь на відкрите питання оцінюється з позицій логіки і обґрунтованості, правильності арифметичних розрахунків (за потреби).</p>  |

#### Додаткові зауваження:

– студент може оскаржити отримані оцінки в порядку, передбаченому Положенням про організацію освітнього процесу (Нормативні документи : Polytechnic (metinvest.university)) та Положенням про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій (Академічні політики : Polytechnic (metinvest.university));

– оцінки, отримані за роботу на практичних заняттях, не можуть бути відпрацьовані або покращені, окрім процедури оскарження, оцінки за інші види поточного контролю можуть бути покращені за індивідуальною домовленістю з викладачем;

– викладач не має права знижувати оцінку за індивідуальне завдання або модульну контрольну роботу, якщо вони не були складені вчасно, однак в разі, якщо така робота була оцінена пізніше, ніж момент завершення теоретичного навчання у семестрі, то відповідна оцінка не враховується у рейтингу здобувачів освіти.

## 4.2 Форма підсумкового контролю. Порядок визначення підсумкової оцінки

|  |  |
|--|--|
| Форма підсумкового контролю            | Залік, тобто підсумкова оцінка вставляється як сума оцінок поточного контролю без проведення додаткових контрольних заходів  |
| Умови допуску до підсумкового контролю | якщо сума оцінок за поточний контроль за семестр становить менше 60 балів, необхідно відпрацювати відповідні види контролю поточної успішності до звершення теоретичного навчання  |
| Порядок визначення підсумкової оцінки  | Для варіанту заліку:<br>– якщо протягом семестру за результатами поточного контролю здобувач освіти набрав менше 60 балів, то під час екзаменаційної сесії йому надається змога отримати/покращити власний результат з усіх видів поточного контролю, крім активності на навчальних заняттях;<br>– в разі, якщо протягом семестру за результатами поточного контролю або в процесі покращення власних результатів здобувач освіти набрав більше 60 балів, йому виставляється фактична сума балів і оцінка «залік», в іншому випадку – «незалік». |

### Відповідність між прийнятими в університеті шкалами оцінки

| Бальна шкала | Рівні | Характеристика   | Традиційні шкали |       |
|--------------|-------|--|------------------|-------|
|              |       |  | Іспит            | Залік |
| 90-100       | A     | Студент демонструє видатний рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни, що засвідчують його безумовну готовність до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом                              | Відмінно         | Залік |
| 82-89        | B     | Студент виявляє вищий за середній рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом, в його знаннях або діях присутні незначні помилки | Добре            |       |
| 75-81        | C     | Студент виявляє середній рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом, в його знаннях або діях присутні деякі значущі помилки     | Задовільно       |       |
| 67-74        | D     | Студент виявляє задовільний рівень досягнення запланованих результатів вивчення навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом, в його знаннях або діях наявні суттєві помилки          |                  |       |
| 60-66        | E     | Наявні мінімально достатні для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом результати вивчення навчальної дисципліни  |                  |       |

| Бальна шкала | Рівні | Характеристика   | Традиційні шкали |         |
|--------------|-------|--|------------------|---------|
|              |       |  | Іспит            | Залік   |
| 35-59        | FX    | Низка запланованих результатів навчання не досягнуті. Рівень наявних результатів навчання є недостатнім для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом | Незадовільно     | Незалік |
| 0-34         | F     | Результати навчання відсутні або критично низькі   |                  |         |

### 4.3 Особливі підходи до визнання результатів навчання

– Дисципліна є дисципліною вільного вибору, і незалежно від того, чи вивчалася вона раніше, оцінка та кредити з цієї дисципліни не перезараховуються.

– В разі, якщо здобувач освіти хотів би самостійно вивчити певні курси з проблематики формування та розвитку корпоративної культури і соціокультурного проектування (наприклад, Coursera, Udey або інших платформ, в т.ч. платформ відкритих курсів вітчизняних та/або закордонних університетів), то 1) доцільно звернутися до списку рекомендованих вебресурсів або проконсультуватися з викладачем на предмет релевантності самостійно знайденого освітнього ресурсу програмі дисципліни; 2) в разі успішності опанування такого курсу, яке підтверджується сертифікатом або іншим способом, такому здобувачу у порядку, визначеному Положенням про визнання результатів навчання, набутих у неформальній/інформальній освіті [Нормативні документи : Polytechnic \(metinvest.university\)](https://www.polytechnic.edu.ua/metinvest/university), такі результати можуть бути зараховані замість оцінки з певного виду поточного контролю.

– В разі, якщо здобувач освіти реалізував певний вид наукової роботи (тези, стаття, результативна участь у студентській олімпіаді тощо), то у порядку, визначеному Положенням про визнання результатів навчання, набутих у неформальній/інформальній освіті [Нормативні документи : Polytechnic \(metinvest.university\)](https://www.polytechnic.edu.ua/metinvest/university), такі результати можуть бути зараховані замість оцінки з певного виду поточного або навіть підсумкового контролю; консультацію з питань визнання результатів неформальної та інформальної освіти можна отримати в уповноваженої особи від кафедри, яка викладає дисципліну; перелік таких осіб можна знайти за посиланням [Студентам : Polytechnic \(metinvest.university\)](https://www.polytechnic.edu.ua/metinvest/university).

## 5 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

### Базові

1. Стовпець В. Г., Стовпець О. В., Гловацька С. М. Корпоративна етика та психологія : навчальний посібник. Одеса : «Олді+», 2021. 236 с.
2. Опришник О. В., Кравчук М. М. Корпоративна культура : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 382 с.
3. Кузоватов О. П., Голікова Н. А. Корпоративна культура та бізнес-етика : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2020. 211 с.
4. Зеркаль А. В. Корпоративна культура та комерційна свідомість персоналу – інноваційні напрями розвитку підприємств : монографія. Tallinn : Teadmus OÜ, 2022, 346 с.
5. Vveinhardt J. Organizational Culture. IntechOpen, 2018. URL: <https://www.intechopen.com/books/7251>




## Додаткові

1. Корпоративна культура і соціокультурне проектування : методичні рекомендації до виконання індивідуальних завдань / уклад.: І. В. Шкрабак. Запоріжжя : ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА». 2024.
2. Балабаниць А. В., Горбашевська М. О., Кислова Л. А., Мацука В. М. Корпоративне управління : навчальний посібник. Маріуполь : МДУ, 2019. 234 с.
3. Отенко І. П., Чепелюк М. І. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 243 с.
4. Воронкова А. Е., Баб'як М. М., Коренев Е. Н., Мажура І. В. Корпорації: управління та культура : монографія / за ред. А. Е. Воронкової. Дрогобич : Вимір, 2016. 376 с.
5. Семикіна А. Корпоративна культура та її роль у розвитку трудового потенціалу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2017. №15. С. 47-52.
6. Фіщук Н. Ю. Корпоративна культура організації: сутність, види, принципи та вплив на розвиток організації. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Економічні науки*. 2018. № 6 (24). С. 56-65.
7. Пітель Н. Я. Корпоративна культура підприємства в умовах глобалізації. *Інформаційна економіка*. 2018. № 6. С. 62.

## Web-ресурси

1. Формування команди на основі культури : Coursera : веб-сайт. URL: <https://www.coursera.org/specializations/team-building/> (дата звернення: 20.08.2024).
2. Міжкультурний менеджмент : Coursera : веб-сайт. URL: <https://www.coursera.org/learn/intercultural/> (дата звернення: 20.08.2024).
3. Бізнес Інформ : журнал : веб-сайт. URL: <https://www.business-inform.net/for-authors/?p=2> (дата звернення: 20.08.2024).
4. Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики : журнал : веб-сайт. URL: <http://efm.vsau.org/> (дата звернення: 20.08.2024).
5. Економіка. Менеджмент. Бізнес : журнал : веб-сайт. URL: <https://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/index> (дата звернення: 20.08.2024).
6. Менеджмент : журнал : веб-сайт. URL: [Менеджмент \(knutd.edu.ua\)](http://www.knutd.edu.ua) (дата звернення: 20.08.2024).
7. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку : журнал : веб-сайт. URL: <https://science.lpnu.ua/uk/smeu> (дата звернення: 20.08.2024).
8. Менеджмент та підприємництво: тренди розвитку : журнал : веб-сайт. URL: <https://management-journal.org.ua/index.php/journal> (дата звернення: 20.08.2024).
9. Міністерство освіти і науки України : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/> (дата звернення: 20.08.2024).
10. Національна бібліотека України ім. Вернадського. : веб-сайт. URL: [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua) (дата звернення: 20.08.2024).
11. Національна бібліотека України імені Ярослава Мудрого. : веб-сайт. URL: <https://nlu.org.ua/> (дата звернення: 20.08.2024).
12. Kortext : веб-сайт. URL: <https://kortext.com/> (дата звернення: 20.08.2024).

- 
13. Research4life : веб-сайт. URL: <https://portal.research4life.org/> (дата звернення: 20.08.2024).
  14. Інституційний репозитарій ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА» : веб-сайт. URL: <https://dspace.mipolytech.education/home> (дата звернення: 20.08.2024).
  15. Центральна державна науково-технічна бібліотека гірничо-металургійного комплексу України : веб-сайт. URL: <http://cgntb.dp.ua/> (дата звернення: 20.08.2024).

## 6 АКАДЕМІЧНІ ПОЛІТИКИ

Як член спільноти Технічного університету «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА» Ви маєте дотримуватися певних стандартів та академічної політики:

– **Академічна недоброчесність** вигляді академічного плагиату; фабрикації; фальсифікації; списування обману; хабарництва; необ'єктивного оцінювання; надання здобувачам освіти під час проходження ними оцінювання результатів навчання допомоги чи створення перешкод, не передбачених умовами та/або процедурами проходження такого оцінювання; впливу у будь-якій формі (прохання, умовляння, вказівка, погроза, примушування тощо) на педагогічного (науково-педагогічного) працівника з метою здійснення ним необ'єктивного оцінювання результатів навчання – прямо заборонено (докладніше про це – у Положенні про академічну доброчесність здобувачів вищої освіти та науково-педагогічних працівників ТОВ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА»); і в разі виявлення – **відповідний захід контролю (контрольну точку) буде оцінено в 0 балів за з наступним повідомленням декану факультету та голові комісії з академічної доброчесності Університету.**

– В разі випадку надання здобувачам освіти під час проходження ними оцінювання результатів навчання допомоги чи створення перешкод, не передбачених умовами та/або процедурами проходження такого оцінювання; впливу у будь-якій формі (прохання, умовляння, вказівка, погроза, примушування тощо) на педагогічного (науково-педагогічного) працівника з метою здійснення ним необ'єктивного оцінювання результатів навчання студент може оскаржити процедури оцінювання за процедурами, передбаченими Положенням про організацію освітнього процесу (розділ 10).

– Матеріали в рамках курсу, захищені авторським правом, можуть бути використані лише тільки здобувачами освіти, яким призначено даний курс і для цілей, пов'язаних з цим курсом і не можуть поширюватися.

– Спілкування з однокурсниками та викладачем має бути професійним та ввічливим.

– Очікується, що Ви перевірятимете всі Ваші письмові повідомлення, включаючи поштові повідомлення та повідомлення у MS Teams на коректність змісту та мови.

– Університет прагне підтримувати середовище, вільне від дискримінації або дискримінаційних домагань, спрямованих на будь-яку людину або групу в межах своєї спільноти - здобувачів освіти, співробітників або відвідувачів.

Докладніше про академічні політики стосовно етичності поведінки, академічної доброчесності та протидію булінгу можна дізнатися за посиланням: [Академічні політики - Polytechnic \(metinvest.university\)](https://metinvest.university/)

