

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ТУРИЗМУ ТА МІЖНАРОДНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА ТУРИЗМУ

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Декан факультету туризму

та міжнародних комунікацій

доц., к.геогр.н. Габчак Н.Ф.

« _____ » _____ 2023 р.



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА

Рівень вищої освіти	Другий (магістерський) рівень
Галузь знань	24 Сфера обслуговування
Спеціальність	242 Туризм і рекреація
Освітня програма	Туризм
Статус дисципліни	Вибіркова
Мова навчання	Українська

Робоча програма навчальної дисципліни «Корпоративна культура» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти галузі знань 24 Сфера обслуговування за спеціальністю 242 Туризм і рекреація, освітньо-професійна програма «Туризм».

Розробник: доц., к.філос.н. Уляна ХАНАС, доцентка кафедри туризму

Робочу програму розглянуто та затверджено на засіданні кафедри туризму
протокол № 11 від « 19 » червня 2023 р.

Завідувач кафедри  проф., д.геогр.н. Ганна МАШКА

Схвалено науково-методичною комісією факультету туризму та міжнародних комунікацій
протокол № 1 від « 31 » серпня 2023 р.

Голова науково-методичної комісії  проф., д.геогр.н. Ганна МАШКА

© Уляна ХАНАС, 2023 р.

© ДВНЗ «Ужгородський національний університет», 2023 р.

1. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Розподіл годин за навчальним планом	
	Денна форма навчання	Заочна форма Навчання
Кількість кредитів ЄКТС 4	Рік підготовки:	
Загальна кількість годин 120	1-й	1-й
Кількість модулів 2	Семестр:	
Тижневих годин для денної форми навчання: 2 год. аудиторних 42 год. самостійної роботи здобувача 78 год.	1-й	1-й
	Лекції:	
	22 год.	6 год.
	Практичні (семінарські):	
	20 год.	4 год.
Вид підсумкового контролю: залік	Лабораторні:-	
	-	-
Форма підсумкового контролю: комплексна	Самостійна робота:	
	78 год.	110 год.

2. МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою вивчення навчальної дисципліни «Корпоративна культура» є формування базових знань з теорії та практики корпоративної культури, уявлень про особливості історичного розвитку, функціонування в суспільній системі, використання корпоративної культури для підвищення цілісності туристичного підприємства, зміцнення його іміджу й набуття здобувачами компетентностей, що забезпечують формування партнерської, соціально-відповідальної поведінки. Водночас актуальним є і формування у здобувачів нового мислення, вироблення вміння орієнтуватися у соціально-економічних процесах, що формують національні традиції, спосіб життя та ментальність, ознайомлення з методологією комплексного вивчення корпоративної культури, що передбачає мультидисциплінарний синтетичний підхід до проблеми, а також збагачення загальної культури здобувачів.

Предметом навчальної дисципліни є методика, процеси і технології формування корпоративної культури, вироблення оптимальних моделей виробничих відносин у туристичному підприємстві, враховуючи загальні етичні норми та психологічні особливості ринкової діяльності у сфері туризму.

Основними завданнями дисципліни «Корпоративна культура», що забезпечують досягнення мети та формування програмних результатів навчання є наступні:

- надати здобувачам базову систему знань про сутність, основні поняття, категорії та типологію корпоративної культури;
- ознайомити з принципами, функціями, змістом процесів і технологій формування корпоративної культури;
- проаналізувати вплив національної культури на корпоративну культуру;
- розкрити основні концепти класичних і сучасних досліджень корпоративної культури: проблематику, дослідницькі підходи та методологію вивчення;
- навчити методам діагностики та корекції корпоративної культури;
- сформувати практичні навички дослідження, формування та впровадження корпоративної культури, та використання їх у вирішенні конкретних аналітичних і дослідницьких завдань щодо проблем, що виникають в сучасних практиках;
- формувати вміння створювати позитивний імідж туристичного підприємства через складові корпоративної культури;
- навчити ідентифікувати, аналізувати та ранжувати потреби й очікування заінтересованих сторін;
- актуалізувати в здобувачів інтерес і потребу в саморозвитку корпоративної культури як важливої особистісно-професійної якості.

Відповідно до освітньої програми «Туризм» вивчення дисципліни «Корпоративна культура» сприяє формуванню у здобувачів вищої освіти таких **компетентностей**:

Інтегральна компетентність

- ✓ ІК Здатність ставити та успішно розв'язувати на достатньому професійному рівні складні дослідницькі та практичні задачі, узагальнювати практику туризму, прогнозувати напрями їх розвитку, вирішувати професійні проблеми та практичні завдання у сфері туризму як в процесі навчання, так і в процесі роботи, що

передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

Загальні компетентності(ЗК)

- ✓ ЗК 2. Здатність до організації, планування, прогнозування результатів діяльності.
- ✓ ЗК 3. Уміння працювати в міжнародному та вітчизняному професійному середовищі.
- ✓ ЗК 5. Уміння спілкуватися з експертами інших галузей в питаннях, спільних для вирішення.
- ✓ ЗК 7. Формування управлінських навичок підприємництва, креативність, бажання досягти успіху і самореалізуватися.
- ✓ ЗК 9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

Спеціальні (фахові) компетентності (СК)

- ✓ СК 4. Здатність організувати діяльність та співпрацю суб'єктів регіонального, національного та міжнародного туристичних ринків на засадах сталого розвитку з урахуванням світового досвіду.
- ✓ СК 5. Здатність використовувати теорію і методи інноваційно-інформаційного розвитку на різних рівнях управління.
- ✓ СК 6. Здатність до організації та управління туристично-рекреаційним процесом на локальному і регіональному рівнях, в туристичній дестинації, на туристичному та рекреаційному підприємстві.
- ✓ СК 14. Здатність до соціальної та академічної мобільності в сфері туристичної та рекреаційної діяльності.

3. ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Оскільки, у відповідності навчального плану, дисципліна вивчається у 1 семестрі 1 року навчання, то передумов як таких немає. Але вивчення навчальної дисципліни базується на сформованих компетентностях та програмних результатах за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти, чи здобутих в неформальній освіті (необхідний рівень). Окрім цього, «Корпоративна культура» є дисципліною з циклу вільного вибору, її освітній контент підсилює формування компетентностей та очікуваних програмних результатів з інших дисциплін, які вивчаються в тому ж семестрі, зокрема: «Державне управління туристичною галуззю», «Туризмологія».

4. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Відповідно до освітньої програми «Туризм» вивчення навчальної дисципліни «Корпоративна культура» повинно забезпечити досягнення здобувачами вищої освіти таких програмних результатів навчання (ПРН):

Програмні результати навчання	Шифр ПРН
Спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки, критичне осмислення проблем у сфері туризму та рекреації і на межі галузей знань.	ПРН 1.
Управляти процесами в суб'єктах індустрії туризму та рекреації на різних ієрархічних рівнях, які є складними, непередбачуваними і потребують нових стратегічних підходів та здатність здійснювати управління підприємствами індустрії туризму і рекреації	ПРН 6.
Організувати співпрацю зі стейкхолдерами, формувати механізми взаємодії суб'єктів туристичного ринку з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності.	ПРН 7.
Використовувати комунікативні навички і технології, ініціювати запровадження методів комунікативного менеджменту в практику діяльності суб'єктів туристичного бізнесу	ПРН 12.
Нести відповідальність за розвиток професійного знання і практик, оцінювання стратегічного розвитку команди, формування ефективної кадрової політики	ПРН 15.

Очікувані результати навчання, які повинні бути досягнуті здобувачами ОС магістр після опанування навчальної дисципліни «Корпоративна культура»:

Очікувані результати навчання з дисципліни	Шифр ПРН
Знати предмет, об'єкт, методи, завдання, теоретичні основи, причини формування досліджень корпоративної культури	ПРН 1
Розуміти взаємозв'язок між корпоративною культурою та корпоративною етикою та їх значення для успішної професійної діяльності	ПРН 1
Розуміти переваги та труднощі імплементації корпоративної соціальної відповідальності в сучасному світі та в професійній діяльності зокрема	ПРН 7
Вміти застосовувати атрибути та стандарти корпоративної культури в	ПРН 15

ділових комунікаціях	
Вміти використовувати комунікативні технології для ефективного спілкування на професійному, науковому та соціальному рівнях на засадах толерантності, діалогу і співробітництва	ПРН 12.
Володіти навиками організації групової роботи на основі знання процесів групової динаміки і принципів формування команди	ПРН 15.
Вміти визначати необхідність змін корпоративної культури підприємства та приймати обґрунтовані рішення щодо механізмів їх імплементації	ПРН 7.
Демонструвати корпоративну соціальну відповідальність при прийнятті управлінських рішень, зокрема кадрової політики підприємства	ПРН15.
Покращувати позитивний імідж туристичного підприємства через саморозвиток та самовдосконалення власної корпоративної культури	ПРН15.
Вміти діагностувати стан внутрішнього середовища підприємства, зокрема соціально-психологічний клімат, для корегування корпоративної культури та уникнення кризових ситуацій	ПРН 6.
Розуміти значення корпоративної культури як важливої особистісно-професійної якості та актуалізувати потребу в самоосвіті та саморозвитку	ПРН 6.

5. ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

Оцінювання знань здобувачів здійснюється відповідно до положень «Про організацію освітнього процесу в Державному вищому навчальному закладі «Ужгородський національний університет»» (р.8), затвердженого наказом ректора ДВНЗ «УжНУ» №61/01-04 від 24.12.2020, «Про порядок та методичку проведення семестрових (курсівих) екзаменів і заліків в Ужгородському національному університеті» затвердженого наказом ректора ДВНЗ «УжНУ» №698/01-17 від 08.05.2015 р. та «Про оцінювання навчальних досягнень студентів ДВНЗ «УжНУ» за кредитно-модульною системою» затвердженого наказом ректора ДВНЗ «УжНУ» № 503/01-17 від 03.03.2015 р. (п.2.2.).

Перевірка рівня навчальних досягнень здобувачів з дисципліни «Корпоративна культура» здійснюється на основі результатів **модульних та підсумкового (залік) контролів.**

Для оцінювання знань здобувачів будуть використані наступні групи методів контролю:

1. Методи усного контролю (відповідь здобувача на окреме питання теми у індивідуальній та фронтальній формах; бесіда під час роз'яснення проблемного питання; захист презентації або проєктів).
2. Письмовий контроль (виконання тестових завдань та індивідуальної роботи; поточна контрольна робота, модульна контрольна робота).

Форми контролю та критерії оцінювання результатів навчання

Модульний контроль складається з поточного контролю та модульного контрольного оцінювання. Упродовж семестру проводяться два модульні контролю, обов'язкові для всіх здобувачів. Модульний контроль (МК) №1 включає навчальний матеріал змістового модуля 1 (теми 1-5), а МК№2 відповідно змістового модуля 2 (теми 6-9), таблиця 2. У цій таблиці наведено також максимальну кількість балів з кожної теми, яку може отримати здобувач. Після проведення останнього заняття за кожним модулем, відповідно до розкладу, проводиться модульна контрольна робота.

Поточний контроль знань здійснюється за такими складовими: перевірка знань здобувача на семінарських заняттях, контроль за виконанням індивідуальних завдань та самостійної роботи. Кожен вид навчальної роботи здобувача оцінюється певною кількістю балів відповідно до нижче наведених *основних критеріїв*. Сумарна кількість балів за кожен вид навчальної діяльності наведена в таблиці 1.

Оцінюються:

- усні відповіді на семінарських заняттях;
- активність у дискусіях, вміння обґрунтовувати та відстоювати свою думку;
- виконання практичних завдань;
- контрольні тестування;
- підготовка рефератів та їх захист;
- підготовка усних доповідей;
- підготовка презентації та її захист;
- підготовка проєкту та його захист тощо.

Максимальна оцінка поточного контролю становить 50 балів.

Таблиця 1.

Оцінювання окремих видів навчальної роботи з дисципліни

Вид діяльності здобувача вищої освіти	Модуль 1		Модуль 2	
	Кількість	Максимальна кількість балів (сумарна)	Кількість	Максимальна кількість балів (сумарна)
Практичні (семінарські) заняття	4	20	4	20
Письмове тестування при тематичному оцінюванні	4	8	4	8
Реферат / усна доповідь	2	12	2	12
Презентація	1	10	1	10
Підготовка і захист проєкту				
Модульна контрольна робота	1	50	1	50
Разом		100		100

Модульне контрольне оцінювання (МКО) проводиться в письмовій формі. Завдання для МКО включає два теоретичні питання (кожне оцінюється max 15 балів) і двадцять тестових завдань (max 20 балів). **Максимальна кількість балів за МКО 50.**

Сумарна кількість балів модульного контролю визначається як середнє арифметичне балів за два модулі і складає максимум 100 (таб. 2).

Таблиця 2.

Розподіл балів, які отримують здобувачі

Поточне оцінювання та індивідуальна робота					Сума
Модуль 1					
Поточне оцінювання					50
T1 10 б.	T2 10 б.	T3 10 б.	T4 10 б.	T5 10 б.	
Модульне контрольне оцінювання №1					50
Разом за модуль 1					100
Модуль 2					
Поточне оцінювання					50
T6 14 б.	T7 14 б.	T8 11 б.	T9 11 б.		
Модульне контрольне оцінювання №2					50
Разом за модуль 2					100
Модульний контроль					100
Підсумкове оцінювання (екзамен)					100

Допуск здобувача до підсумкового контролю знань здійснюється відповідно до діючих в університеті вище зазначених положень.

Підсумковий контроль (залік) проводиться у відповідності розкладу заліково-екзаменаційної сесії, в комплексній (або усній) формі.

Підсумковий контроль проводиться за навчальним матеріалом, визначеним цією робочою навчальною програмою у повному обсязі. До екзаменаційного білету включено три теоретичні питання.

Максимальна оцінка з підсумкового (семестрового) контролю становить 100 балів.

Бали, які отримав здобувач конвертуються в підсумкову оцінку з дисципліни у відповідності до шкали оцінювання (таблиця 3).

Таблиця 3

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90-100	A	відмінно	Зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Основними критеріями, що характеризують рівень компетентності здобувача при

оцінюванні результатів поточного та підсумкового контролів з навчальної дисципліни, є:

- виконання всіх видів навчальної роботи, що передбачені цією робочою програмою;
- глибина і характер знань навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься в основних та додаткових рекомендованих літературних джерелах;
- характер відповідей на поставлені питання (вичерпність, чіткість, лаконічність, логічність, послідовність тощо);
- вміння оперувати фаховою інформацією, і насамперед визначеною обсягом програми цієї навчальної дисципліни;
- вміння аналізувати інформацію та явища, що вивчаються, у їх взаємозв'язку і розвитку;
- здатність емпіричного аргументувати положення та власну точку зору;
- здатність формулювати власні аналітичні висновки та оцінки різних аспектів предмету вивчення цієї дисципліни.

Оцінювання результатів усіх форм контролю передбачено у 100-бальній шкалі.

6. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

6.1. Зміст навчальної дисципліни

Модуль 1

Змістовий модуль 1.

Корпоративна культура, її складові та місце в системі управління туристичним підприємством

Тема 1. Корпоративна культура як об'єкт теоретичного аналізу

Теоретичні передумови вивчення корпоративної культури. Визначення поняття «корпоративна культура». Зміст корпоративної культури: рівні, якісні характеристики, функції. Структура корпоративної культури. Чинники, що впливають на корпоративну культуру.

Моделі корпоративної культури.

Підходи до типізації корпоративних культур. Типологія корпоративних культур згідно з національними особливостями поведінки персоналу. Типологія корпоративних культур згідно зі специфікою діяльності організації. Типологія корпоративних культур згідно зі специфікою гендерних відносин.

Особливості корпоративної культури українських підприємств (організацій). Вплив національного характеру українців на корпоративну культуру.

Тема 2. Атрибути та стандарти корпоративної культури

Корпоративні стандарти як частина корпоративної культури. Ділова етика і діловий етикет, як складові корпоративної культури. Структура організації та спрямованість її діяльності як чинники, що визначають корпоративні стандарти. Роль артефактів у структуруванні корпоративної культури.

Зовнішні атрибути корпоративної культури. Корпоративний (фірмовий) стиль і його елементи. Знаки, символи. Гасло, девіз, слоган. Корпоративний колір, дизайн приміщень. Українська національна символіка та її прояви в корпоративній культурі туристичних підприємств в Україні.

Корпоративний дрес-код. Корпоративна символіка в одязі. Національний одяг як елемент корпоративного стилю.

Організація і проведення корпоративних заходів. Етика поведінки під час корпоративних свят. Корпоративні подарунки.

Об'єкти корпоративної культури. Корпоративні цінності. Засоби реалізації системи цінностей організаційної культури: лідери організаційної культури, культурні форми, культурні комунікації.

Тема 3. Міжособистісні відносини суб'єктів на підприємстві (організації)

Зміст організаційно-управлінської культури працівника. Напрямки розвитку й саморозвитку організаційноуправлінської культури.

Поняття команди, колективу. Формальні та неформальні групи. Формальні та неформальні відносини в колективі.

Характер міжособистісних взаємин та успішність спілкування. Інформаційна культура в системі корпоративної культури. Особливості комунікативних процесів. Комунікаційні бар'єри та стилі. Вплив особистісних особливостей на ефективність ділового спілкування. Організаційно-культурні особливості проведення ділових бесід і нарад.

Соціально-психологічний клімат: сутність та особливості. Методики оцінки психологічного клімату в колективі. Емоційне вигорання.

Кризової ситуації. Система антикризових дій. Сутність управління конфліктами. Причини, прогнозування та профілактика конфліктів. Прямі та непрямі методи розв'язання конфліктів.

Тема 4. Культура управління як елемент корпоративної культури

Фактори, що визначають ролі в команді. Функціональні ролі. Командні ролі. Інтелектуальні ролі. Позитивні характеристики. Необхідність адекватного гнучкого розподілу ролей. Оптимальні для співробітників методи роботи. Мотивація працівників. Моделі та теорії мотивації. Мотивуючі та демотивуючі чинники. Методики оцінки мотивації співробітників.

Стилi керівництва. Співвідношення понять лідерства і керівництва. Роль керівника в побудові корпоративної культури. Континуум стилів керування Р. Лайкерта. Особливості особистості керівника. Прояв культури керівника в моделях його поведінки. Професійні особливості та стратегічне мислення керівника.

Типологія лідерства. Формальний і неформальний лідер. Функції лідера. Особистісно-професійні характеристики лідера. Роль лідера у формуванні команди. Лідерство і трансляція цінностей в організації.

Тема 5. Діагностика корпоративної культури

Критерії (індикатори) необхідності вивчення корпоративної культури.

Методи діагностики: тестування, анкетування, опитування, виявлення соціально-психологічного клімату.

Оцінка управлінських навичок. Рейтингові оцінки співробітників. Побудова профілю корпоративної культури.

Оцінка ефективності корпоративної культури: діючої системи комунікацій, обміну інформацією та взаємодії між структурними підрозділами організації та із зовнішнім

світом, норми ділового спілкування між членами колективу та з клієнтами (іншими установами, представниками влади, ЗМІ, громадськістю тощо.

Корпоративна культура як потужний стратегічний інструмент орієнтації та мобілізації організації на спільні цілі.

Змістовий модуль 2.

Формування корпоративної культури та етапи процесу управління змінами

Тема 6. Концептуальні підходи до формування корпоративної культури

Поняття і зміст процесу формування корпоративної культури. Підходи до формування корпоративної культури. Розробка і прийняття документів організації: Місія, Корпоративний кодекс, Філософія. Особливості цих документів у туристичній сфері.

Фактори, що впливають на корпоративну культуру. Формування навичок, які необхідних для нової культури. Демонстрація потрібної поведінки лідерами компанії: формальними і неформальними.

Культура організації на етапах її життєвого циклу. Проблеми адаптації. Лояльність. Відданість організації як складова корпоративної культури.

Тема 7. Теоретичні основи управління змінами

Природа виникнення змін. Сутність змін у природі та у відкритих соціально-економічних системах (їх взаємозв'язок). Організаційна досконалість - основа організаційних змін. Основні складові організаційної досконалості за Харінгтоном (процеси, проекти, зміни, знання, ресурси). Класифікація видів змін.

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. Характеристика концепції організації, що навчається, як провідника змін. Теорії навчання. Цикл втручання у процес змін. Модель Д. Колба. Таксономія Блума.

Командні зміни. Поняття групи та переформування її в команду. Типи корпоративних команд. Вплив індивідуумів на динаміку команди. Способи ініціювання адаптації команди до організаційних змін. Основні стадії розвитку команд та їх характеристика. Етапи змін команд за Такманом. Типологія учасників команди змін за Белбіном. Пастки Біона. Проведення оцінювання стану організації та підготування документів, що описують бачення ключових чинників розвитку команди та організації загалом. Розроблення цілей з результатів роботи організації. Визначення бажаних стандартів поведінки команди та організації.

Тема 8. Роль керівництва в управлінні змінами

Ефективне лідерство. Матриця взаємозв'язків: метафора організації та необхідний тип керівництва. Стилї та навички керівника змін. Менеджери та лідери: спільне та відмінне (за Уореном Беннісом). Характеристика «єднальних» керівників за Дж. Ліпман-Блюменом. Самоаналіз та внутрішні ресурси управлінця змінами. Емоційна компетенція управлінця.

Тема 9. Розвиток організації в сучасних умовах та проблеми управління опором змінам

Управління опором змінам. Формування інноваційної організаційної культури. Оцінювання економічної ефективності варіантів технологічного, організаційного, економіко-фінансового та інших видів розвитку підприємства з врахуванням опору змінам. Оцінювання рівня опору змінам. Розроблення рекомендацій зі зниження опору.

Структурні зміни. Сутність реструктуризації. Реструктуризація з позиції індивідуальних змін. Треступінчата модель Льюїна. Причини реструктуризації. Стратегічний аналіз і причини змін. Критичні чинники успіху змін. Проекти з управління змінами в організаціях. Моніторинг та аналіз змін. Реструктуризація з погляду індивідуальних змін: особливий випадок скорочення штатів (модель Ноєра). Команди у процесі реструктуризації

6.2 Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин									
	денна форма					заочна форма				
	усього	з них					усього	з них		
		л	с	лаб.	інд.	с.р.		л	с	с.р.
Модуль 1										
Змістовий модуль 1. Корпоративна культура, її складові та місце в системі управління туристичним підприємством										
Тема 1. Корпоративна культура як об'єкт теоретичного аналізу	12	2	2			8	12	1		11
Тема 2. Атрибути та стандарти корпоративної культури	12	2	2			8	12			12
Тема 3. Міжособистісні відносини суб'єктів на підприємстві (організації)	14	4	2			8	14	1	1	12
Тема 4. Культура управління як елемент корпоративної культури	12	2	2			8	12		1	11
Тема 5. Діагностика корпоративної культури	12	2	2			8	12	1		11
Разом за змістовим модулем 1	62	12	10			40	62	3	2	57
Модульна контрольна робота №1										
Модуль 2										
Змістовий модуль 2. Формування корпоративної культури та етапи процесу управління змінами										
Тема 6. Концептуальні підходи до формування корпоративної культури	14	2	2			10	11	1	1	14
Тема 7. Теоретичні основи управління змінами	16	4	4			8	14	1	1	14
Тема 8. Роль керівництва в управлінні змінами	14	2	2			10	10			11
Тема 9. Розвиток підприємства в сучасних умовах та проблеми управління опором змінам	14	2	2			10	10	1		14
Разом за змістовим модулем 2	58	10	10			38	58	3	2	53
Модульна контрольна робота №2										
<i>Усього годин</i>	120	22	20			78	120	6	4	110

6.3. Темі семінарських занять

№ з/п	Назва теми	К-сть годин
1	Корпоративна культура як об'єкт теоретичного аналізу	2
2	Атрибути та стандарти корпоративної культури	2
3	Міжособистісні відносини суб'єктів на підприємстві (організації)	2
4	Культура управління як елемент корпоративної культури	2
5	Діагностика корпоративної культури	2
6	Концептуальні підходи до формування корпоративної культури	2
7	Теоретичні основи управління змінами	4
8	Роль керівництва в управлінні змінами	2
9	Розвиток підприємства в сучасних умовах та проблеми управління опором змінам	2
	Всього годин	20

6.4. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Сутність корпоративної культури. Основні дефініції поняття	3
2	Моделі корпоративної культури	3
3	Типи та властивості корпоративної культури	3
4	Корпоративні стандарти	3
5	Зовнішні атрибути корпоративної культури	3
6	Об'єкти корпоративної культури	3
7	Загальна характеристика міжособистісних відносини суб'єктів в корпоративній культурі підприємства	3
8	Соціально-психологічний клімат у колективі. Особливості комунікативних процесів	3
9	Поняття команди, колективу. Формальні та неформальні групи. Формальні та неформальні відносини в колективі	3
10	Поняття і види мотивації. Моделі та теорії мотивації.	3
11	Стили керівництва. Роль керівника в побудові корпоративної культури Типологія лідерства	7
12	Діагностика корпоративної культури	7
13	Формування корпоративної культури та іміджу туристичного підприємства	7
14	Основні складові організаційної досконалості за Харінгтоном (процеси, проекти, зміни, знання, ресурси). Класифікація видів змін	4
15	Індивідуальні зміни	4
16	Командні зміни	4
17	Ефективне лідерство. Стили та навички керівника змін. Характеристика «єднальних» керівників за Дж. Ліпман-Блюменом. Емоційний інтелект. Емоційна компетенція управлінця.	7
18	Структурні зміни. Сутність реструктуризації. Треступінчата модель Льюїна.	4
19	Реструктуризація з погляду індивідуальних змін: особливий випадок скорочення штатів (модель Ноєра)	4
	Разом	78

Самостійна робота є основним способом засвоєння здобувачем навчального матеріалу в час, вільний від обов'язкових навчальних занять, без участі викладача. Час, відведений для самостійної роботи здобувача з цієї дисципліни, становить 54 години і в навчальну та індивідуальну роботу викладача не обліковується.

Самостійна робота здобувачів забезпечується всіма навчально-методичними засобами, необхідними для вивчення навчальної дисципліни чи окремої теми: підручниками, першоджерелами, навчальними та методичними посібниками, конспектами лекцій, навчально-методичним матеріалами, зокрема й у системі moodle тощо.

6.5. Індивідуальні завдання

У межах навчальної дисципліни «Корпоративна культура» індивідуальна робота здобувача є *варіативною* і включає *наступні завдання*:

1. конспект із теми за заданим планом або планом, який здобувач розробив самостійно;
2. підготовка усної доповіді
3. підготовка презентації або реферату з окремої теми, питання чи вузької проблематики, яку здобувач узгоджує з викладачем.

7. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ЯКИХ ПЕРЕДБАЧАЄ НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

ПК (Intel Pentium 3,2 GHz/1GB/ 160GB/ Монітор 15" TFT), проектор EPSON EB-S6.

У дистанційному форматі навчальні заняття проводяться на платформі сервісу Google Meet.

8. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

8.1. Основні

1. Адзіс І. Командне лідерство. К.: Наш формат, 2018. 304 с.
2. Андрушків Б. М. Корпоративне управління [Текст] : навч. посіб. К. : Кондор, 2011. 528 с.
3. Беззубко Л.В. та ін. Управління трудовими конфліктами: Навч. посіб. К.: МАУП, 2004. 256 с.
4. Будиянський Н.Ф. Психологія управління. Одеса: Астропринт, 2008. 150 с.
5. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління [Текст]: підручник. К. : ЦУЛ, 2010. 398 с.
6. Герчанівська П. Е., Левківський К.М., Федорова І. І. Культура управління: Навч. посіб. 2005. 152 с.
7. Горішевський П.А., Красій Р.П. Організація роботи туристичної фірми: туроператорська та турагентська діяльність. Івано-Франківськ, 2002. 392 с.
8. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. К.: ЗАТ «НІЧЛАВА», 2010. 280 с.
9. Довгань, Л. Є. Корпоративне управління: навч. посіб. К. : Кондор, 2007. 180 с.
10. Дяченко Т. О. Організаційна культура та корпоративний імідж підприємства: навч. посіб. К.: Освіта України, 2011. 248 с.
11. Етика ділового спілкування. Навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2007. 344 с.
12. Залюбівська О. Б. Практикум з риторики. Методичні вказівки до виконання вправ та завдань з дисципліни «Основи риторики» /О. Б. Залюбівська. Вінниця: ВНТУ, 2007. 74 с.
13. Захарчин Г.М. Корпоративна культура: навч. пос. Львів, 2011. 342 с.
14. Капійчук І.І., Сокологорський А.В., Стужук О.М., Романенко О.В. Підвищення ефективності управління туристичних підприємств з використанням інформаційних технологій. //Науковий вісник СНТ імені Григорія Волинка: зб. наукових праць /М-во освіти і науки України: НПУ ім. М.П.Драгоманова: відпов. ред. І.А.Волошин. Випуск 1. Київ: Вид.-во НПУ ім. М.П.Драгоманова, 2015 р. С.104-107.
15. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник. К.: Міленіум, 2003. 344 с.
16. Карнегі Д. Як здобувати друзів і впливати на людей. Київ: Молодь, 1993. 251 с.
17. Карузо Д. Р. Емоційний інтелект керівника. Як розвивати й використовувати чотири базові навички емоційного лідера, пер. з англ. К.: Самміт, 2016. 295 с.
18. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2002.
19. Корпоративна культура : навч. посібник / за ред. Г.Л. Хаєт. Київ : Центр навч. л-ри, 2003. 403 с.
20. Корпоративна культура: навчально-методичний посібник. [Євтухова Т. І., Легенько Ю. В., Родіонов О. В., Родіонов О. В., Руденко О. М.]. К.: Державне підприємство «Центр науково технічної інформації та сприяння інноваційному розвитку України» (ДП «Укртехінформ»). 2013. 186 с.
21. Корпоративне управління [Текст] : підручник. К. : Каравела, 2008. 384 с.
22. Отенко І.П. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. 243 с.

23. Юрченко В.В. Корпоративна культура організації : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 144 с.

8.2. Додаткові

1. Буткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: Навч. посіб. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 456 с.
2. Гавкалова Н.Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування. Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. 400 с.
3. Гері Хемел, Мікеле Заніні Людинократія. Створення компаній, у яких люди – понад усе. В-во: Лабораторія, 2021. 336 с.
4. Євтушевський В.А. Стратегія корпоративного управління. Монографія. К.: Знання, 2007. 287 с.
5. Захарчин Г.М. Забезпечення конкурентоспроможності та розвиток організаційної культури підприємства: сучасна парадигма і прикладний аспект. Монографія. Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2009. 437 с.
6. Кудла Н.Є. Менеджмент туристичного підприємства. [Електронний ресурс] URL: http://pidruchniki.ws/1584072043685/turizm/menedzhment_turistichnogo_kudla_nye
7. Ложкін Г.В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: Навчальний посібник. К.: ВД «Професіонал». 2006. 416 с.
8. Мотовиляк Н. Ю., Проценко Н. А., Соколовська О. А., Беляєва А. О. Культурологічний аспект професійної підготовки фахівців туризму. //Всеукраїнська науково-практична конференція «Естетичне виховання дітей та молоді: теорія, практика та перспективи розвитку». Житомир 2012. С. 45-53
9. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посіб. К.: Знання, 2013. 287 с.
10. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. Івано-Франківськ: Плай, 2011. 695 с.
11. Палеха Ю. І. Ділова етика. К.: 2004. 389 с.
12. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва. / Ю.Ф. Пачковський К.: Каравела, 2006. 408 с.
13. Ситник Й.С. Менеджмент організацій. Навчальний посібник / Й.С. Ситник. Львів: "Тріада плюс". 2008. 456 с.
14. Резниченко В. І. Довідник-практикум офіційного, дипломатичного, ділового протоколу та етикету. К.: УНВЦ «Рідна мова», 2003. 479 с.
15. Романенко О.В. Партнерство з українськими та європейськими турпідприємствами: проблеми та перспективи. Сталій розвиток туризму на засадах партнерства: освіта, наука, практика: Матеріали I Міжнарод. наук.-практ. конф., 31 жовт.-1 лист. 2018 р. / [відповід. за вип.: М.Ю.Барна] Львів: ЛТЕУ, 2018. 342 с. С.311-314.
16. Романенко О.В. Системи гостинності в туризмі. Навчальний посібник. К.: Видавництво НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2016. 321 с
17. Русинка І. Конфліктологія. К.: Професіонал, 2007. 334 с.
18. Савчин Т. О. Мова і ділове спілкування: норми, етикет, діловодство [навч. посіб.] Т.: Видавництво ТДПУ, 2002. 264 с.
19. Сагер Л. Ю. Управління внутрішніми комунікаціями підприємств: теорія, методика, практика: монографія. К.: ЦУЛ, 2018. 196 с.

20. Семикіна М., Пасека С., Бугаєва М. Розвиток підприємств готельно-ресторанного і туристичного бізнесу в контексті формування прогресивної корпоративної культури. Центральнoукраїнський науковий вісник. Економічні науки. Кропивницький: Центральнoукраїнський національний технічний університет, 2018. Вип. №33. С.199-211
21. Тимошенко Н. Л. Корпоративна культура: діловий етикет [навч. посіб.] К.: Знання, 2006. 391 с.
22. Уляна Ханас, Мар'яна Попик, Р Шулла Корпоративна культура підприємств сфери туризму та індустрії гостинності: сутнісно-структурний аналіз. Електронний науково-практичний журнал «Інфраструктура ринку». Одеса: 2020. Вип. 44. С.112-120. DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastruct44-19>
23. Управління змінами: консп. лекцій. Тернопіль : ТНЕУ, 2012. 58 с.URL: <http://library.tneu.edu.ua/images/stories/predmetu/літу/управління>
24. Ходаківський Є.І. Авторитаризм, синергетика руйнувань і позитивних змін. Житомир, 2007. 206 с.
25. Цісецький О. Є. Управління трудовими конфліктами (курс лекцій): навч. посіб. Тернопіль: ТНЕУ, 2011. 163 с.
26. Чайка Г. Л. Культура ділового спілкування менеджера [навч. посіб.]. К.: Знання, 2005. 442 с.
27. Чумак А.Л. Етичний кодекс університету //Класичний університет у контексті викликів епохи. К., 2016. с. 266-268.

8.3 Інтернет ресурси

1. Бізнес-рішення для розвитку підприємств, управління маркетингом і збутом, фінансовий менеджмент, управління персоналом, інформаційні технології управління персоналом, бюджетування. URL: <http://www.kmci.com.ua>
2. Українські підручники онлайн URL: <http://pidruchniki.ws>
3. Офіційний сайт платформи Evercar. URL: <https://evercar.pp.ua/vidi-i-tipi-korporativnoi-kulturi>
4. Офіційний сайт ЄКОПСИ. URL: <https://www.ecopsy.ru/insights/spiraling-journey/>
5. Офіційний сайт Free Management Library URL: <https://managementhelp.org/organizations/culture.htm>
6. Офіційний сайт iEduNote URL: <https://www.iedunote.com/organizational-culture>
7. Management.com.ua [Електронний ресурс]. URL: <http://www.management.com.ua>.

Результати перегляду робочої програми навчальної дисципліни

Робоча програма перезатверджена на 20__ / 20__ н.р. без змін; зі змінами (Додаток __).
(потрібно підкреслити)
протокол № __ від «__» _____ 20__ р. Завідувач кафедри _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

Робоча програма перезатверджена на 20__ / 20__ н.р. без змін; зі змінами (Додаток __).
(потрібно підкреслити)
протокол № __ від «__» _____ 20__ р. Завідувач кафедри _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

Робоча програма перезатверджена на 20__ / 20__ н.р. без змін; зі змінами (Додаток __).
(потрібно підкреслити)
протокол № __ від «__» _____ 20__ р. Завідувач кафедри _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

Робоча програма перезатверджена на 20__ / 20__ н.р. без змін; зі змінами (Додаток __).
(потрібно підкреслити)
протокол № __ від «__» _____ 20__ р. Завідувач кафедри _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

Робоча програма перезатверджена на 20__ / 20__ н.р. без змін; зі змінами (Додаток __).
(потрібно підкреслити)
протокол № __ від «__» _____ 20__ р. Завідувач кафедри _____
(підпис) (прізвище, ініціали)