МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Придніпровський інститут ПрАТ «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна академія управління персоналом»
Кафедра економічного проєктування та маркетингу

Придніпровський Інститут
«Міжрегіональна Академія
Управління Персоналом»
МАУП

“ЗАТВЕРДЖУЮ”
Заступник директора із забезпечення
якості освіти та інноваційної
діяльності
_____Ольга МАСЛАК
“___”_____2026 року

ПРИДНІПРОВСЬКИЙ ІНСТИТУТ
Код ЄДРПОУ 25671304

СИЛАБУС

З ВИБІРКОВОГО ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА
«КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА»
ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ
С1 «ЕКОНОМІКА ТА МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ»
(ЗА СПЕЦІАЛІЗАЦІЯМИ)
СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ С1.01 «ЕКОНОМІКА»
ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОГРАМИ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»
ДРУГОГО (МАГІСТЕРСЬКОГО) РІВНЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ

КРЕМЕНЧУК 2026

Силабус з вибіркового освітнього компонента **«Корпоративна культура»** розроблено на основі освітньо-професійної програми «Економіка праці» для підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини» (за спеціалізаціями) спеціалізація С1.01 «Економіка» ОПП «Економіка праці» та відповідних нормативних документів

Укладач:
д.е.н., проф. _____ Ольга МАСЛАК
(підпис) *(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ)*

Затверджено на засіданні кафедри економічного проєктування та маркетингу

Протокол від «01» 09 2026 року № 1

Завідувач кафедри економічного проєктування та маркетингу

_____ (Валентин ГНОЄВИЙ)

«01» 09 2026 року

Гарант освітньо-професійної програми _____ Аліна ЄФРЕМЕНКО

Схвалено
Методичною радою Придніпровського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»
(шифр, назва)

Протокол від "01" 09 2026 року № 1

Голова _____ Юлія ЗАВОЛОКА
(підпис) (ініціали, прізвище)

© Придніпровський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2026 рік
© Маслак Ольга Іванівна, 2026 рік

	**Силабус** вибіркового освітнього компонента **«Корпоративна культура»**
	Рівень вищої освіти: другий (магістерський) рівень Спеціальність: С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини» (спеціалізація С1.01 «Економіка») Освітньо-професійна програма: «Економіка праці»
	Рік навчання 1, семестр 2
	Кількість кредитів: 3,0 Мова викладання: українська
	Звітність: диф. залік

Викладач:

Прізвище, ім'я, по батькові	Доктор економічних наук, професор, заступник директора із забезпечення якості освіти та інноваційної діяльності Маслак Ольга Іванівна
Профайл викладача	https://krm.maup.com.ua/department-of-economic-design-and-marketing/
Контактна інформація	Ел. адреса: maslakolga@ki-maup.com.ua Телефон: +38(067)5321194
Консультативна підтримка здобувачів	Регулярні консультації проводяться щотижня: - очно: вівторок, аудиторія 1209, 10:00 – 12:00; - дистанційно за попереднім погодженням через Zoom / MS Teams / Google Meet, а також в асинхронному режимі через корпоративну пошту та чат у LMS Google Classroom (у будь-який день за домовленістю в межах робочого часу)
Зворотний зв'язок щодо якості курсу	Анонімне або відкрите опитування здобувачів щодо змісту, організації та якості викладання ОК проводиться наприкінці семестру через форму в LMS Google Classroom. Пропозиції та зауваження також приймаються на пошту або під час консультацій

ЗМІСТ

1	Опис дисципліни	5
2	Компетентності та програмні результати навчання	6
3	Структура курсу	6
4	Методи навчання	8
5	Політика, форми оцінювання	8
6	Політика курсу	12
7	Методичне забезпечення	14
8	Рекомендована література	14
9	Інформаційні ресурси	15
10	Законодавчі та нормативно-правові акти України	15
11	Внутрішня нормативно-правова база Придніпровського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»	17

1. Опис дисципліни

Метою освітнього компонента **«Корпоративна культура»** є формування у здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти знань про взаємозв'язок лідерства, розвитку персоналу та корпоративної культури; набуття практичних навичок аналізу організаційної поведінки й формування ефективної командної взаємодії для досягнення цілей підприємства.

Основними завданнями освітнього компонента є дослідження теоретичних положень лідерства та його ролі у розвитку персоналу й формуванні корпоративної культури; опанування підходів до аналізу організаційних цінностей, норм поведінки та особливостей професійної взаємодії; формування навичок діагностики корпоративної культури, залученості працівників і результативності командної роботи; набуття практичних умінь застосування лідерських інструментів, надання зворотного зв'язку та підтримки професійної ініціативності; розвиток здатності обґрунтовувати напрями розвитку персоналу й корпоративної культури відповідно до цілей підприємства.

Практична спрямованість. Здобувачі аналізують цінності, норми поведінки та управлінські практики організацій, досліджують командну взаємодію, залученість і розвиток персоналу. На основі відкритих матеріалів або знеособлених даних вони визначають культурні розриви, обґрунтовують лідерські рішення та розробляють програму розвитку корпоративної культури. Результатом є діагностична записка, пропозиції щодо командних домовленостей і план заходів із показниками моніторингу.

Викладання. Освітній процес поєднує студентсько-центрований підхід і навчання через виконання практичних завдань. Лекції проводяться у формі діалогів та проблемних обговорень. На практичних заняттях використовуються кейси, рольові вправи, тренування зворотного зв'язку й командне розв'язання проблем. Оцінюються аргументованість висновків, самостійність роботи та здатність застосовувати поняття курсу до конкретної організаційної ситуації.

Програмне забезпечення та технічні інструменти дисципліни. З огляду на прикладний характер освітнього компонента «Корпоративна культура», практична підготовка здобувачів вищої освіти базується на використанні цифрових інструментів опитування й командної взаємодії, табличних процесорів, засобів візуалізації та підготовки аналітичних матеріалів для діагностики й розвитку корпоративної культури.

– Microsoft Excel / Google Таблиці – для систематизації результатів опитувань, розрахунку часток і середніх оцінок, порівняння груп та побудови діаграм.

– Google Forms / Microsoft Forms – для створення навчальних анкет, збору знеособлених відповідей і первинного узагальнення результатів.

– Miro / FigJam або спільні документи Google – для картування цінностей, аналізу зацікавлених сторін, командних домовленостей і спільного опрацювання кейсів.

– Microsoft Word / Google Docs, PowerPoint / Google Slides / Canva – для діагностичних записок, планів заходів і презентацій.

– Google Classroom – для навчальних матеріалів, подання робіт, тестування

та зворотного зв’язку;

– Zoom / MS Teams / Google Meet – для дистанційних консультацій і обговорень.

Використовуються доступні безкоштовні версії або академічні ліцензії; придбання платних підписок не є умовою виконання завдань. Спеціалізовані інструменти можна замінювати доступними аналогами. Для роботи потрібні комп’ютер із браузером та доступ до інтернету. Дані працівників використовуються лише за належної згоди й дозволу, у знеособленому вигляді; альтернативою є відкриті матеріали або навчальний кейс.

2. Компетентності та програмні результати навчання

Вивчення освітнього компонента дає можливість набути **компетентності**, потрібні для подальшої професійної діяльності:

ІК Здатність визначати та розв’язувати складні економічні задачі та проблеми, приймати відповідні аналітичні та управлінські рішення у сфері економіки або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначених умов та вимог.

ЗК 03 Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК 05 Здатність працювати в команді.

ЗК 07 Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

Засвоєння змісту освітнього компонента забезпечує формування таких **програмних результатів**:

ПР 05 Дотримуватися принципів академічної доброчесності.

ПР 06 Оцінювати результати власної роботи, демонструвати лідерські навички та уміння управляти персоналом і працювати в команді.

3. Структура курсу

К-сть год. Денна ф.н.			Тема
ЛК	ПЗ	Сам. р.	
Змістовий модуль 1. Цінності, лідерство та командна взаємодія			
4	1	4	**Тема 1. Корпоративна культура та організаційні цінності** 1. Поняття, функції та рівні корпоративної культури. 2. Артефакти, проголошені цінності та базові припущення. 3. Субкультури й відмінність культури від організаційного клімату. 4. Взаємозв’язок культури, стратегії та поведінки працівників.
4	1	4	**Тема 2. Лідерство та етична поведінка в організації** 1. Лідерство та формальні повноваження. 2. Стилі лідерства й ситуаційний вибір управлінської поведінки. 3. Роль особистого прикладу керівника у відтворенні норм. 4. Етичні дилеми, справедливість рішень і відповідальність.
4	1	4	**Тема 3. Командна взаємодія та корпоративні комунікації** 1. Група і команда, етапи командного розвитку, ролі та відповідальність. 2. Довіра та психологічна безпека. 3. Канали комунікації, активне слухання та конструктивний зворотний зв’язок. 4. Конфлікти, переговори й правила взаємодії у гібридних командах.

	1	4	Модульна контрольна робота 1
Змістовий модуль 2. Розвиток персоналу, діагностика та культурні зміни			
4	1	4	**Тема 4. Мотивація, залученість та розвиток персоналу** 1. Мотивація, задоволеність і залученість: відмінності та зв'язки 2. Матеріальні та нематеріальні стимули. 3. Адаптація, наставництво, навчання та індивідуальний розвиток. 4. Визнання внеску працівників, інклюзивність і запобігання виснаженню.
2	1	4	**Тема 5. Діагностика корпоративної культури** 1. Цілі, етапи та методи діагностики. 2. Аналіз документів, спостережень, інтерв'ю й анкетування. 3. Побудова запитань і добір показників. 4. Добровільність участі, конфіденційність та обмеження вибірки. 5. Порівняння проголошених цінностей із практикою, виявлення культурних розривів.
2	1	4	**Тема 6. Розвиток корпоративної культури** 1. Цільова культура і пріоритети змін. 2. Участь працівників, комунікація та робота з опором. 3. Планування заходів, ресурсів і відповідальності. 4. Показники виконання та результативності, ризики й моніторинг. 5. Узгодження культурних змін із цілями організації.
	1	4	Модульна контрольна робота 2
	2	14 8	Презентація та захист індивідуального завдання, додаткових індивідуальних активностей
		6	**Семестровий контроль (диф. залік)**
20	10	60	**Усього**

Організація та зміст самостійної роботи здобувачів (СРЗ)

Самостійна робота спрямована на поглиблення теоретичних знань, критичне опрацювання наукових джерел, аналіз організаційних ситуацій і розроблення обґрунтованих пропозицій щодо розвитку корпоративної культури. Загальний обсяг – 60 годин, урахованих у структурі курсу.

Орієнтовний розподіл годин самостійної роботи

№	Вид самостійної роботи	Год.	Форма контролю та самоконтролю
1	Опрацювання лекційних матеріалів і джерел, підготовка до дискусій	10	Обговорення, критичні запитання
2	Підготовка до практичних занять	10	Кейси, анкети, командні рішення
3	Самоконтроль у Google Classroom (виконання завдань)	4	Тести, контрольні питання
4	Підготовка до двох модульних контрольних робіт	8	По 4 години підготовки до кожної роботи
5	Виконання й підготовка до захисту індивідуального завдання, представлення обраних активностей	22	Діагностична записка, план заходів, презентація та захист
6	Підготовка до диференційованого заліку	6	Самоперевірка за підсумковими питаннями
	Усього	60	

Здобувачі готуються до лекційних дискусій і практичних занять, аналізують корпоративні документи й кейси, виконують завдання для самоконтролю, готують індивідуальне завдання та його презентацію. За власним вибором результати дослідження можуть представлятися під час наукових заходів, у тезах доповідей

або статтях. Додаткові активності виконуються в межах передбаченого обсягу самостійної роботи.

Перші три види роботи разом становлять 24 години, розподілені між темами курсу; підготовка до модульних контрольних робіт – 8 годин, індивідуальне завдання й обрані активності – 22 години, підготовка до диференційованого заліку – 6 годин.

4. Методи навчання

- словесні методи (лекції-діалоги, проблемні дискусії та обговорення);
- наочні методи (ілюстрування теоретичних положень, демонстрація прикладів і презентаційних матеріалів);
- опрацювання навчальних і наукових джерел (аналіз навчально-методичної літератури та наукових публікацій);
- практичні методи (виконання тестів, розв’язання ситуаційних завдань, аналіз кейсів і розроблення проєктів);
- методи стимулювання пізнавальної активності (постановка проблемних запитань, розгляд актуальних прикладів і навчальні дискусії);
- інтерактивні методи (робота в групах, проведення мікродосліджень);
- цифрові методи (електронні курси, відеоматеріали, мультимедійні ресурси та інструменти дистанційного навчання);
- дослідницько-пошуковий (самостійний пошук, аналіз і узагальнення інформації для обґрунтування висновків).

5. Політика, форми оцінювання

Поточний контроль: опитування; тести; розв’язання кейсів; рольові вправи, практичні роботи, дві модульні контрольні роботи та захист індивідуального завдання. Семестровий контроль – підсумковий тест (диференційований залік).

Оцінювання результатів навчання здійснюється відповідно до змісту освітнього компонента та графіка освітнього процесу. Вимоги до виконання завдань і критерії їх оцінювання наведено в методичних матеріалах до освітнього компонента «Корпоративна культура».

При оцінюванні здобувача враховується наступне:

1. *Активність на лекційних заняттях* – участь в обговореннях, постановка змістовних запитань, здатність аналізувати та критично осмислювати навчальний матеріал.

2. *Активна та продуктивна робота на практичних заняттях*, зокрема коректність виконання завдань, обґрунтованість висновків, уміння аргументувати запропоновані рішення та співпрацювати в команді.

3. *Самостійність, творчість та своєчасність виконання всіх видів завдань,* використання відповідного аналітичного інструментарію та дотримання академічної доброчесності, зокрема, прозоре й відповідальне застосування інструментів штучного інтелекту.

*Розподіл балів, що отримують здобувачі**

Вид занять	Змістовий модуль №1			Змістовий модуль № 2			Макс. сума балів
	Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	
Робота на лекціях (дискусії, критичні запитання та фахове обговорення)	2	2	2	2	1	1	10
Практичні заняття (опитування, контрольні, тести, письмові завдання, участь у ділових іграх, тренінгах, кейс-стаді, вирішення ситуаційних завдань)	6	6	6	6	6	6	36
Виконання індивідуального завдання (в рамках самостійної роботи, презентація відповідно до тематики курсу)							10
Виконання контрольних робіт за змістовими модулями: 1, 2 модуль	8			8			16
Додаткові бали за індивідуальні активності у рамках самостійної роботи (на вибір здобувача)							8
Підсумковий тест (диф. залік)							20
Усього							**100**

T_1, T_2 ... T_n – теми змістових модулів;

*Запропонований розподіл балів відповідає максимально можливій оцінці за відповідний вид навчальної діяльності.

Додаткові бали нараховуються за підтверджений реальний вихід здобувача у науковий простір за результатами виконання додаткових індивідуальних активностей (на вибір здобувача) у межах самостійної роботи (максимальна кількість додаткових балів - до 8 балів):

1. Підготовка наукової публікації:

– статті у фаховому або міжнародному науковому виданні – 6–8 балів (залежно від рівня видання: у науковому виданні – 6 балів; фахове – 7 балів; міжнародне іноземною мовою – 8 балів);

2. Підготовка тез доповіді та участь у науково-практичній конференції: залежно від рівня конференції (всеукраїнській – 4 бали; міжнародній – 5 балів; міжнародній іноземною мовою – 6 балів; Conference Proceedings – 8 балів);

3. Участь у заходах: онлайн-курси, тренінги, воркшопи, круглі столи, профільні/літні школи (наявність сертифікатів та/або програми заходу), один захід – 2 бали.

Додаткові бали нараховуються за активності, що відповідають тематиці освітнього компонента, за умови представлення отриманих результатів. Такий підхід підтримує індивідуальну освітню траєкторію здобувача, стимулює самостійне навчання та розвиток дослідницьких умінь. Результати додаткових індивідуальних активностей подаються не пізніше ніж за тиждень до початку екзаменаційної сесії.

Використання можливостей неформальної та інформальної освіти в межах вивчення дисципліни

Здобувачі можуть поглиблювати компетентності через тематичні онлайн-курси, вебінари, тренінги й самостійне опрацювання матеріалів. Активності мають відповідати змісту компонента та очікуваним результатам навчання. Набуті навички застосовуються у практичних роботах та індивідуальному завданні.

1. University of Illinois Urbana-Champaign / Coursera. Leading Teams: Building Effective Team Cultures – курс із формування командної культури. URL: https://www.coursera.org/learn/leading-teams-building-effective-team-cultures

2. University of Pennsylvania / Coursera. Creating a Team Culture of Continuous Learning – курс про розвиток культури командного навчання. URL: https://www.coursera.org/learn/continuous-learning-culture

Визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти, здійснюється відповідно до чинного положення ПрАТ «ВНЗ «МАУП», зазначеного в розділі внутрішньої нормативно-правової бази. Здобувач подає підтвердні матеріали; рішення приймається за встановленою процедурою.

Виконання індивідуального завдання

Здобувач виконує дослідження корпоративної культури обраної організації або навчального кейсу. Максимальна оцінка – 10 балів. Об’єкт, проблему, джерела даних і очікуваний результат попередньо узгоджують із викладачем.

Робота передбачає опис контексту, визначення цінностей і поведінкових норм, аналіз командної взаємодії або практик розвитку персоналу, добір методів діагностики, виявлення проблем та обґрунтування плану змін із відповідальними учасниками, ресурсами, строками й показниками моніторингу. Реальні дані, авторські припущення та навчальні приклади чітко розмежовуються. Проведення опитування працівників не є обов’язковим; дозволено працювати з відкритими матеріалами або навчальним кейсом.

Результат подається як діагностична записка з планом заходів та презентацією і захищається перед викладачем та групою. Оцінюються: якість джерел і методів діагностики – до 3 балів; обґрунтованість висновків – до 2; реалістичність плану змін – до 3; презентація й аргументовані відповіді – до 2 балів.

Орієнтовна тематика індивідуальних завдань

1. Узгодження проголошених цінностей і щоденних управлінських практик організації.
2. Роль лідерства у формуванні етичної корпоративної культури.
3. Розвиток психологічної безпеки та зворотного зв’язку в команді.
4. Програма адаптації й наставництва як інструмент передавання корпоративних цінностей.
5. Діагностика культурних розривів і залученості працівників.
6. Програма розвитку корпоративної культури в умовах організаційних змін.

Питання для самоконтролю здобувачів вищої освіти
(при підготовці до диф. заліку)

1. У чому полягає зміст корпоративної культури та які функції вона виконує в організації?
2. Охарактеризуйте рівні корпоративної культури та наведіть приклади їхніх проявів.
3. Чим відрізняються корпоративна культура, організаційний клімат і субкультура?
4. Поясніть взаємозв’язок лідерства, управлінських практик і корпоративних цінностей.
5. За якими критеріями доцільно обирати стиль лідерства в конкретній ситуації?
6. Які принципи допомагають обґрунтувати рішення в умовах етичної дилеми?
7. Розкрийте відмінності між групою і командою та значення розподілу ролей і відповідальності.
8. Чому довіра й психологічна безпека важливі для результативної командної взаємодії?
9. Визначте правила конструктивного зворотного зв’язку й урегулювання командних конфліктів.
10. Чим відрізняються мотивація, задоволеність працею та залученість працівників?
11. Обґрунтуйте роль адаптації, наставництва й навчання у відтворенні корпоративної культури.
12. Які засоби визнання внеску та розвитку персоналу відповідають принципам справедливості й інклюзивності?
13. Порівняйте можливості й обмеження спостереження, аналізу документів, інтерв’ю та анкетування для діагностики культури.
14. За якими ознаками можна виявити розрив між проголошеними цінностями та реальною поведінкою?
15. Назвіть вимоги до конфіденційності, добровільності участі та інтерпретації результатів опитування працівників.
16. Розкрийте послідовність розроблення програми розвитку корпоративної культури.
17. Якими способами можна залучати працівників до змін і працювати з опором?
18. Обґрунтуйте вибір показників моніторингу культурних змін та критеріїв оцінювання виконання плану заходів.

Таблиця відповідності результатів контролю знань за різними шкалами і критерії оцінювання

Сума балів за 100-бальною шкалою	**Оцінка в ECTS**	**Значення оцінки ECTS**	**Критерії оцінювання**	**Рівень компе-тентості**	**Оцінка за національною шкалою**
					іспит, диференційо-ваний залік

90-100	A	відмінно	Здобувач виявляє особливі творчі здібності, вміє самостійно здобувати знання, без допомоги викладача знаходить та опрацьовує необхідну інформацію, вміє використовувати набуті знання і вміння для прийняття рішень у нестандартних ситуаціях, переконливо аргументує відповіді, самостійно розкриває власні обдарування і нахили	Високий	відмінно
82-89	B	дуже добре	Здобувач вільно володіє вивченим обсягом матеріалу, застосовує його на практиці, вільно розв'язує вправи і задачі у стандартних ситуаціях, самостійно виправляє допущені помилки, кількість яких незначна	Достатній (конструктивно-варіативний)	добре
74-81	C	добре	Здобувач вміє зіставляти, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача; в цілому самостійно застосовувати її на практиці; контролювати власну діяльність; виправляти помилки, серед яких є суттєві, добирати аргументи для підтвердження думок		
64-73	D	задовільно	Здобувач відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень; з допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, виправляти помилки, серед яких є значна кількість суттєвих	Середній (репродук-тивний)	задовільно
60-63	E	достатньо	Здобувач володіє навчальним матеріалом на рівні, вищому за початковий, значну частину його відтворює на репродуктивному рівні		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання семестрового контролю	Здобувач володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу	Низький (рецептивно-продуктивний)	незадовільно
1-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням залікового кредиту	Здобувач володіє матеріалом на рівні елементарного розпізнання і відтворення окремих фактів, елементів, об'єктів		

6. Політика курсу

Освітній процес у межах даного освітнього компонента будується на засадах партнерства, взаємоповаги, відкритості та суворого дотримання етичних норм і чинного законодавства України, зокрема, Закону України «Про академічну доброчесність», ЗУ «Про вищу освіту», а також внутрішніх положень ЗВО.

1. Освітнє середовище, рівність та недискримінація.

Усі учасники освітнього процесу зобов'язані дотримуватися культури взаємоповаги, доброзичливості, академічного етикету та конструктивного діалогу під час лекційних, практичних занять, залікових заходів та онлайн-комунікацій.

Категорично неприпустимими є будь-які форми дискримінації, мови ворожнечі, булінгу чи мобінгу за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, майнового стану чи мовних ознак.

Курс гарантує рівні можливості для всіх здобувачів. Здобувачі з особливими освітніми потребами мають право на адаптацію навчальних матеріалів та умов поточного/підсумкового контролю за попереднім узгодженням із викладачем.

2. *Критичне оцінювання матеріалів та взаємне рецензування (Peer-Review).*

Здобувачі можуть ставити фахові критичні запитання та рецензувати діагностичні записки й плани заходів, дозволені до представлення групі. Зауваження мають бути конкретними, доказовими й коректними та стосуватися змісту роботи.

Участь враховується в межах поточного оцінювання відповідного заняття; остаточну оцінку визначає викладач.

3. Академічна доброчесність та етика.

Письмові та індивідуальні роботи виконуються здобувачем самостійно.

Академічний плагіат, фабрикація чи фальсифікація даних (маніпулювання показниками, вигадування датасетів для отримання балів), списування, обман та будь-які форми недоброчесності є неприпустимими.

Усі первинні та вторинні економічні дані, аналітичні методики, відкриті бібліотеки коду чи сторонній текстовий контент обов'язково супроводжуються належним бібліографічним посиланням.

4. Регламент та етика використання штучного інтелекту (ШІ):

- викладання орієнтоване на формування навичок відповідального, прозорого та етичного використання генеративного ШІ (ChatGPT, Claude, Copilot, Gemini тощо) як інструмента аналітика;

- допомога у структуруванні аналітичних матеріалів, підготовці проєктів анкет і запитань для інтерв'ю, формуванні альтернативних пропозицій щодо розвитку корпоративної культури та мовному редагуванні текстів із обов'язковою перевіркою результатів здобувачем.

У разі використання інструментів ШІ під час виконання завдань здобувач зобов'язаний зазначити це у короткому коментарі до роботи (назва інструменту, використані промпти та мета застосування).

ШІ є лише асистентом. Здобувач несе особисту відповідальність за критичну оцінку, перевірку достовірності та якість згенерованих даних чи висновків. Пряме копіювання згенерованого тексту чи аналітики без авторського осмислення вважається порушенням академічної доброчесності.

5. Реагування на порушення.

Порушення етичних норм, принципів недискримінації або академічної доброчесності тягне за собою неприйняття аналітичної роботи/завдання та притягнення до відповідальності згідно з внутрішніми положеннями ЗВО та

чинним законодавством України.

7. Методичне забезпечення

Методичні вказівки щодо вивчення освітнього компонента «Корпоративна культура» розміщені у віртуальному освітньому просторі (Google Classroom).

8. Рекомендована література

Основна

1. Вовк О. Б., Зарицька О. Л., Симак А. В. Лідерство: навч. посіб. Львів: Новий Світ–2000, 2023. 195 с.

2. Захарчин Г. М., Любомудрова Н. П. Корпоративна культура: практикум. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2023. 136 с. URL: https://vlp.com.ua/node/20799

3. Зеркаль А. В. Корпоративна культура та комерційна свідомість персоналу – інноваційні напрями розвитку підприємств: монографія. Tallinn: Teadmus OÜ, 2022. 346 с.URL: https://eir.zp.edu.ua/server/api/core/bitstreams/f88c0dc2-1e19-4dd3-984b-b0bdb4c04592/content

4. Семикіна М. В., Беляк Т. О. Корпоративна культура в системі соціально-трудових відносин: монографія. Кропивницький: КОД, 2018. 248 с. URL: https://opac.kntu.kr.ua/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=739.

5. Сумець О. М. Комунікативний менеджмент: навч. посіб. Київ : Університет економіки та права «КРОК», 2024. 178 с. URL: https://dspace.krok.edu.ua/handle/krok/4706.

6. Northouse P. G. *Leadership: Theory and Practice*. 10th ed. SAGE Publications, 2025. 576 p.

7. Robbins S. P., Judge T. A. Organizational Behavior. 19th ed. Pearson, 2023.

Додаткова

1. Глива С., Передало Х. Корпоративна культура: значимість, функції та цінності. *Економіка та суспільство*. 2024. № 61. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-137

2. Гончарук Н. Т., Комарова К. В. Лідерство на публічній службі: навч. наоч. посіб.. Дніпро: НТУ «Дніпровська політехніка», 2023. 208 слайдів. URL: https://palsg.nmu.org.ua/ua/literature/%D0%93%D0%BE%D0%BD%D1%87%D0%B0%D1%80%D1%83%D0%BA%20%D0%9D.%D0%A2._%D0%9B%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%BD%D0%B0_%D0%9F%D0%A1-%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87._%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD.pdf

3. Замковий О. (2022). Корпоративна культура як фактор формування успішності українського ділового оточення на шляху до європейських стандартів. *Економіка та суспільство*, (41). https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-62

4. Католик Г. Психологічна безпека персоналу як фактор ефективного управління в організаціях. *Економіка та суспільство*. 2024. № 68. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-12.

5. Копитко, М., Михаліцька, Н., & Верескля, М. (2021). Корпоративна культура

як стратегічний напрям управління підприємством в умовах сучасних викликів. *Вчені записки Університету «КРОК»*, (2 (62), 92–99. https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-62-92-99

6. Корпоративна культура: навч. посіб. / Г. М. Захарчин, Н. П. Любомудрова, Н. В. Винничук, Н. В. Смолінська; за заг. ред. Г. М. Захарчин. Львів : Новий Світ–2000, 2021. 342 с. URL: https://opac.kntu.kr.ua/cgi-bin/koha/opac-ISBDdetail.pl?biblionumber=660&utm

7. Маслак, О., Гришко, Н., Бала, В., Яковенко, Я., & Зуєв, В. (2022). Економіка платформ як основа корпоративної бізнес-стратегії та особливості її реалізації в умовах цифрових трансформацій у бізнес-середовищі. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки)*, (1), 46–51. https://doi.org/10.20998/2519-4461.2022.1.46

8. Михайлюк Н. В., Лук'янова В. А., Мохамед Ламааши, Корольова О. В. Корпоративна культура як один з видів професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2023. № 87. С. 57–61. DOI: https://doi.org/10.32840/1992-5786.2023.87.9.

9. Череп А. В., Веремєєнко О. О., Маказан Є. В. Корпоративна культура та її вплив на розвиток підприємства. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Т. 9, № 3. С. 22–25. DOI: https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-3-3.

10. Edmondson A. C., Bransby D. P. Psychological Safety Comes of Age: Observed Themes in an Established Literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2023. Vol. 10. P. 55–78. DOI: https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-055217

9. Інформаційні ресурси

1. Organisational Culture. Дослідницькі та практичні матеріали з організаційної культури, поведінки працівників і культурних змін. URL: https://www.cipd.org/en/topics/organisational-culture/

2. Center for Creative Leadership (CCL). Статті, дослідження та практичні рекомендації з лідерства, командної взаємодії, психологічної безпеки й організаційного розвитку. URL: https://www.ccl.org/insights-research/

3. HURMA – Корпоративна культура. Україномовні практичні матеріали про корпоративні цінності, внутрішні комунікації, адаптацію та залученість персоналу. URL: https://hurma.work/blog/category/korporativna-kultura

4. Happy Monday**.** Матеріали про роботодавців, умови праці, корпоративні цінності й професійний розвиток; приклади для порівняльного аналізу корпоративної культури компаній. URL: https://happymonday.ua/

10. Законодавчі та нормативно-правові акти України

Закони України

1. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII (зі змінами та доповненнями).

2. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII (зі змінами та доповненнями).

3. Закон України «Про академічну доброчесність» від 18.12.2025 № 4742-IX (щодо забезпечення академічної доброчесності в освітньому процесі та науковій діяльності).

4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (щодо трудових прав та обов'язків працівників і роботодавців, трудової дисципліни, рівності у сфері праці та протидії мобінгу).

5. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV (щодо гендерної рівності у трудових відносинах, рівних можливостей професійного розвитку та запобігання дискримінаційним практикам).

6. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI (щодо формування недискримінаційного організаційного середовища, поваги до різноманіття та рівного ставлення до працівників).

7. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI (щодо узгодження інтересів працівників і роботодавців, розвитку соціального партнерства та культури діалогу).

8. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII (щодо забезпечення безпечних умов праці та формування культури відповідального ставлення до життя і здоров'я працівників).

9. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII (щодо запобігання конфлікту інтересів, антикорупційних механізмів та етичної поведінки осіб, на яких поширюється дія Закону).

10. Закон України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 № 2297-VI (щодо конфіденційності персональної інформації працівників та учасників досліджень корпоративної культури).

Акти Кабінету Міністрів України, Міністерств та відомств

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року» від 24.01.2020 № 66-р (щодо розвитку соціальної відповідальності бізнесу, відповідальних трудових практик та взаємодії із заінтересованими сторонами).

2. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року» від 14.04.2021 № 366-р (щодо усунення бар'єрів, забезпечення рівних можливостей та формування інклюзивного середовища, зокрема у сфері зайнятості).

3. Стандарт вищої освіти України за спеціальністю (галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки») для другого (магістерського) рівня вищої освіти.

4. Методичні рекомендації НАЗЯВО щодо забезпечення якості вищої освіти, реалізації індивідуальної освітньої траєкторії, дотримання академічної доброчесності та визнання результатів неформальної освіти.

11. Внутрішня нормативно-правова база Придніпровського інституту ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

1. Положення про організацію освітнього процесу. ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом». URL: https://drive.google.com/file/d/1Njegh83x4WXmTclmHhF_gmZhQPUPboLa/view
2. Положення про перевірку академічних і наукових текстів на плагіат та їх розміщення і зберігання в інституційному репозитарії ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом». URL: https://krm.maup.com.ua/substantive-provisions/.
3. Кодекс академічної доброчесності ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом». URL: https://maup.com.ua/assets/files/about/kodeks-akadem-dobrochesnosti-2026.pdf
4. Положення про організацію самостійної роботи студентів ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом». URL: https://drive.google.com/file/d/1UT44La00p84KFqaEOUdV3eemDCnk1UhZ/view
5. Положення про систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти в ПрАТ «ВНЗ «МАУП». URL: https://maup.com.ua/assets/files/yakist/studcentr/polozhennya-pro-sistemu-ocinyuvannya-rezultativ-navchannya-zdobuvachiv-vishhoi-osviti.pdf
6. Положення про порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом». URL: https://krm.maup.com.ua/substantive-provisions/
7. Положення щодо протидії булінгу (цькуванню) у Придніпровському інституті ПрАТ «ВНЗ «МАУП». URL: https://krm.maup.com.ua/substantive-provisions/
8. Стратегія розвитку ПрАТ «ВНЗ «МАУП». URL: https://maup.com.ua/assets/files/about/strategiya-rozvitku-maup.pdf