

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05-05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк. 23 / 1

## ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою факультету  
бізнесу та сфери обслуговування  
27 серпня 2024 р.,



протокол № 08

Голова Вченої ради

Галина ТАРАСЮК

## РОБОЧА ПРОГРАМА

вибіркової навчальної дисципліни

«Корпоративна культура»

Схвалено на засіданні кафедри  
фінансів та цифрової економіки  
26 серпня 2024 р.,  
протокол № 08

Завідувач кафедри

Наталія ВИГОВСЬКА

Розробник: к.е.н., доцент кафедри фінансів та цифрової економіки,  
ТКАЧУК Вячеслав

Житомир  
2024 – 2025 н.р.

<b>Житомирська політехніка</b>	<b>МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ</b> <b>ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»</b> <b>Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015</b>			<b>Ф-19.05-</b> <b>05.01/ 051.00.1/Б/</b> <b>ВКх.х-1-2024</b>
	<i>Випуск 1</i>	<i>Зміни 0</i>	<i>Екземпляр № 1</i>	<i>Арк 23/ 2</i>

Робоча програма вибіркової навчальної дисципліни «Корпоративна культура» затверджена Вченою радою факультету бізнесу та сфери обслуговування 26 серпня 2024 р., протокол № 08.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/3

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни	
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Вибіркова	
Модулів – 1	Лекції	
	16 год.	0 год.
Змістових модулів – 2	Практичні	
Загальна кількість годин – 90	16 год.	0 год.
	Лабораторні	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 2,0; самостійної роботи студента – 3,6.	0 год.	0 год.
	Самостійна робота	
	58 год.	0 год.
	Вид контролю: залік	

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

для денної форми навчання – 35,6 % аудиторних занять, 64,4 % самостійної та індивідуальної роботи;

для заочної форми навчання – 0,0 % аудиторних занять, 0,0 % самостійної та індивідуальної роботи.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 4

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

**Мета** навчальної дисципліни «Корпоративна культура» полягає у поглибленні розуміння студентами необхідності формування і розвитку корпоративного простору, корпоративної етики, впровадження принципів корпоративного управління, спрямованих на залагодження дій працівників, поширення корпоративних цінностей і на цій основі підвищення продуктивності праці в компанії.

Основними **завданнями** навчальної дисципліни є:

- ознайомити студентів із структурою та функціями корпоративної культури;
- дати уявлення про тенденції у розвитку корпоративної культури на сучасних підприємствах;
- ознайомити студентів з процесами формування та управління корпоративною культурою.

Студенти будуть **знати**:

- основи структурування корпоративної культури;
- способи формування атрибутів корпоративної культури для відповідної компанії;
- наслідки впливу корпоративної культури на ефективність дій персоналу й організації;
- поведінкові аспекти корпоративної культури;
- методи формування корпоративної культури.

Також за результатами вивчення дисципліни «Корпоративна культура» студенти будуть **вміти**:

- проводити аналіз та оцінювання стану корпоративної культури підприємства;
- розробляти та впроваджувати стратегії формування корпоративної культури;
- підтримувати та розвивати цінності компанії;
- адаптувати корпоративну культуру в умовах змін;
- організовувати корпоративні заходи.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідас ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 5

### 3. Програма навчальної дисципліни

#### МОДУЛЬ 1

#### *Змістовий модуль 1. Формування та поширення корпоративної культури в компанії*

##### **Тема 1. Корпоративна культура та її вплив на діяльність організації**

Концепція корпоративної культури. Формування нової культури організації. Корпоративна культура як ефективний інструмент стратегічного розвитку бізнесу. Культуральний простір і особливе відчуття реальності.

Процеси, що проявляється в корпоративній поведінці працівників. Образ корпоративної поведінки. Кредо організації як основа для формування особливої культури корпоративної поведінки та виховання.

Напрями корпоративної культури. Вплив корпоративної культури на ділову активність організації. Риси корпоративної культури, які сприяють успіху організації.

Моделі, що пов'язують внутрішньоорганізаційні та зовнішньоорганізаційні зміни з ефективністю дії персоналу й організації. Модель впливу корпоративної культури на корпоративне життя В. Сате. Узагальнена модель взаємозв'язку корпоративної культури і результатів діяльності організації Т. Парсонса. Модель «Конкуруючі цінності та організаційна ефективність» Р. Куїнна та Дж. Рорбаха. Модель впливу корпоративної культури на ефективність організації Г. Шварца та С. Девіса.

##### **Тема 2. Структура корпоративної культури**

Фактори формування корпоративної культури. Стимулювання та гальмування розвитку культури чи окремих її компонентів.

Принципи формування корпоративної культури. Корпоративна культура як ієрархічне поняття. Ієрархія корпоративної культури.

Рівні організаційної культури. Культура неформальної групи. Культура формальної групи.

Суб'єктивна корпоративна культура. Об'єктивна корпоративна культура. Види функціональної культури.

##### **Тема 3. Типи організаційної культури**

Типи організаційної культури. Культура «Бейсбольна команда». Культура «Клубна». Культура «Академія». Культура «Фортеця».

Дослідження культури через призму відносин влади в групі чи організації. Консультативна культура. Партизанська культура. Підприємницька культура. Модель організаційної культури Т. Діла та А. Кеннеді.

Типологізація культури за рівнем ризику та швидкістю отримання зворотного зв'язку. Спекулятивна культура. Культура торгівлі. Інвестиційна (інноваційна) культура. Адміністративна культура (процесуальна).

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 6

Класифікація типів організаційної культури за підходом М. Бурке. Культура «Оранжерея». Культура «Збирачі колосків». Культура «Город». Культура «Французький сад». Культура «Великі плантації». Культура «Ліана». Модель «Косяк риб». Культура «Кочівна орхідея».

Модель організаційної культури за Г. Хофшtedом. Індивідуалістична культура організації. Колективістська культура організації.

Культура з високим рівнем дистанції влади. Культура з низьким рівнем дистанції влади. Культура з низьким рівнем уникнення невизначеностей. Культура з високим рівнем уникнення невизначеностей. «Чоловіча» культура організації. «Жіноча» культура організації.

Модель організаційної культури, запропонована Л. Костантином. Модель «закритої» організації. Модель «випадкової» організації. Модель «відкритої» організації. Модель «синхронної» організації.

Типи організаційної культури за класифікацією Ч. Хенді. Культура влади (Зевс). Культура ролі (Аполлон). Культура задачі (Афіна). Культура особистості (Діоніс).

#### **Тема 4. Атрибути корпоративної культури**

Суб'єктивні зовнішні атрибути корпоративної культури. Суб'єктивні внутрішні атрибути корпоративної культури. Об'єктивних атрибутів корпоративної культури. Формування атрибутів корпоративної культури.

Оцінювання рівня корпоративної культури компанії. Оцінка зовнішніх суб'єктивних атрибутів корпоративної культури. Оцінка внутрішніх суб'єктивних атрибутів.

Загальна оцінка внутрішніх і зовнішніх атрибутів корпоративної культури. Логотип і девіз. Корпоративні кольори. Лозунги компанії. Міфи та легенди. Зовнішнє оформлення торгових центрів. Уніформа. Проведення корпоративних свят.

Удосконалення зовнішніх і внутрішніх атрибутів. Аналіз конкурентних переваг та якості зовнішніх суб'єктивних атрибутів корпоративної культури. Ставлення споживачів, працівників, ділових партнерів до зовнішніх суб'єктивних атрибутів корпоративної культури. Складання стратегічних планів щодо вдосконалення якості зовнішніх суб'єктивних атрибутів корпоративної культури.

#### **Тема 5. Корпоративний імідж як невід'ємна складова нематеріальних активів компанії**

Корпоративний імідж як невід'ємна складова нематеріальних активів компанії. Імідж корпоративної марки. Ознаки корпоративного іміджу. Створення бажаного образу компанії.

Складові маркетингових комунікацій для формування іміджу компанії. Іміджева реклама. Спеціальна іміджева продукція. PR. PR як інструмент інтегрованих маркетингових комунікацій.

Спеціальна іміджева продукція. Сувеніри для промоакцій. Бізнес-сувеніри. VIP-

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 7

сувеніри для представників крупних компаній. Сувенірно-подарункова продукція. Елементи брендингу компаній.

## **Тема 6. Корпоративний PR**

Корпоративний PR. Цілі корпоративного PR. Завдання корпоративного PR.

Внутрішньокорпоративний PR. Роль PR-технологій у формуванні іміджу компанії. Проблеми формування позитивного іміджу організації.

Функціональна спрямованість PR-технологій.

Об'єкти формування іміджу. Об'єкти, рейтинг яких залежить виключно від створеного ними або для них іміджу. Об'єкти, рейтинг яких в рівній мірі залежить як від іміджу, так і від якості вироблених ними товарів або послуг. Об'єкти, для яких коливання іміджу не є вирішальним фактором їхнього успіху.

Методи іміджмейкінгу. Заходи PR по частині іміджмейкінгу. Методи формування образу за допомогою PR-технологій.

### ***Змістовий модуль 2. Переваги та проблеми розвитку корпоративної культури***

## **Тема 7. Етичні аспекти корпоративної поведінки**

Етична поведінка бізнесу. Моральність з точки зору різних філософських течій.

Корпоративна поведінка. Корпоративна репутація. Компоненти корпоративної поведінки. Соціальна відповідальність бізнесу. Правові норми. Етика. Бездоганна корпоративна репутація.

Бар'єри на шляху до етичного ведення бізнесу. Внутрішні бар'єри. Зовнішні бар'єри. Бар'єри у сфері торгівлі. Бар'єри у сфері виробництва. Бар'єри у сфері фінансів.

Механізми подолання бар'єрів на шляху до етичного ведення бізнесу. Корпоративні кодекси. Функції кодексів корпоративної етики. «Карти етики». Комітети (або окремі фахівці) з етики.

Омбудсмен. Концепція корпоративних омбудсменів. Омбудс-офіси. Корпоративний омбудсмен. Професійний кодекс етики омбудсмена. Кодекс етики міжнародної асоціації омбудсменів.

Навчання співробітників і керівників етичній поведінці. Етична експертиза. Етичне консультування. Повідомлення про порушення законодавства та етичних стандартів (whistleblowing).

Функція комплаєнс. Комплаєнс-ризика. Комплаєнс-програми. Налагоджений комплаєнс-контроль.

## **Тема 8. Роль корпоративного порталу у формуванні та розвитку корпоративної культури підприємства**

Портал. Види порталів. Мегапортали (горизонтальні, публічні). Вертикальні портали (вортали). Портали типу «бізнес-бізнес». Корпоративні портали.

Привабливість корпоративних порталів. Основні характеристики будь-якого

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 8

корпоративного порталу. Основні функції корпоративних порталів.

Портал проектного офісу. Портал першої особи («VIP-портал»). Кадровий інформаційний портал (портал кадрової служби). Корпоративні портали управління знаннями та засоби їх реалізації.

Програмні платформи для побудови корпоративних порталів управління знаннями.

Економічні та організаційні ефекти від упровадження корпоративного порталу. Поліпшення корпоративної взаємодії. Оптимізація інвестицій в інформаційні ресурси. Єдина платформа для ведення електронного бізнесу.

### **Тема 9. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу**

Корпоративна соціальна відповідальність. Категорії, які характеризують соціальну відповідальність. Принципи корпоративної соціальної відповідальності.

Компанії, які сприймаються споживачами як найсильніші та найбільш соціально відповідальні. Процес впровадження політики корпоративної соціальної відповідальності українськими компаніями.

Причини, які стримують розвиток соціальної відповідальності в компаніях малого та середнього бізнесу. Покращення іміджу України шляхом впровадження в українську бізнес практик корпоративної соціальної відповідальності.

Основні стимули реалізації заходів соціальної відповідальності. Пріоритетні напрями розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні та розвинених країнах.

### **Тема 10. Корпоративний кодекс як засіб формування позитивного іміджу підприємств в умовах міжнародного співробітництва**

Корпоративний кодекс як ефективний інструмент формування організаційної культури. Державна підтримка запровадження корпоративних кодексів. Причини зростання уваги до етичних питань в середовищі бізнесу.

Структура корпоративного кодексу. Ідеологічна частина корпоративного кодексу. Нормативна частина корпоративного кодексу.

Ефективність корпоративного кодексу. Переваги і недоліки різних варіантів розробки корпоративного кодексу. Розробка корпоративного кодексу фахівцями підприємства (службою управління персоналом). Розробка корпоративного кодексу залученими зовнішніми консультантами.

Міжнародні принципи ведення бізнесу. Впровадження загальноновизнаних цивілізованих, добросовісних норм ділових відносин у корпоративному управлінні.

### **Тема 11. Корпоративне шахрайство: ознаки та способи уникнення**

Визначення поняття корпоративного шахрайства. Феномен шахрайства і корупції всередині корпорацій. Корпоративне шахрайство.

Асоціація сертифікованих спеціалістів із розслідування шахрайства (ACFE). Положення Міжнародного стандарту аудиту (МСА).

Можливі схеми корпоративного шахрайства. Причини вчинення



Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 9

корпоративного шахрайства. Виявлення причин і умов корпоративного шахрайства в українських компаніях.

Поширені види шахрайства з боку працівників компанії. Ознаки корпоративного шахрайства.

Типи методів і процедур контролю з метою запобігти внутрішньому шахрайству. Уникнення або зменшення впливу шахрайських дій у компанії. Підрозділи, які опікуються протидією корпоративному шахрайству в українських компаніях.

Зовнішній аудит системи корпоративної безпеки компанії. Робота з аналізу корпоративної структури бізнесу, структури корпоративного управління і корпоративної безпеки.

Використання при аудиті системи корпоративної безпеки програмного аналітичного комплексу Global Security Assessment (GSA). Підсистеми корпоративної безпеки. Антикорупційний комплаєнс. Корпоративна розвідка. Інформаційна та комп'ютерна безпека. Фізична безпека офісу, виробництва, складів, розподільних центрів.

## **Тема 12. Контролінг в системі корпоративного управління**

Система корпоративного управління. Питання відповідності рівня корпоративного контролю та корпоративного управління високим стандартам, продиктованим досвідом зарубіжних країн.

Корпоративний контроль. Компоненти системи контролю. Зовнішній контроль: зовнішній нагляд і зовнішній аудит. Внутрішній контроль корпорації.

«Корпоративний контроль господарського товариства його учасниками» і «контроль товариства третіми особами». Акціонерний контроль (контроль власника). Управлінський (адміністративний) контроль. Фінансовий контроль.

Крос-холдинг (крос-субхолдинг). Фінансовий контроль. Форми корпоративного контролю в управлінні фінансами.

Контроль, що здійснюється за господарським товариством власниками, керівництвом і державними органами. Система внутрішньокорпоративного контролю.

Спеціалізовані служби, які здійснюють функції контролю фінансово-господарської діяльності. Управління внутрішнього аудиту. Контрольно-ревізійний відділ. Управління корпоративного контролю.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024	
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 10	

#### 4. Структура навчальної дисципліни

Змістові модулі і теми	Кількість годин							
	Денна форма				Заочна форма			
	усього	лекції	практичні	самостійна робота	усього	лекції	практичні	самостійна робота
<b>МОДУЛЬ 1</b>								
<b>Змістовий модуль 1. Формування та поширення корпоративної культури в компанії</b>								
Тема 1. Корпоративна культура та її вплив на діяльність організації	8	2	1	5	0	0	0	0
Тема 2. Структура корпоративної культури	7	1	2	4	0	0	0	0
Тема 3. Типи організаційної культури	8	1	1	6	0	0	0	0
Тема 4. Атрибути корпоративної культури	7	1	2	4	0	0	0	0
Тема 5. Корпоративний імідж як невід’ємна складова нематеріальних активів компанії	8	2	1	5	0	0	0	0
Тема 6. Корпоративний PR	7	1	1	5	0	0	0	0
<b>Разом змістовий модуль 1</b>	<b>45</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Змістовий модуль 2. Переваги та проблеми розвитку корпоративної культури</b>								
Тема 7. Етичні аспекти корпоративної поведінки	8	2	1	5	0	0	0	0
Тема 8. Роль корпоративного порталу у формуванні та розвитку корпоративної культури підприємства	7	1	2	4	0	0	0	0
Тема 9. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу	8	1	1	6	0	0	0	0
Тема 10. Корпоративний кодекс як засіб формування позитивного іміджу підприємств в умовах міжнародного співробітництва	7	1	2	4	0	0	0	0
Тема 11. Корпоративне шахрайство: ознаки та способи уникнення	8	2	1	5	0	0	0	0
Тема 12. Контролінг в системі корпоративного управління	7	1	1	5	0	0	0	0
<b>Разом змістовний модуль 2</b>	<b>45</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Усього годин	<b>90</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>58</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 11

## 5. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	2	3	4
<b>МОДУЛЬ 1</b>			
<b>Змістовий модуль 1. Формування та поширення корпоративної культури в компанії</b>			
1.	<b>Тема 1. Корпоративна культура та її вплив на діяльність організації</b> 1. Корпоративна культура як ефективний інструмент стратегічного розвитку бізнесу. 2. Культуральний простір і особливе відчуття реальності. 3. Процеси, що проявляється в корпоративній поведінці працівників.	1	0
2.	<b>Тема 2. Структура корпоративної культури</b> 1. Стимулювання та гальмування розвитку культури чи окремих її компонентів. 2. Принципи формування корпоративної культури. 3. Суб'єктивна та об'єктивна корпоративна культура.	2	0
3.	<b>Тема 3. Типи організаційної культури</b> 1. Типологізація культури за рівнем ризику та швидкістю отримання зворотного зв'язку. 2. Культура з високим та низьким рівнями дистанції влади. 3. Типи організаційної культури за класифікацією Ч. Хенді. Культура влади (Зевс). Культура ролі (Аполлон). Культура задачі (Афіна). Культура особистості (Діоніс).	1	0
4.	<b>Тема 4. Атрибути корпоративної культури</b> 1. Оцінювання рівня корпоративної культури компанії. 2. Оцінка зовнішніх суб'єктивних атрибутів корпоративної культури. 3. Аналіз конкурентних переваг та якості зовнішніх суб'єктивних атрибутів корпоративної культури.	2	0
5.	<b>Тема 5. Корпоративний імідж як невід'ємна складова нематеріальних активів компанії</b> 1. Корпоративний імідж як невід'ємна складова нематеріальних активів компанії. 2. Складові маркетингових комунікацій для формування іміджу компанії. 3. PR як інструмент інтегрованих маркетингових комунікацій.	1	0
6.	<b>Тема 6. Корпоративний PR</b> 1. Методи іміджмейкінгу. 2. Заходи PR по частині іміджмейкінгу. 3. Методи формування образу за допомогою PR-технологій.	1	0
<b>Змістовий модуль 2. Переваги та проблеми розвитку корпоративної культури</b>			

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідас ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 12

1	2	3	4
7.	<b>Тема 7. Етичні аспекти корпоративної поведінки</b> 1. Механізми подолання бар'єрів на шляху до етичного ведення бізнесу. 2. Навчання співробітників і керівників етичній поведінці. 3. Повідомлення про порушення законодавства та етичних стандартів (whistleblowing).	1	0
8.	<b>Тема 8. Роль корпоративного порталу у формуванні та розвитку корпоративної культури підприємства</b> 1. Привабливість корпоративних порталів та їх основні функції. 2. Корпоративні портали управління знаннями та засоби їх реалізації. 3. Програмні платформи для побудови корпоративних порталів управління знаннями.	2	0
9.	<b>Тема 9. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу</b> 1. Компанії, які сприймаються споживачами як найсильніші та найбільш соціально відповідальні. 2. Процес впровадження політики корпоративної соціальної відповідальності українськими компаніями. 3. Причини, які стримують розвиток соціальної відповідальності в компаніях малого та середнього бізнесу.	1	0
10.	<b>Тема 10. Корпоративний кодекс як засіб формування позитивного іміджу підприємств в умовах міжнародного співробітництва</b> 1. Ефективність корпоративного кодексу. 2. Переваги і недоліки різних варіантів розробки корпоративного кодексу. 3. Розробка корпоративного кодексу фахівцями підприємства (службою управління персоналом).	2	0
11.	<b>Тема 11. Корпоративне шахрайство: ознаки та способи уникнення</b> 1. Феномен шахрайства і корупції всередині корпорацій. 2. Підрозділи, які опікуються протидією корпоративному шахрайству в українських компаніях. 3. Використання при аудиті системи корпоративної безпеки програмного аналітичного комплексу Global Security Assessment (GSA).	1	0
12.	<b>Тема 12. Контролінг в системі корпоративного управління</b> 1. Контроль, що здійснюється за господарським товариством власниками, керівництвом і державними органами. 2. Система внутрішньокорпоративного контролю. 3. Спеціалізовані служби, які здійснюють функції контролю фінансово-господарської діяльності.	1	0
13.	Разом	<b>16</b>	<b>0</b>

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідас ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 13

## 6. Завдання для самостійної роботи

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	2	3	4
<b>МОДУЛЬ 1</b>			
<b>Змістовий модуль 1. Формування та поширення корпоративної культури в компанії</b>			
1.	<b>Тема 1. Корпоративна культура та її вплив на діяльність організації</b> 1. Узагальнена модель взаємозв'язку корпоративної культури і результатів діяльності організації Т. Парсонса. 2. Модель «Конкуруючі цінності та організаційна ефективність» Р. Куїнна та Дж. Рорбаха. 3. Модель впливу корпоративної культури на ефективність організації Г. Шварца та С. Девіса.	5	0
2.	<b>Тема 2. Структура корпоративної культури</b> 1. Стимулювання та гальмування розвитку корпоративної культури чи окремих її компонентів. 2. Ієрархія корпоративної культури. 3. Рівні організаційної культури.	4	0
3.	<b>Тема 3. Типи організаційної культури</b> 1. Дослідження корпоративної культури через призму відносин влади в групі чи організації. 2. Типологізація культури за рівнем ризику та швидкістю отримання зворотного зв'язку. 3. Культура з високим рівнем дистанції влади.	6	0
4.	<b>Тема 4. Атрибути корпоративної культури</b> 1. Аналіз конкурентних переваг та якості зовнішніх суб'єктивних атрибутів корпоративної культури. 2. Ставлення споживачів, працівників, ділових партнерів до зовнішніх суб'єктивних атрибутів корпоративної культури. 3. Складання стратегічних планів щодо вдосконалення якості суб'єктивних атрибутів корпоративної культури.	4	0
5.	<b>Тема 5. Корпоративний імідж як невід'ємна складова нематеріальних активів компанії</b> 1. Створення бажаного образу компанії. 2. Сувеніри для промоакцій. Бізнес-сувеніри. VIP-сувеніри. 3. Елементи брендингу компанії.	5	0
6.	<b>Тема 6. Корпоративний PR</b> 1. Об'єкти формування іміджу. 2. Об'єкти, рейтинг яких залежить від створеного іміджу. 3. Об'єкти, рейтинг яких в рівній мірі залежить як від іміджу, так і від якості вироблених ними товарів або послуг.	5	0
<b>Змістовий модуль 2. Переваги та проблеми розвитку корпоративної культури</b>			
7.	<b>Тема 7. Етичні аспекти корпоративної поведінки</b> 1. Бар'єри для етичного ведення бізнесу в сфері торгівлі. 2. Бар'єри для етичного ведення бізнесу в сфері виробництва. 3. Бар'єри для етичного ведення бізнесу в сфері фінансів.	5	0

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 14

1	2	3	4
8.	<b>Тема 8. Роль корпоративного порталу у формуванні та розвитку корпоративної культури підприємства</b> 1. Привабливість корпоративних порталів. 2. Основні характеристики корпоративного порталу. 3. Основні функції корпоративних порталів.	4	0
9.	<b>Тема 9. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу</b> 1. Компанії, які сприймаються споживачами як найсильніші та найбільш соціально відповідальні. 2. Процес впровадження політики корпоративної соціальної відповідальності українськими компаніями. 3. Причини, які стримують розвиток соціальної відповідальності в компаніях малого та середнього бізнесу.	6	0
10.	<b>Тема 10. Корпоративний кодекс як засіб формування позитивного іміджу підприємств в умовах міжнародного співробітництва</b> 1. Причини зростання уваги до етичних питань в середовищі бізнесу. 2. Міжнародні принципи ведення бізнесу. 3. Впровадження загальноновизнаних цивілізованих, добросесних норм ділових відносин у процесі здійснення корпоративного управління.	4	0
11.	<b>Тема 11. Корпоративне шахрайство: ознаки та способи уникнення</b> 1. Підсистеми корпоративної безпеки. Антикорупційний комплаєнс. 2. Корпоративна розвідка. Інформаційна та комп'ютерна безпека. 3. Фізична безпека офісу, виробництва, складів, розподільних центрів.	5	0
12.	<b>Тема 12. Контролінг в системі корпоративного управління</b> 1. «Корпоративний контроль господарського товариства його учасниками» і «контроль товариства третіми особами». 2. Акціонерний контроль (контроль власника). Управлінський (адміністративний) контроль. 3. Фінансовий контроль.	5	0
	<b>Разом</b>	<b>58</b>	<b>0</b>

## 7. Індивідуальні завдання

Індивідуальні завдання здобувача передбачає виконання кейсу з розробки корпоративного кодексу для підприємства. Здобувачі мають розробити проект корпоративного кодексу для уявного підприємства, враховуючи специфіку його діяльності, основні принципи та підходи до роботи з клієнтами та партнерами. Завдання полягає у створенні документу, який відображатиме цінності компанії, її соціальну відповідальність, а також загальну стратегію поведінки на ринку.

Хід виконання поставлено завдання включатиме наступні етапи:

1. **Обрання виду діяльності компанії** – потрібно визначити, у якій галузі працює компанія (наприклад, ІТ сфера, харчова промисловість, консалтинг, сфера освітніх послуг або екологічні технології).

2. **Описати основні послуги або продукти, які надає компанія, та її цільову аудиторію.** Наприклад, «Компанія працює в галузі екологічних технологій та спеціалізується на виробництві біорозкладних пакувальних матеріалів для

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідас ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 15

підприємств харчової промисловості».

**3. Сформулювати візію та місію компанії.** Зокрема, *візія* буде передбачати коротке формулювання того, як компанія бачить своє майбутнє та як вона планує змінювати світ, а *місія* – постановку головної мети діяльності компанії, в якій буде описуватися, що і як вона робить для досягнення своєї візії. Для прикладу, візія може бути сформульована наступним чином: «Стати лідером у виробництві екологічно безпечної упаковки, знижуючи негативний вплив на довкілля та підтримуючи сталий розвиток». У свою чергу, як місія може бути проголошено, що «Ми прагнемо забезпечити харчову промисловість інноваційною, біорозкладною упаковкою, яка не шкодить довкіллю, водночас забезпечуючи якість і збереження продуктів».

**4. Визначити та деталізувати ключові цінності компанії** – тобто студенти повинні визначити 3–5 основних цінностей, які стануть основою корпоративної культури компанії, та пояснити їхній зміст і практичне значення.

Прикладами таких цінностей можуть бути:

– *екологічна відповідальність* – компанія прагне мінімізувати негативний вплив на природу на всіх етапах виробництва та активно підтримує ініціативи з охорони навколишнього середовища;

– *впровадження інновацій* – постійно вдосконалює технології виробництва та проводить дослідження нових рішень, які допоможуть зробити її продукт більш ефективним і доступним для клієнтів;

– *прозорість та етика* – компанія дотримується високих етичних стандартів у всіх своїх діях, забезпечуючи прозорість перед стейкхолдерами (клієнтами, партнерами, суспільством та ін.);

– *командна робота* – відзначення того, що успіх компанії залежить від згуртованості та ефективної роботи всієї команди, що сприяє досягненню її цілей.

**5. Вказати приклади прояву соціальної відповідальності бізнесу** – у цій частині здобувачі мають описати конкретні заходи, які підприємство планує проводити для підтримки суспільства та довкілля. Ці заходи можуть стосуватися як діяльності компанії, так і її внеску в розвиток громади, зокрема.

А. Зниження вуглецевого сліду – запровадження енергозберігаючих технологій на виробництві та використання відновлюваних джерел енергії.

Б. Програми для місцевих громад – ініціативи з прибирання територій, висадка дерев, підтримка місцевих екологічних проектів.

В. Освітні програми – проведення безкоштовних тренінгів та лекцій для студентів з екології та сталого розвитку, організація стажувань для молодих спеціалістів.

Г. Відповідальне управління відходами – забезпечення переробки та вторинного використання відходів, вироблених компанією, та впровадження політики мінімізації відходів на виробництві.

**6. Представлення результатів роботи** – студенти мають представити структурований корпоративний кодекс, який включатиме:

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідас ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 16

- опис компанії та її діяльності.
- візію та місію.
- основні цінності компанії з поясненнями.
- приклади проявів соціальної відповідальності.

Кодекс має бути оформлений як брошура, яку можна представити співробітникам або клієнтам компанії для демонстрації її принципів та підходів до роботи.

Таке завдання допоможе студентам краще зрозуміти принципи формування та розвитку корпоративної культури, відтак – розробити документ, який у повній мірі відображатиме цінності та етичні стандарти компанії.

## 8. Методи навчання

Методи навчання – взаємодія між викладачем і студентами, під час якої відбувається передача та засвоєння знань, умінь і навичок від викладача до студента, а також самостійної та індивідуальної роботи студента. При проведенні визначених планом видів занять використовуються такі методи:

1. Під час викладення навчального матеріалу:
  - словесні (бесіда, пояснення, розповідь, інструктаж);
  - наочні (ілюстрування, демонстрування, самостійне спостереження) із застосуванням інформаційних технологій (PowerPoint-презентація);
  - практичні (вправи, практичні роботи, тестування).
2. За організаційним характером навчання:
  - методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності;
  - методи стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності;
  - методи контролю та самоконтролю у навчанні;
  - бінарні (поєднання теоретичного, наочного, практичного) методи навчання.
3. За логікою сприймання та засвоєння навчального матеріалу: індуктивно-дедукційні, репродуктивні, прагматичні, дослідницькі, проблемні тощо.
4. За мірою управління навчальною діяльністю: під керівництвом викладача; самостійна робота студентів з електронним навчальним курсом, виконання навчальних проєктів.

Використовуються дистанційні методи навчання. Дистанційні технології навчання передбачають здійснення взаємодії між учасниками освітнього процесу як асинхронно, так і синхронно у часі. Асинхронний режим – взаємодія між суб'єктами освітнього процесу, під час якої учасники взаємодіють між собою із затримкою у часі, застосовуючи при цьому електронну пошту, форуми, соціальні мережі, веб-ресурси університету тощо. Синхронний режим – взаємодія між суб'єктами освітнього процесу, під час якої всі учасники одночасно перебувають у веб-середовищі дистанційного навчання (чат, аудіо-, відеоконференція, соціальні мережі тощо).

Основною організаційною формою наведених вище методів навчання є лекція та семінарські (практичні) заняття. Передбачено, що заняття повноцінно реалізують



Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 17

мету студентоцентрованого навчання – активізувати пізнавально-творчу діяльність студентів, організувати суб'єктно-суб'єктну взаємодію. Тому під час їх проведення використовуються елементи і прийоми: рефлексії, дискусії, навчального тренінгу, колаборативного навчання, медіаосвіти тощо. Це лекції-бесіди, презентації проєктів, заняття з елементами рольових ігор і ситуативних вправ, навчального тренінгу.

## 9. Методи контролю

Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти здійснюється у формі вхідного, поточного, модульного, підсумкового та залишкового контролю. **Вхідний контроль** – це оцінювання рівня підготовленості здобувача вищої освіти перед вивченням навчальної дисципліни. Результати вхідного контролю не враховуються в оцінюванні результатів вивчення навчальної дисципліни, але є підставою прийняття рішення про внесення коректив у робочу програму навчальної дисципліни.

**Поточний контроль** – це оцінювання засвоєння здобувачем вищої освіти навчального матеріалу під час проведення аудиторних занять, при виконанні індивідуальної і самостійної роботи. Може проводитися у формі усного опитування, виконання письмового завдання, комп'ютерного або письмового тестування, виступів на семінарських та практичних заняттях, у формі колоквиуму.

**Модульний контроль** – це оцінювання якості засвоєння навчального матеріалу змістових модулів, який проводиться у формі модульної контрольної роботи. Підсумковий контроль здійснюється безпосередньо після завершення вивчення навчальної дисципліни.

В університеті використовується кредитно-модульна система організації освітнього процесу, що передбачає рейтингову систему оцінювання знань здобувачів вищої освіти. В основу системи оцінювання навчальної дисципліни покладено поточний та модульний контроль результатів навчання і принцип накопичення зароблених студентом балів, які переводяться у національну шкалу та шкалу ЄКТС.

На останньому занятті з навчальної дисципліни оприлюднюються результати поточної успішності за 100-бальною, за національною та за шкалою ЄКТС. Здобувач вищої освіти має право обрати підсумкову атестацію з навчальної дисципліни за результатами або поточної успішності, або тестування. У випадку обрання здобувачем вищої освіти складання екзамену у формі тестування, результати поточної успішності не враховуються. У разі згоди здобувача вищої освіти з оцінкою поточної успішності, вона є остаточною і вноситься у залікову книжку студента (індивідуальний навчальний план) та у відомість обліку успішності здобувачів вищої освіти. У разі незгоди здобувача вищої освіти з результатами поточної успішності, оцінка не вноситься у відомість обліку успішності здобувачів вищої освіти і підсумкова атестація здобувача вищої освіти з навчальної дисципліни здійснюється тільки за результатами підсумкового контролю у формі тестування.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 18

**Залишковий контроль** проводиться у формі комплексних контрольних робіт (ККР) з навчальної дисципліни.

**Модульний контроль.** Модульний контроль здійснюється у формі 2 контрольних робіт (максимальна оцінка кожної – 10 балів) за окремими частинами дисципліни (модулями). За відсутності студента на контрольному заході без поважних причин модуль вважається не опанованим. Перескладання модулів здійснюється у терміни визначені викладачем. Результати модульного контролю доводяться до відома студентів. Максимальна кількість балів за семестр дорівнює 100 балам.

## 10. Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти

Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни здійснюється відповідно до Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у Державному університеті «Житомирська політехніка» та розподілу балів, що наведений нижче.

Система оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни включає поточний та підсумковий контроль.

Поточний контроль проводиться для оцінювання рівня засвоєння знань, формування умінь і навичок здобувачів вищої освіти впродовж вивчення ними матеріалу модуля (змістових модулів) навчальної дисципліни. Поточний контроль здійснюється під час проведення навчальних занять.

Підсумковий контроль проводиться для підсумкового оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни. Підсумковий контроль здійснюється після завершення вивчення навчальної дисципліни. Підсумковий контроль проводиться у формі заліку. Процедура складання заліку визначена у Положенні про організацію освітнього процесу у Державному університеті «Житомирська політехніка».

### Розподіл балів з навчальної дисципліни

Види робіт здобувача вищої освіти	Кількість балів за семестр	
	денна форма	заочна форма
Виконання завдань поточного контролю	100	0
<b>Підсумкова семестрова оцінка</b>	<b>100</b>	0

### Розподіл балів за виконання завдань поточного контролю

Види робіт здобувача вищої освіти	Кількість балів за семестр	
	денна форма	заочна форма
1	2	3
Виконання завдань під час навчальних занять	80	0
Виконання та захист індивідуальних самостійних завдань	20	0

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідас ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 19

1	2	3
Виконання науково-дослідної роботи та інших видів робіт (додаткові – заохочувальні бали): 1. Участь у студентських предметних олімпіадах, Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт, грантах, науково-дослідних проєктах. 2. Підготовка наукових статей, тез доповідей, в т. ч. за участю як доповідача.	до 10  до 10	0
<b>Разом за виконання завдань поточного контролю</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

### Розподіл балів за виконання завдань під час навчальних занять

Види робіт здобувача вищої освіти	Кількість балів за семестр	
	денна форма	заочна форма
Відповіді (виступи) на заняттях	20	0
Участь у дискусіях	10	0
Виконання поточних тестових завдань	30	0
Виконання та захист завдань, кейсів	20	0
<b>Разом за виконання завдань під час навчальних занять</b>	<b>80</b>	<b>0</b>

З метою застосування цілих чисел для оцінювання результатів роботи здобувачів вищої освіти під час навчальних занять протягом семестру використовується 100-бальна шкала оцінювання кожного окремо виду робіт. Розрахунок набраних здобувачем вищої освіти балів за виконання завдань під час навчальних занять за семестр проводиться за формулою 1:

$$P_{НЗ} = (P_{В100} \times ВК_{В} + P_{Уд100} \times ВК_{Уд} + P_{ТЗ100} \times ВК_{ТЗ} + P_{ЗК100} \times ВК_{ЗК}) \times К_{НЗ}, \quad (1)$$

де  $P_{НЗ}$  – кількість набраних здобувачем вищої освіти балів за виконання завдань під час навчальних занять за семестр;

$P_{В100}$ ,  $P_{Уд100}$ ,  $P_{ТЗ100}$ ,  $P_{ЗК100}$  – кількість набраних здобувачем вищої освіти балів за семестр відповідно за відповіді (виступи) на заняттях, за участь у дискусії, за виконання поточних тестових завдань, за виконання та захист завдань, кейсів (кожний окремо вид робіт на навчальних заняттях оцінюється за 100-бальною шкалою);

$ВК_{В}$ ,  $ВК_{Уд}$ ,  $ВК_{ТЗ}$ ,  $ВК_{ЗК}$  – вагові коефіцієнти відповідно за відповіді (виступи) на заняттях, за участь у дискусії, за виконання поточних тестових завдань, за виконання та захист завдань, кейсів. Значення вагових коефіцієнтів становить:

$$ВК_{В} = 20 \div 80 = 0,25;$$

$$ВК_{Уд} = 10 \div 80 = 0,125;$$

$$ВК_{ТЗ} = 30 \div 80 = 0,375;$$

$$ВК_{ЗК} = 20 \div 80 = 0,25.$$

$К_{НЗ}$  – коригувальний коефіцієнт. Значення коригувального коефіцієнту становить  $К_{НЗ} = 80 \div 100 = 0,8$ .

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідас ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 20

Якщо здобувач вищої освіти набрав за поточний контроль 60 балів або більше, він може погодити дану оцінку в електронному кабінеті і вона стане семестровою оцінкою за вивчення навчальної дисципліни.

Якщо здобувач вищої освіти під час вивчення навчальної дисципліни набрав 60 балів або більше і бажає покращити свій результат успішності, він проходить процедуру підсумкового контролю у формі заліку. За складання заліку здобувач вищої освіти може набрати 100 балів. Семестрова оцінка з навчальної дисципліни формується за результатами підсумкового контролю.

Здобувач вищої освіти допускається до процедури підсумкового контролю у формі заліку, якщо за виконання завдань поточного контролю набрав 50 балів або більше.

Якщо здобувач вищої освіти за результатами поточного контролю набрав 35–49 балів, він отримує право за власною заявою опанувати окремі теми (змістові модулі) навчальної дисципліни понад обсяги, встановлені навчальним планом освітньо-професійної програми. Вивчення окремих складових навчальної дисципліни понад обсяги, встановлені навчальним планом освітньо-професійної програми, здійснюється у вільний від занять здобувача вищої освіти час.

Якщо здобувач вищої освіти за результатами поточного контролю набрав від 0 до 34 балів (включно), він вважається таким, що не виконав вимоги робочої програми навчальної дисципліни та має академічну заборгованість. Здобувач вищої освіти отримує право за власною заявою опанувати навчальну дисципліну у наступному семестрі понад обсяги, встановлені навчальним планом освітньо-професійної програми.

Процедура надання додаткових освітніх послуг здобувачу вищої освіти з метою вивчення навчального матеріалу дисципліни понад обсяги, встановлені навчальним планом освітньо-професійної програми, визначена у Положенні про надання додаткових освітніх послуг здобувачам вищої освіти в Державному університеті «Житомирська політехніка».

### **Визнання результатів навчання, набутих у неформальній та/або інформальній освіті**

Визнання результатів навчання, набутих у неформальній та/або інформальній освіті в рамках окремих тем навчальної дисципліни, здійснюється викладачем за зверненням здобувача вищої освіти та представленням документів, які підтверджують результати навчання (сертифікати, свідоцтва та ін.). Рішення про визнання та оцінка за відповідну частину освітнього компонента приймається викладачем за результатами співбесіди зі здобувачем вищої освіти.

Визнання результатів навчання, набутих у неформальній та/або інформальній освіті в рамках цілого освітнього компонента, здійснюється за процедурою, яка визначена у Положенні про організацію освітнього процесу у Державному університеті «Житомирська політехніка».

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 21

### Рекомендовані курси:

Дія.Освіта. Держава без бар'єрів. Посилання на курс:  
<https://osvita.diia.gov.ua/courses/barrier-free-government>.

Prometheus. Корпоративна культура. Посилання на курс:  
<https://prometheus.org.ua/prometheus-plus/hr-corporate-culture>.

### Шкала оцінювання

За шкалою	Екзамен	Залік	Бали
A	Відмінно	Зараховано	90–100
B	Добре	Зараховано	82–89
C			74–81
D	Задовільно	Зараховано	64–73
E			60–63
FX	Незадовільно	Не зараховано	35–59
F		Не зараховано	0–34

### 11. Глосарій

№ з/п	Термін державною мовою	Відповідник англійською мовою
1	2	3
1.	Корпоративна культура	Corporate culture
2.	Візія	Vision
3.	Місія	Mission
4.	Кредо	Credo
5.	Соціальна відповідальність	Social responsibility
6.	Атрибути корпоративної культури	Corporate culture attributes
7.	Ділова активність	Business activity
8.	Імідж	Image
9.	PR (паблік релейшнз)	PR (public relations)
10.	Етика	Ethics
11.	Корпоративний кодекс	Corporate code
12.	Комплаєнс	Compliance
13.	Омбудсмен	Ombudsman
14.	Організаційна культура	Organizational culture
15.	Модель організаційної культури	Organizational culture model
16.	Корпоративний портал	Corporate portal
17.	Типологізація культури	Culture typology
18.	Корпоративна поведінка	Corporate behavior
19.	Функція комплаєнс	Compliance function
20.	Корпоративне шахрайство	Corporate fraud
21.	Контролінг	Controlling
22.	Зовнішній аудит	External audit

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 22

№ з/п	Термін державною мовою	Відповідник англійською мовою
1	2	3
23.	Портал управління знаннями	Knowledge management portal
24.	Нематеріальні активи	Intangible assets
25.	Маркетингові комунікації	Marketing communications

## 12. Рекомендована література

### Основна література

1. Зеркаль А.В. Корпоративна культура та комерційна свідомість персоналу – інноваційні напрями розвитку підприємств : моногр. Tallinn : Teadmus OÜ, 2022, 346 с.
2. Колянко О.В. Корпоративне управління : навч. посібн. Львів : Вид-во Львівського торговельно-економічного університету, 2019. 343 с.
3. Корпоративна культура та етикет : навч. посібн. / уклад. А.М. Зленко. Переяслав-Хмельницький : К.С.В., 2019. 324 с.
4. Мазоренко М.О. Соціально-культурний портрет особистості в контексті професійного розвитку : моногр. ; Харків. нац. техн. ун-т сіл. госп-ва ім. П. Василенка. Харків : КП «Міська друкарня», 2019. 401 с.
5. Повалій Т.Л., Світайло Н.Д. Івент-менеджмент : навч. посібн. Суми : Сумський державний університет, 2021. 198 с.
6. Юргутіс І.А. Основи менеджменту : навч. посібн. Київ : Освіта, 2020. 254 с.

### Додаткова література

1. Золотарьова І.О., Плеханова Г.О., Плоха О.Б. Case Study: розробка концепції корпоративного web-порталу банку «Credit Agricole». Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Системний аналіз, управління та інформаційні технології. 2018. № 23 (1271). С. 45–52.
2. Колот А.М., Грішнова О.А. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : моногр. К. : КНЕУ, 2016. 501 с.
3. Олтаржевський Д. Історичні особливості становлення корпоративних медіа в Україні та світі. Вісник Львівського університету. 2021. Вип. 49. С. 128–141.
4. Орлова Н.С., Мохова Ю.Л., Андрійчук Є.О. Корпоративна соціальна відповідальність українського бізнесу : проблеми та шляхи розвитку. Менеджер. 2018. № 2. С. 37–44.
5. Пучкова С.І. Методи підвищення етичного рівня бізнес-організації [Електронний ресурс] Електронний журнал «Ефективна економіка». – Режим доступу: [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/12\\_2019/109.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/12_2019/109.pdf). – Дата звернення: 07.11.2024.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015			Ф-19.05- 05.01/ 051.00.1/Б/ ВКх.х-1-2024
	Випуск 1	Зміни 0	Екземпляр № 1	Арк 23/ 23

6. Степанова Л.В., Тужилкіна О.В. Корпоративна культура в контексті регулювання соціально-трудова відносин. Соціально-трудова відносини: проблеми науки та практики : моногр. Полтава, 2020. С. 518–534.

7. Шергіна Л.А., Савощенко О.О., Жемба А.Й. Етичні аспекти корпоративної поведінки в процесі ведення бізнесу. Вісник Хмельницького національного університету. 2017. № 4. С. 210–213.

### ***Інформаційні ресурси в Інтернет***

1. Про схвалення Довгострокової стратегії розвитку української культури – стратегії реформ [Електронний ресурс] : Розпорядження КМУ від 1 лютого 2016 р. № 119-р. – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/npas/248862610>. – Дата звернення: 07.11.2024.

2. Стратегія публічної дипломатії міністерства закордонних справ України на 2021–2025 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://mfa.gov.ua/storage/app/sites/public-diplomacystrategy.pdf>. – Дата звернення: 07.11.2024.